

Deutlich zu negativ!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 22. Oktober traf sich die GdS-Tarifkommission mit einer Delegation der DAK-Gesundheit, um sich über die Weiterentwicklung der Gehälter nach dem 30. September 2019 auszutauschen.

Situation der DAK-Gesundheit

Die Arbeitgeberseite nutzte das Gespräch zunächst für einen Blick auf die aktuelle Situation der DAK-Gesundheit. Dabei bestätigte sie auch den Ausgangspunkt unserer Forderungen, nämlich die Tatsache, dass sich **die finanzielle und strukturelle Situation** der DAK-Gesundheit von 2016 bis heute **deutlich verbessert** hat.

Unterschiedliche Sicht auf die Zukunft

An dieser Stelle endeten aber bedauerlicherweise die Gemeinsamkeiten. Denn im weiteren Gesprächsverlauf konzentrierte sich die Arbeitgeberseite in ihrem Ausblick auf die folgenden Jahre, insbesondere auf das Jahr **2020 ausschließlich auf die Risiken**. Und diese Risiken sollen dann das Argument sein, um die Teilhabe der Kolleginnen und Kollegen an der verbesserten wirtschaftlichen Lage der DAK-Gesundheit durch die Vergütungsrunde „kleinzuhalten“.

Ausgabensteigerungen und Vergütung

Es ist unbestritten, dass die Maßnahmen des Gesetzgebers in der GKV zu Ausgabensteigerungen in nicht unerheblichem Maße führen werden.

Die Höhe dieser **Mehrausgaben für das Jahr 2020** ist zwischen dem Bundesgesundheitsministerium und dem GKV-Spitzenverband sogar weitgehend unstrittig. Und selbst bei der Frage, zu welcher Erhöhung des **durchschnittlichen Zusatzbeitrages** für das Jahr 2020 diese Ausgabensteigerungen führen werden, ist man sich weitgehend einig (BMG: 0,2 Prozentpunkte; GKV-SV: 0,3 Prozentpunkte). Da diese Ausgabensteigerungen am Ende alle Krankenkassen treffen werden, können wir nicht erkennen, dass diese **Entwicklung zulasten der Gehaltsanpassungen in der DAK-Gesundheit** führen muss bzw. sollte.

Belohnung verdient!

Tatsache ist, dass die Kolleginnen und Kollegen in der DAK-Gesundheit in **erheblichem Maße** zur Verbesserung der Situation der DAK-Gesundheit **beigetragen haben** – neben den durchaus **maßvollen Gehaltsabschlüssen der letzten Jahre** auch durch eine **hohe Arbeitsbelastung** wegen des durchgeführten **Personalabbaus**. Wir haben deshalb noch einmal unsere Forderung nach einer **Gehaltsanpassung um 6,5 Prozent** erneuert.

Es muss eine Gehaltsanpassung her, die die Leistungen der Kolleginnen und Kollegen wertschätzt und die geeignet ist, **verlorenen Boden** auf andere Krankenkassen wieder aufzuholen. Ganz sicher **keine Wertschätzung** drückt man aus, wenn man **Erhöhungen nur nach „Leermonaten“** anbietet.

Nicht nur Geld!

Die Arbeitgeberseite argumentierte, dass **Wertschätzung** sich **nicht nur in Geld** ausdrückt, sondern auch Arbeitsplatzsicherheit, eine gute Büroausstattung und gutes Führungsverhalten zählen.

Das ist richtig! Aber so richtig das ist: Im Rahmen von Gehaltstarifverträgen geht es zunächst einmal vor allem um Geld. Ein **sicherer Arbeitsplatz** ist wichtig, allerdings gibt es die wirklich absolute Sicherheit auch im öffentlichen Dienst heute nicht mehr. Zudem haben gerade die Kolleginnen und Kollegen in der DAK-Gesundheit im Rahmen der organisatorischen Veränderungen in den letzten Jahren erlebt, dass auch ohne betriebsbedingte Kündigungen **massive Mehrbelastungen** wie längere Pendelzeiten inzwischen an der Tagesordnung sind. Und einen Personalabbau ist in der jetzigen Situation der Unterdeckung in der DAK-Gesundheit kaum denkbar. Das Argument **Arbeitsplatzsicherheit statt mehr Geld** taugt in der jetzigen Runde also nicht.

Und sonst?

Platziert haben wir noch einmal die Forderung einer Fortsetzung der **Tauschmöglichkeit von Weihnachtsgeld in zusätzliche freie Tage** und die dringende Erwartung unserer Mitglieder, end-

lich Möglichkeiten für **Home-Office und alternierende Telearbeit** zu schaffen. Wenn die DAK-Gesundheit beim Service Spitze sein will und dafür von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Zukunft noch **mehr Flexibilität** erwartet, muss auch die Arbeitgeberseite Bereitschaft zeigen, Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten flexibel zu nutzen, um den Beschäftigten **tägliche Pendelzeiten** und die damit verbundenen Kosten zu sparen. Gleiches gilt für das Schaffen von Möglichkeiten für **längere Arbeitsunterbrechungen, wie zum Beispiel Sabbatical-Modelle**. Auch das schafft **Zufriedenheit**, bindet die vorhandenen Kolleginnen und Kollegen und ist ganz sicher auch hilfreich bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Auseinandergegangen sind GdS und DAK-Gesundheit mit der Erkenntnis, dass die **Positionen noch sehr weit auseinanderliegen**. Eine Einigung liegt in weiter Ferne und wird vermutlich nur mit Druck aus unserer Mitgliedschaft zu erzielen sein. Die GdS-Tarifkommission wird sich deshalb überlegen, mit welchen Aktionen wir die Tarifverhandlungen im Sinne der Kolleginnen und Kollegen begleiten und unterstützen können.

GdS **Wir kommt weiter**