

NEUER TARIFABSCHLUSS OHNE TGL NORDRHEIN

## „Wir setzen auf Leistungs- bewusstsein und Motivation“

DÜSSELDORF (diz). Seit 1. Januar gibt es zwei Prozent mehr Gehalt für die Apothekenangestellten – außer im Kammerbezirk Nordrhein. Denn der von der Apothekengewerkschaft Adexa und dem Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken (ADA) ausgehandelte neue Gehaltstarifvertrag gilt nicht in diesem Kammerbezirk, er unterliegt dem Tarifgebiet der Tarifgemeinschaft der Apothekenleiter Nordrhein (TGL Nordrhein). **DAZ-Chefredakteur Peter Ditzel sprach mit der Vorsitzenden der TGL Nordrhein, Dr. Heidrun Hoch, warum die TGL nicht das Verhandlungsergebnis von ADA und Adexa übernommen hat.**

**DAZ** Die TGL Nordrhein hat sich der von der Apothekengewerkschaft Adexa mit dem Arbeitgeberverband ausgehandelten Tarifierhöhung nicht angeschlossen. Das bedeutet, dass die Apothekenmitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kammerbezirk Nordrhein nicht in den Genuss einer zweiprozentigen Gehaltserhöhung kommen. Geht es den Apotheken, die dem Tarifgebiet der TGL Nordrhein angeschlossen sind, schlechter als den übrigen Apotheken des Bundesgebiets?

**Hoch:** Sicher sind alle Apotheken im gesamten Bundesgebiet von den gesetzlichen Neuregelungen und den Auswirkungen des AMNOG betroffen. Die Tarifgemeinschaft der Apothekenleiter Nordrhein ist nicht Mitglied im Bundesverband, wofür es eine Reihe von Gründen gibt. Zwei davon, in der momentanen Situation besonders relevant, möchte ich an dieser Stelle nennen: 2008 hat uns die Mitgliederversammlung beauftragt, neue Wege zu gehen und eine leistungsorientierte Bezahlung, kurz LOB genannt, einzuführen. Diese sollte ergebnisorientiert und zunächst kostenneutral sein. Zweitens haben wir uns immer in der besonderen Verantwortung und Pflicht gesehen, im Vorfeld zu neuen Tarifabschlüssen den status quo, der selbstverständlich die Arbeitssitu-

ation mit einschließt, mithilfe neutralen Datenmaterials zu analysieren. Die gravierenden wirtschaftlichen Einschnitte bzw. Folgewirkungen durch das Arzneimittelneuordnungsgesetz zum 1. Januar 2011 konnten wir nicht außer Acht lassen, bevor justitiable Neubelastungen dieser zentralen Ausgabenposition – und das sind nun einmal in jeder Apotheke die Personalkosten – beschlossen werden.

Allein die Rabatterhöhung für die Krankenkassen von 1,75 auf 2,05 Euro führt zu massiver Senkung des Rohertrags. Eine weitere erhebliche Rohgewinneinbuße ist durch den gesetzlichen Lieferantenabschlag von 0,85% zu erwarten. Es fehlt also schlicht die Verhandlungsmasse für weitere Ausgaben und es wird deutlich, dass es keinen Gewinner, sondern nur Verlierer gibt. Das hat die Bundesregierung bewusst in Kauf genommen und somit auch den 145.000 Beschäftigten in öffentlichen Apotheken eine „glatte Ohrfeige“ erteilt.

Im Übrigen konterkariert es unsere politische Glaubwürdigkeit, wenn Öffentlichkeitsarbeit – ich denke da zum Beispiel an das Video mit Herrn Axt – das Szenario der aktuellen Existenzbedrohung aufzeigt und parallel dazu Spielraum im Bereich Personalkosten demonstriert wird. Was hat uns z. B. die Firma Sta-

da angesichts reformpolitischer Einbußen vorgeführt? Es wurden indirekte Lohnkürzungen vorgenommen.

Gerade weil die Situation so schwierig ist und wir Arbeitsplätze erhalten wollen, hat in der TGL erstmals die Mitgliederversammlung als Souverän die Entscheidung über das weitere Vorgehen festgelegt. Arbeitsplatzsicherheit ist auch ein Tarifgut. Hinzufügen möchte ich noch, dass unsere Gehaltstariftabellen nicht parallel mit denen des Bundesverbandes vergleichbar sind. Wir haben im Tarifabschluss 2009/2010 eine Strukturveränderung implementiert, die es jüngeren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglichen soll, früher mehr Geld zu verdienen. Die letzte und höchste Gehaltsstufe ist damit bereits ab dem 8. Berufsjahr erreicht. Davon profitiert bereits jetzt eine Vielzahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

**DAZ** Die von der TGL Nordrhein beschlossene Erhöhung von 0,5 Prozent ist unter dem Strich nicht viel. Sie kündigten sie als ein Zeichen des guten Willens an. Vor dem Hintergrund der allgemeinen Erkenntnis, dass Mitarbeiter das beste Potenzial einer Apotheke sind – warum hat sich die TGL nicht dem Adexa-Tarif angeschlossen?

**Hoch:** In der Tat kann und soll eine Erhöhung von 0,5 Prozent in erster Linie eine Signalwirkung erzeugen. Wir wollen zeigen, dass wir die berechtigten Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ernst nehmen. Aber auch wir können den Euro nur einmal ausgeben und wir belegen das mit Zahlen. Gute Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind unser größtes Kapital. Ihre Leistung soll sich lohnen. Besonders in dieser Situation mit AMNOG sind wir aber zur Differenzierung unserer Personalkosten gezwungen. Natürlich kann man nach dem Gießkannenprinzip jedem ein bisschen zukommen lassen, wonach Netto kaum etwas bleibt. Das ist aber auch für die Mitarbeiter äußerst unbe-



Foto: TGL

**DR. HEIDRUN HOCH** 1. Vorsitzende der TGL Nordrhein: „Wir haben unseren Mitgliedern empfohlen, weitere 1,5 Prozent nach unserem Konzept zur Leistungsorientierten Bezahlung auszuloben.“

friedigend. Überkommene Denkmodelle helfen uns nicht weiter.

Wir haben unseren Mitgliedern empfohlen, weitere 1,5 Prozent nach unserem Konzept zur Leistungsorientierten Bezahlung auszuloben. Auf diese Weise soll das Fundament nach individueller, flexibler Anerkennung jedes einzelnen Mitarbeiters geschaffen werden.

Unsere Alternative heißt, Potenziale wecken, Leistungsbewusstsein und Motivation stärken. Das erhöht die Zufriedenheit. Mitarbeiter erwarten und finden es fair, wenn ihre Leistungen mit eigenem Mitspracherecht be- und gewertet werden. Menschen sind nun einmal unterschiedlich und wollen auch individuell behandelt werden.

**DAZ Die weitere Empfehlung der TGL Nordrhein an ihre Mitglieder, 1,5 Prozent in Form leistungsorientierter Bezahlung nach dem LOB-Konzept zur Verfügung zu stellen, dürfte für Mitarbeiter unbefriedigend sein ...**

**Hoch:** Wie allgemein bekannt ist, wollten wir bereits im Tarifvertrag 2009/2010 die Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) tariflich verankern. Schade, dass die Verhandlungen damals scheiterten. Die Gesamt-

problematik wäre entschärft und die Verteilung gerechter. LOB einzuführen war, wie ich bereits sagte, die Entscheidung unserer Mitglieder und auch die Adexa war von diesem Weg überzeugt. Wir hatten bereits gemeinsam eine Prozessvereinbarung unterzeichnet, um den Ablauf festzulegen und die Fragebögen inhaltlich einvernehmlich erarbeitet. Fügen wir den 0,5 Prozent, die tariflich angeboten sind, 1,5 Prozent über LOB hinzu, sind wir bei 2 Prozent, die in dieser Aufteilung tariflich vereinbart werden könnten. Das ist unser Angebot an die Adexa.

**DAZ Liegen schon Erfahrungen mit dem LOB-Konzept vor? Wie viele Apotheken wenden die Leistungsorientierte Bezahlung in ihrer Apotheke überhaupt schon an?**

**Hoch:** Die Erfahrungen mit dem LOB-Konzept sind durchweg positiv, wie auch einige Kollegen in der Mitgliederversammlung berichteten. Über die Zahl der Anwender unseres Konzepts, das allen Mitgliedern auch mit entsprechenden Arbeitsverträgen zur Verfügung steht, können wir zurzeit noch keine genauen Angaben machen. Sie wird aber mit Sicherheit stetig steigen. Das LOB-Konzept passt hervorragend zur Qualitätsoffensive von Kammern und Verbänden und ist in unserem Kammerbezirk als professionell und QMS-fähig bewertet worden. Ein eigener Prozess für die QMS-Handbücher ist bereits erarbeitet. Wir bieten ganztägige Intensivseminare zur Umsetzung von LOB an. Daran können auch Nicht-Mitglieder teilnehmen.

**DAZ Wie profitieren die Mitarbeiter konkret davon?**

**Hoch:** Die Mitarbeiter profitieren finanziell und durch eine besondere Art der Wertschätzung, die nicht nur mit und in dem konstruktiv geführten Bewertungsgespräch zum Ausdruck kommt. Sie nehmen selbst Einfluss auf die Bewertung und gewinnen Orientierung durch die Formulierung gemeinsamer Ziele. Hierin liegt eine persön-

liche Chance zur Weiterentwicklung und damit verbunden ein Mehrwert der eigenen Arbeitskraft. Erstmals eröffnet sich mit LOB jedem Einzelnen die Möglichkeit, einen eigenen Gewinn zu erwirtschaften, der aus dem gesamten Spektrum seines Schaffens hervorgeht. Das dürfte auch nachhaltig Arbeitnehmerinteressen entsprechen.

**DAZ Adexa weist darauf hin, dass die Tarifbereiche der TGL Nordrhein und anderer Bundesländer bereits um 3,5% auseinanderdriften – nimmt dies die TGL bewusst in Kauf?**

**Hoch:** Ich hatte bereits darauf hingewiesen, dass die Strukturen der Gehaltstabellen des ADA mit denen der TGL nicht linear vergleichbar sind. Wir haben bei der Einführung am 1. Juli 2009 unsere Mitglieder teilweise erheblich belastet, da die höchste Stufe bereits ab dem 8. Berufsjahr einsetzt. Damit wurden neue Anreize für den Berufsnachwuchs geschaffen und die Stufen der Berufsjahre der realistischen Einschätzung in der Praxis angepasst. Es war nicht immer einfach, unsere Mitglieder von der Sinnhaftigkeit dieses Schritts zu überzeugen. Die profitierenden Mitarbeiter haben bis heute Vorteile aus dieser Strukturkomponente, z. B. Approbierte ca. 5,8 Prozent in der Tabelle. Numerisch vergleichbar sind die Tarifbereiche nur, wenn alle Faktoren einbezogen werden, d. h. nur der Vergleich der Gesamtlohnsumme führt zu einem validen Ergebnis. Wir wollen keine Rosinenpickerei auf der Argumentationsebene, das ist nicht zielführend.

**DAZ Adexa hat die TGL zu weiteren Verhandlungen aufgefordert. Werden Sie annehmen?**

**Hoch:** Selbstverständlich werden wir immer bereit sein, konstruktive Gespräche zu führen. Was den neuen Gehaltstarif angeht, sind wir zunächst an den einstimmigen Beschluss unserer Mitgliederversammlung vom 26. Januar 2011 gebunden.

**DAZ Frau Dr. Hoch, vielen Dank für das Gespräch. ◀**