

WIR MACHEN Tarif.

100%

Sozial.
Fair.
Sicher.

ver.di

DAK-Gesundheit

mitgliedwerden.verdi.de

16.11.2022

Es gibt Tage, da wirst Du mit dem Kopfschütteln einfach nicht fertig. (Isolde Probst)

Gedacht war der 16.11.2022 im Ursprung zur weiteren Klärung der Themen

- Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung zur BAV
- Anpassung der Zurechnungsbeiträge bei Erwerbsminderung im Tarifvertrag
- Inflationsausgleichsprämie
- Anlage 5 – Zielbestimmung und Rahmenbedingungen für eine neue Entgeltordnung.

ver.di ist mit dem Ziel in die Gespräche gegangen, in den vorgenannten Themen konkrete Ergebnisse im Interesse der ver.di Mitglieder und Beschäftigten der DAK-Gesundheit zu vereinbaren. Die Arbeitgeberseite hat offensichtlich nicht die gleichen Zielvorstellungen.

Im Einzelnen:

Entgeltumwandlung und Zahlung der eingesparten 15% SV-Beiträge

Wie bereits mehrfach berichtet, besteht seit Januar 2022 die **gesetzliche Verpflichtung**, dass die Arbeitgeberin die 15% des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss weiterzuleiten hat, sofern sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. **Die Arbeitgeberseite lehnt den Nachvollzug weiterhin ab.**

Im Sommer 2022 erfolgt die Information zur Geltendmachung der Beträge durch die Beschäftigten an die Personalabteilung.

Nunmehr ist erkennbar, dass es nicht reicht nur geltend zu machen. Ist es tatsächlich gewollt, den Klagegewinn durch jeden Betroffenen zu bestreiten?

Daher: wer den Anspruch noch nicht geltend gemacht hat, sollte dies dringend tun.

Zur rechtlichen Vertretung erfolgt eine gesonderte Information an die ver.di Mitglieder.

Anpassung der Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderung im Tarifvertrag

Eine Anpassung der Zurechnungszeiten im Tarifvertrag ist zwar für die Arbeitgeberseite nicht ausgeschlossen – allerdings ist dies verknüpft mit der Bedingung, dass die Finanzierung durch die Erhöhung der Arbeitnehmer*innenbeiträge erfolgt.

Also auch hier kein Vorankommen.

Hintergrund:

Die Deutsche Rentenversicherung hat auf **gesetzlicher Grundlage** die Zurechnungszeiten im Falle der Erwerbsminderung/-unfähigkeit an die Rentenaltersstabelle angepasst. Die alte Festlegung auf das 60. Lebensjahr im Tarifvertrag benachteiligt damit betroffene Beschäftigte mit Erwerbsminderung. Für ver.di ist die Übernahme der Altersstabelle als sozialpolitische Verbesserung des Gesetzes auch im Tarifvertrag selbstverständlich. Daher haben wir die Anpassung des Tarifvertrags in diesem Punkt gefordert.

Wir machen Tarif. Ich bin dabei!

Drittes Entlastungspaket und 3.000 Euro

Zu Beginn des Jahres haben wir einen guten Tarifabschluss erreicht. Dieses Ergebnis konnte jedoch die anschließenden extremen Inflations- und Energiepreissprünge nicht berücksichtigen.

Die Bundesregierung hat im Dritten Entlastungspaket die Möglichkeit von 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei im Rahmen von Tarifverhandlungen beschrieben. Wir befinden uns nicht in Tarifverhandlungen zum Entgelt, sind also in der Friedenspflicht.

Ungeachtet dieser Ausgangslage haben wir die Frage der Zahlung eines zusätzlichen Einmalbetrages eingebracht. Die Arbeitgeberin lehnt es nicht kategorisch ab, allerdings sieht sie sich außer Stande, vor Mai 2023 eine Einschätzung zur Machbarkeit und Höhe treffen zu können.

Das ist angesichts der aktuellen Situation für die ver.di Mitglieder und Beschäftigten aus Sicht von ver.di nicht akzeptabel! Die Prognosen für das nächste Jahr lassen zu dem keine wirkliche Entspannung der Gesamtsituation erkennen. Es ist bisher nicht davon auszugehen, dass die Lebenshaltungskosten, Energiekosten etc. wieder deutlich sinken werden. **Die DAK-Gesundheit hat eine soziale Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten** und täte gut daran, **als Zeichen der Solidarität mit ihren Beschäftigten von der Möglichkeit der Zahlung einer steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleichsprämie Gebrauch zu machen.**

Anlage 5

Auch hier können leider keine positiven Zwischenergebnisse berichtet werden. Im Zusammenhang mit der Frage nach Zielstellung und Rahmenbedingungen für eine neue Entgeltordnung war der Arbeitgeber nicht sprachfähig. Die Gründe dafür mögen im Einzelnen nachvollziehbar sein, aber in der Summe führt das dennoch zu einer weiteren Verzögerung.

Bezogen auf die rückliegenden Streitpunkte einzelner Stellen, die nach dem Abschluss der Anlage 5 im Jahr 2014 sich mittlerweile deutlich summiert haben, haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, diese im Zeitfenster von Januar – März 2023 noch einmal zu betrachten mit der Zielstellung der Zuordnung zur bestehenden Anlage 5.

Parallel prüft ver.di das weitere Verfahren der individuellen Vertretung der betroffenen Mitglieder. Denn wenn es keine Klärung zwischen den Tarifvertragsparteien bezüglich der tariflich korrekten Zuordnung am Tisch gibt, bleibt lediglich der Weg des individualarbeitsrechtlichen Prozesses. Die ver.di Mitglieder haben in jedem Fall Anspruch auf Beratung und Vertretung durch ver.di.



STARKE BASIS