



GdS SPEZIAL

IKK – Die Innovationskasse

8. Februar 2022

Einigung steht!

Im Anschluss an die letzte Verhandlungsrunde haben wir unsere Mitglieder befragt, ob wir auf der Basis des angebotenen Gesamtpaketes eine Laufzeit von 30 Monaten bis zum 30. Juni 2024 akzeptieren oder an unserer bisherigen Haltung, eine Laufzeit von maximal 24 Monaten mitzutragen, festhalten sollen. Das Ergebnis war eindeutig!

Breite Mehrheit für die Einigung

Fast 89 Prozent unserer Mitglieder haben für die Annahme des Gesamtpaketes mit einer Laufzeit von 30 Monaten votiert. Folgende Eckpunkte sind damit vereinbart:

- Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.100 Euro für die Vergütungsgruppen 1 bis einschließlich 6 und in Höhe von 800 Euro ab Vergütungsgruppe 7 aufwärts, Auszubildende erhalten eine Prämie in Höhe von 550 Euro
- Erhöhung der Gehälter um 2,5 Prozent ab dem 1. Juli 2022
- weitere Erhöhung um 2,5 Prozent ab dem 1. Juli 2023; GdS-Mitglieder, die vor dem 14. Januar 2022 bereits Mitglieder der GdS waren und am 1. April 2023 noch Mitglied sind, erhalten die Erhöhung im Jahr 2023 drei Monate früher ab dem 1. April 2023
- Festschreibung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 37 Stunden, wobei im Abstand von zwei Jahren eine Evaluation stattfindet

- Fortsetzung der Abfindungszahlung im Falle eines vorzeitigen Renteneintritts mit Abschlägen, sofern die IKK – Die Innovationskasse Interesse an dem vorzeitigen Renteneintritt anerkennt
- Einführung des Jobtickets
- Bildung einer Arbeitsgruppe zur Einführung von Zeitwertkonten (Lebensarbeitszeit) sowie zusätzliche Möglichkeiten zum erleichterten Übergang in die Rente

Nicht nur Zustimmung

Trotz des überwältigenden Votums für die Annahme dieses Gesamtpaketes hat es in unserer Mitgliederbefragung selbstverständlich auch Kritik gegeben. Diese Kritik bezog sich vor allem auf zwei Punkte:

1. Viele Mitglieder haben die unterschiedliche Höhe der Corona-Sonderzahlung kritisiert. Diese Kritik können wir als Tarifkommission nachvollziehen. Allerdings ist eine Sonderzahlung – zumal dann, wenn sie steuerfrei gezahlt wird – für uns immer auch eine soziale Komponente, die bewusst denjenigen Kolleginnen und Kollegen zugutekommen soll, die von prozentualen Erhöhungen weniger stark profitieren.

Selbstverständlich kann man über die Grenze zwischen den Vergütungsgruppen 6 und 7 diskutieren. Diese Grenze ist allerdings schon bisher im Tarif vorgesehen, zum Beispiel bei der Bemessung des Urlaubsgeldes.

- Die von uns im Zuge dieser Vereinbarung zugestandene Möglichkeit der Verlängerung der befristeten Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund auf maximal vier Jahre stößt einer ganzen Reihe von Mitgliedern auf. Auch dafür haben wir als Tarifkommission absolut Verständnis. Wir stehen generell auf dem Standpunkt, dass die Einstellung von befristeten Beschäftigten mittel- und langfristig der Wettbewerbsfähigkeit der IKK – Die Innovationskasse massiv schadet. Insbesondere die inzwischen leider übliche Praxis, selbst guten Auszubildenden nur eine befristete Übernahme anzubieten und dabei in Kauf zu nehmen, dass das mit viel Geld vermittelte Wissen dann zur Konkurrenz abwandert, ist uns ein Dorn im Auge. Hier ist nach unserer Überzeugung eine Änderung der Denkweise auf Arbeitgeberseite erforderlich.

Allen muss aber bewusst sein, dass ein Verzicht auf die Verlängerungsmöglichkeit, für den wir den GdS-Bonus in Form einer früheren Erhöhung des Gehaltes im Jahr 2023 bekommen haben, nicht dazu führen würde, dass zukünftig keine befristet Beschäftigten mehr eingestellt würden. Ohne Änderung der Haltung auf Arbeitgeberseite würden die Beschäftigten dann eben für maximal zwei Jahre ohne Sachgrund befristet eingestellt und nach Ablauf der zwei Jahre durch einen anderen befristet Beschäftigten ersetzt. Das ist aus unserer Sicht für alle Beteiligten noch unerfreulicher.

Dass wir uns trotz der Kritik dazu entschlossen haben, diesen Weg noch einmal mitzutragen, hat aber vor allem auch damit zu tun, dass die IKK – Die Innovationskasse diese schon einmal vereinbarte Regelung in der Vergangenheit nicht einseitig ausgenutzt hat und die Befristungsquote in der IKK – Die Innovationskasse im Vergleich zu anderen Sozialversicherungsträgern recht niedrig ist.

Trotzdem appellieren wir auf diesem Wege an den Vorstand: Die Möglichkeit, befristet einzustellen, ist keine Einladung für einen stetigen Personalverschiebeparkplatz! Die Zukunft der IKK – Die Innovationskasse braucht gut qualifizierte Festangestellte. Und die bekommt man nicht durch das fortwährende Verlängern von Befristungen. Zudem ist der stetige Wechsel von befristet Beschäftigten eine Zumutung für die Festangestellten! Sie müssen immer und immer wieder neue Kolleginnen und Kollegen einarbeiten und anleiten, und wenn diese dann tatsächlich und nachhaltig helfen, stehen sie bereits wieder vor einem Ausscheiden bei der IKK – Die Innovationskasse.

Unterstützen Sie uns – Mitglied werden unter:
www.gds.de/beitritt

GdS Wir kommt weiter