

## AcU-Positionen 2009

Das Jahr 2008 war tarifpolitisch durch die neue AK-Ordnung und die beschlossenen Vergütungserhöhungen bestimmt. Fünf der sechs Regionalkommissionen haben die beschlossenen Mittelwerte fast unverändert übernommen. Nennenswerte strukturelle Änderungen gab es nicht. Damit sind die Probleme nicht gelöst.

Deshalb stehen die Einrichtungen der Caritas im Jahre 2009 in zweierlei Hinsicht am Scheideweg:

- Sie brauchen ein modernes Vergütungssystem, um zukunftsfähig zu sein.
- Die Instrumente der AK-Ordnung sollten darüber hinaus genutzt werden, um bestehende regionale Besonderheiten und branchenbezogene Unterschiede aufzufangen.

### 1. Neue eigene Eingruppierung

**Die AcU setzt sich ein für die Entwicklung eines markt- und wettbewerbsfähigen Vergütungssystems für alle. Deshalb wird sie den Ausschuss Eingruppierung und die Verhandlungskommission intensiv und konstruktiv begleiten.**

Grundlegende Eckpunkte des neuen Vergütungssystems sind:

- **Tätigkeitsorientierung und Verantwortungsbezug**,  
um sowohl jede vorhandene Tätigkeit als auch zukünftige Tätigkeiten eingruppieren zu können.  
  
Dies wird durch ein tätigkeitsorientiertes Eingruppierungssystem mit allgemein gültigen Entgeltgruppenbeschreibungen und Richtbeispielen gewährleistet. Die geforderte Ausbildung wird dabei nicht ausgeklammert. Eingruppierungsrelevant sind insbesondere die geforderten Kenntnisse und die geforderte Verantwortung. Für gleichwertige Arbeiten wird die gleiche Vergütung gezahlt.
- **Reduzierung der Stufen**,  
um den relevanten Erfahrungszuwachs anstelle der Verweildauer am Arbeitsplatz zukünftig gezielter entlohnen zu können.
- **Variable Entgeltkomponenten**,  
um über die Stufen hinaus bessere Leistungen über eine Leistungsvergütung zu belohnen. Differenzierung soll über Leistung stattfinden. Ziel ist die Verbesserung der Dienstleistungen und die Etablierung einer nachhaltigen Feedbackkultur.
- **Soziale Komponenten**,  
um den Wert der Familie zu stützen und die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu fördern.

Aufgrund der zeitlichen Dringlichkeit ist es absolut notwendig, vorrangig für die Vergütung von Ärzten und für die unteren Lohngruppen geeignete Lösungen zu finden.

Angesichts des Ärztemangels ist eine marktgerechte Vergütung für Ärztinnen und Ärzte unabdingbare Voraussetzung dafür, dass sich diese Berufsgruppe in ausreichendem Maße in caritativen Einrichtungen bewirbt bzw. dauerhaft in diesen Einrichtungen verbleibt.

Eine schnelle marktgerechtere Lösung für die unteren Lohngruppen führt dazu, dass weiteres Outsourcing gestoppt wird und eine Pflege nach professionellen Standards und christlichen Wert-Maßstäben auch in diesem Bereich gewährleistet werden kann.

## 2. Vergütungsrunde 2010

### ▪ Vergleichsrechnungen

**Die Auswirkungen der Vergütungsrunde 2010 müssen für die Einrichtungen abschätzbar sein.**

Deshalb engagiert sich die AcU dafür, eine funktionsfähige Datenbank für repräsentative tarifvergleichende Berechnungen aufzubauen und zu nutzen.

### ▪ Frühzeitig planen

**Für die Caritas muss ein eigenständiger, für ihre Einrichtungen wirtschaftlich vertretbarer Abschluss gewährleistet werden.**

Deshalb wird die AcU die Vergütungsrunde 2010 durch die Erarbeitung von Eckpunkten diese Verhandlungen frühzeitig vorbereiten.

### ▪ Dienstgeber-Entscheidungen organisieren

**Die Dienstgeber müssen in den Entscheidungsgremien eine klare Verhandlungsposition für die Vergütungsrunde 2010 aufbauen.**

Deshalb fördert die AcU das Anliegen, die Belange der Dienstgeber des Dritten Weges in der Tarifpolitik im Vorfeld der Kommissionssitzungen zu bündeln, um sicherzustellen, dass die Beschlüsse auch in den Einrichtungen akzeptiert werden können.

## 3. Echte Dienstgeber in die Kommissionen

**In den Kommissionen muss die Präsenz von Dienstgebervertretern, die unternehmerische Verantwortung tragen, verstärkt werden.**

Die AcU setzt sich aus diesem Grund frühzeitig für eine Änderung der Wahlordnung ein.

## 4. Stärkung der Regionalkommissionen

**Die Regionalkommissionen müssen regionale Besonderheiten und branchenbezogene Unterschiede auffangen.**

Deshalb befürwortet die AcU eine Professionalisierung der Dienstgeberseite und unterstützt insbesondere Marktbeobachtungen mit dem Ziel, regionale Besonderheiten und Unterschiede festzustellen und darauf angemessen zu reagieren.

## 5. Öffnung für betriebliche Lösungen

**Eine Verlagerung der § 11-er Anträge der AK-Ordnung auf die Einrichtungsebene ist sinnvoll.**

Die AcU vertritt die Auffassung, dass es nicht notwendig ist, diese Anträge von einem relativ großen Gremium beschließen zu lassen. Das bisherige Vorgehen verursacht hohe Kosten und einen großen Freistellungsbedarf. Ressourcen sollten stattdessen sinnvoll eingesetzt werden für eine professionelle fachliche Beratung.

## 6. Streitkultur entwickeln

**Die AcU setzt sich für eine konstruktive Streitkultur ein. Dazu gehört auch eine Koalitionsbildung auf Dienstgeberseite.**

Kommissionen nehmen ihren Auftrag wahr, wenn die Verhandlungsmöglichkeiten ernsthaft genutzt werden. Erst danach greifen die Konfliktlösungsmechanismen der AK-Ordnung, die sinnvoll und verantwortlich zu nutzen sind.