

AcU-Fachtagung „Caritative Unternehmen in die Zukunft führen“ am 07.05.2014 in Köln

Statement aus dem Vortrag „Tarifliche Bedürfnisse aus der Sicht eines Unternehmervertreters“ von Dr. Franz Graf von Harnoncourt

Das deutsche Gesundheits- und Sozialwesen orientiert sich an marktwirtschaftlichen Grundsätzen. Betriebswirtschaftliche Grundsätze bei der Betriebsführung und Investitionsfähigkeit sind daher Grundlage für ein modernes Tarifsysteem. Das bedeutet: Entgelttarife müssen sich an Ergebnisorientierung und nicht Budgetorientierung ausrichten, das unterscheidet diesen Sektor fundamental vom Öffentlichen.

Dienstgemeinschaft ist ein - sozialer- Wert, der erhalten werden soll. Wenn das gilt, dann muss es aber auch eine tarifliche Eigenständigkeit geben. Darüber hinaus sichert Gemeinnützigkeit mitarbeiterorientierte Vorgehensweise, da sie keinen shareholder value berücksichtigen muss. Marktfähigkeit ist Grundlage sowohl für die Dienstgeber (Mindestergebnis) als auch für Dienstnehmer (Attraktivität). Lohnsteigerungen müssen eine Grundlage in Inflationsabgeltung und Produktivitätssteigerung (analog der sonstigen Dienstleistungsbranche) haben.

Sozialpartnerschaft in der Dienstgemeinschaft ist zu begrüßen als Grundlage für ernsthafte wirtschaftlich fundierte Verhandlungen. Mitsprache und Mitverantwortung müssen dann aber auch Hand in Hand gehen. Das bedeutet, Mitarbeiter müssen auch bereit sein, Verantwortung für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen zu übernehmen. Ein schlankes, transparentes Tarifsysteem ist arbeitnehmerfreundlich und marktgerecht. Flexibilität dient gleichermaßen beiden Partnern. Ein solche Tarifsysteem besteht aus einem Mantelrecht + Sparten bzw. regionalspezifischen Anlagen. Die Sparten- bzw. regionalspezifischen Entgelttarife werden in Verhandlungen auf Basis der volks- und betriebswirtschaftlichen Entwicklungen gemeinsam festgelegt, dabei sind die Tarife produktivitätsorientiert und nicht budgetbasiert.