



GdS SPEZIAL

AOK Baden-Württemberg

20. März 2025

GdS beim Vorstand



Von links nach rechts: Gordana Marsic, Diana Obert, Andreas Freund, Frank Böhringer, Steffen Bartsch, Stephan Kallenberg, Nadine Zängerlein, Thorsten Thoma

Am 26. Februar 2025 hatte eine GdS-Delegation unter Führung des GdS-Bundesgeschäftsführers Stephan Kallenberg die Möglichkeit, einen persönlichen Austausch mit der AOK Baden-Württemberg zu führen. Die AOK-Delegation wurde dabei von Gordana Marsic als für den Bereich Personal zuständiges Vorstandsmitglied angeführt.

Zuerst konnten wir gratulieren! Denn die AOK Baden-Württemberg ist aktuell die größte AOK, was in der Hauptverwaltung natürlich für Freude gesorgt hat. Frau Marsic hat sich dafür im Namen der AOK bedankt, aber darauf hingewiesen, dass die Wettbewerbssituation gerade gegenüber den anderen Kassenarten eine große Herausforderung darstellt.

Einig waren sich beide Seiten in der Analyse der politischen Situation. Die von der Politik in den letzten Jahren in Kauf genommene Verschlechterung der Finanzsituation muss durch Reformen der neuen

Bundesregierung wieder verbessert werden. Das kann und darf nicht auf dem Rücken der Versicherten stattfinden, weil nur eine leistungsfähige und ausreichend finanzierte gesetzliche Krankenversicherung Akzeptanz in der Bevölkerung finden kann.

Im Fokus der GdS stehen selbstverständlich die personellen und tariflichen Themen. Dabei wurde vonseiten der AOK Baden-Württemberg betont, wie entscheidend das Thema Arbeitgeberattraktivität in der aktuellen Situation ist. Dazu gehört für die AOK auch ein für beide Seiten fairer Tarifabschluss in der kommenden Tarifrunde. Vonseiten der GdS wurde dazu kritisch angemerkt, dass einige Vorschläge in den aktuell laufenden Arbeitsgruppengesprächen zu Tarifpflege unter dem Gesichtspunkt Arbeitgeberattraktivität eher kontraproduktiv sind. Dabei haben wir zum Beispiel den Vorschlag der TGAOK kritisiert, den Samstag zu einem normalen Arbeitstag zu machen. Von Arbeitgeberseite wurde

betont, der Samstag solle keinesfalls Regelarbeitstag werden, sondern nur eine zusätzliche Option für Beschäftigte sein, um Arbeit und Leben besser vereinbaren zu können. Eine Abkehr von der Fünf-Tage-Woche stehe allerdings nicht zur Debatte. Diese Aussage haben wir zur Kenntnis genommen.

Als wirklich wichtig hat die Delegation der AOK den Umstieg in den Tarifverträgen von Schriftform auf Textform bezeichnet. Für eine effektivere Personaladministration und den Anstoß digitaler Prozesse im Bereich Personal sei das Festhalten an der strengen Schriftform hinderlich und schrecke – so die Auffassung der AOK – auch junge Bewerberinnen und Bewerber ab, die die Schriftform als umständlich und wenig zukunftsorientiert ansähen. Beide Seiten waren sich einig: Es bleibt abzuwarten, was auf Tarifebene für alle Beteiligten konsensfähig ist.

Natürlich haben wir auch interne Themen der AOK Baden-Württemberg angesprochen. So gibt es nach unserem Eindruck große Probleme in den Bezirksdirektionen, Stellen in kundennahen Bereichen zu besetzen. Frau Marsic räumte ein, dass es zunehmend schwieriger werde, Nachwuchskräfte zu finden. Als wichtig aus Arbeitgebersicht bezeichnete sie den Ansatz, den dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, deren Tätigkeit nach ihrer Einschätzung eine höhere Eingruppierung aktuell nicht herbeibringe, eine Perspektive aufzuzeigen, durch weitere Qualifizierung höherwertige Aufgaben übernehmen zu können.

Angesprochen hat die GdS sodann die Perspektive bei der Neuverhandlung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit. Diese ist zum 31. Dezember 2024 von der Personalvertretung gekündigt worden, bis Ende 2025 soll es eine neue Dienstvereinbarung geben. Die Arbeitgeberseite hat deutlich gemacht, ein dringendes Interesse an einer liberalen Dienstvereinbarung mit einer längeren Perspektive zu haben. Man wolle die neue Dienstvereinbarung aber nicht überfrachten.

Kritisch hinterfragt wurde von Seiten der GdS das Thema Mitarbeiterbefragungen. Nach dem Eindruck unserer Kolleginnen und Kollegen sind die Ergebnisse der bisherigen Mitarbeiterbefragungen nur eingeschränkt nutzbar. Es werden eher suggestive

und pauschale Fragen gestellt, die wenig Aussagekraft haben. Aus Sicht von Frau Marsic sind und bleiben Befragungen wichtig. Sie sieht die kulturelle Entwicklung innerhalb der AOK wie auch die Mitarbeiterzufriedenheit aktuell auf einem positiven Weg. Dennoch seien in Zukunft klarer gestellte Fragen denkbar. Grundsätzlich sei die letzte Befragung aus ihrer Sicht aber in Ordnung und standardisierte Fragen für die Führung und Auswertung wichtig. Im Übrigen verwies sie auf die Abstimmung der Befragungen mit dem Gesamtpersonalrat.

Zum Abschluss haben wir zwei aktuelle Themen aufgegriffen. Wir haben kritisiert, dass die bis auf die Teamleiterenebene geschaffene Möglichkeit, Rückstände in Echtzeit abzufragen, Missbrauchspotenzial bietet. Aus Sicht der GdS darf es keinen Druck auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben, die ihre Arbeit so gut wie möglich erledigen, wenn die Rückstände schlicht auf einer zu hohen Arbeitsmenge oder einer zu dünnen Personaldecke beruhen. Das sieht die AOK erfreulicherweise genauso. Führungskräfte müssen geschult werden, wie sie mit den zur Verfügung stehenden Daten richtig umgehen, um auch ihrer Steuerungs- und Fürsorgerolle gerecht werden zu können. Druck auf einzelne Mitarbeiter oder Teams ist nicht gewünscht.

Schließlich haben wir die nach unserer Kenntnis ab 2026 geplante Weiterentwicklung bei der Personalbemessung angesprochen. Denn in dieser Personalbemessung sollen krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten wohl anders einfließen. Herr Thoma hat dazu bestätigt, dass für die bei der Personalbemessung errechneten Benchmarking-Werte bisher ein BD-individueller Aufstockungsfaktor für Kurzeiterkrankungen und Urlaub miteingerechnet wird (Durchschnitt der letzten drei Jahre). Ab der Personalbemessung 2026 ist ein unternehmensweit einheitlicher Aufstockungsfaktor angedacht (ebenfalls Durchschnitt der letzten drei Jahre). Langzeitkranke und andere Passivbeschäftigte fließen in die Personalbemessung nicht ein.

Uns als GdS war an dieser Stelle wichtig, die Ängste und Befürchtungen der Kolleginnen und Kollegen zu platzieren und die Arbeitgeberseite dafür zu sensibilisieren. Das ist gelungen.

Beitrittserklärung

Bitte einsenden an: GdS-Bundesgeschäftsstelle, Müldorfer Straße 23, 53229 Bonn oder per Fax an: (0228) 9 77 61-46

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur
GdS – Gewerkschaft der Sozialversicherung.



Frau Herr

Name | Vorname

Straße

PLZ | Ort

E-Mail (privat)

E-Mail (dienstlich, falls privat nicht vorhanden)

Telefon | Mobil

Beginn der Mitgliedschaft

Geburtsdatum

Status (Arbeitnehmer, DO-Angestellter, Beamter)

Entgelt- | Vergütungs- | Besoldungsgruppe

Arbeitgeber (bitte genaue Beschreibung | Träger)

Regional- | Bezirksdirektion | Haupt- | Bezirksverwaltung | Filiale |
Verwaltungs- | Geschäftsstelle | Servicecenter | Kundenzentrum

Dienstanschrift

Ich wurde geworben durch

Datum | Unterschrift

Mein GdS-Beitrag beträgt 2,50 Euro, da ich zurzeit
Auszubildende(r) | Anwärter(in) | Studierende(r) bin.

Auszubildende(r) von _____ voraussichtlich bis _____

Anwärter(in) von _____ voraussichtlich bis _____

Studierende(r) von _____ voraussichtlich bis _____

Mein GdS-Beitrag beträgt _____ Euro,
das sind 0,75 Prozent meiner Bruttobezüge.

Mein GdS-Beitrag richtet sich nach dem Höchstbetrag, da meine
Bruttobezüge die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen
Krankenversicherung übersteigen.

Ich beantrage den Partnerbeitrag der GdS, da meine Partnerin | mein
Partner ebenfalls GdS-Mitglied ist.

Ich ermächtige die GdS bis auf Widerruf, den sich aus meinen jeweili-
gen Einkünften ergebenden Beitrag per Lastschrift von meinem Konto
einzuziehen. Mir ist bekannt, dass die GdS den Beitrag nach linearen
Gehaltserhöhungen prozentual anpasst.

Ich wünsche die Abbuchung monatlich quartalsweise

Kreditinstitut

BIC

IBAN

Gläubiger-Identifikationsnummer DE ZZZ 00000 329397

Sondereinbarung:

Ich bitte, meine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft _____

vom _____ bis _____

auf die GdS-Leistungen anzurechnen.

Ich bitte, die Beitragszahlung zur GdS bis zum Ablauf der Kündigungsfrist

am _____ (bitte genaues Datum) auszusetzen.

Unterschrift