

Fusion Techniker Krankenkasse – IKK-Direkt

# Start ins Eheglück oder Kampf der Kulturen?

Die Techniker Krankenkasse (TK) und die IKK-Direkt haben ihren Zusammenschluss zum 1. Januar 2009 angekündigt. Dass mit der geplanten Fusion auch zwei ganz unterschiedliche Unternehmenskulturen gepaart werden müssen, beschreibt im folgenden Beitrag Sven Bochow aus dem Vorstand des GdS-Kooperationspartners fairTK.



Eines der großen Ziele der Gesundheitsreform ist die „Marktberreinigung“ unter den gesetzlichen Krankenkassen. Vor allem durch Zusammenschlüsse sollen weniger Kassen als starke „Player“ für ihre Versicherten am Markt agieren. Der Zusammenschluss von TK und IKK-Direkt zur – vorerst – größten deutschen Krankenkasse mit 7,1 Millionen Versicherten hat große Resonanz in den Medien gefunden.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen und deren Folgen für die Mitarbeiter(innen) wurden bereits im GdS-Ma-

gazin Heft 3-2008, Seite 20 f. betrachtet. Die konkreten Auswirkungen einer solchen Fusion auf die Angestellten beider Fusionspartner werden aber auch maßgeblich von der Unternehmenskultur beeinflusst. Gerade was der Umgang mit der Belegschaft angeht, treffen hier zwei Körperschaften aufeinander, die unterschiedlicher nicht sein können.

## Hohe Identifikation

Die TK gibt es seit über 120 Jahren. Als große Ersatzkasse hat sie ihren Angestellten immer hervorragende Arbeits-

bedingungen geboten, schuf sich so eine treue Stammbesellschaft und erreicht eine hohe Identifikation von Arbeitnehmern und Arbeitgeber. Erst 2006 erklärten über 85 Prozent der Beschäftigten in einer anonymen Mitarbeiterbefragung, dass Sie mit „ihrer“ TK zufrieden sind. Ein Traumwert!

Dieses Ergebnis ist sicher dem Zusammenspiel von Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber als auch von Vorstand und Personalrat zu verdanken. Ein eigenes Haustarifwerk, betriebliche Altersversorgung, Lebensarbeits-

zeitvertrag, Ausbildungsinitiative – das sind einige Marksteine dieses Weges. Mit der Kooperation von fairTK und GdS steht eine mitgliederstarke Arbeitnehmervertretung für die Interessen der Beschäftigten – in enger Kooperation mit den Personalräten.

## Eiskalter Wind

Ganz anders stellt sich die Kultur in der IKK-Direkt dar, die erst 2003 das Licht der gesetzlichen Krankenversicherung erblickte. Atemberaubend schnell wuchsen die Mitgliederzahlen und ebenso schnell musste eine Belegschaft aufgebaut werden. Dabei setzte die Unternehmensführung der IKK-Direkt auf eine entgegengesetzte Strategie.

Statt mit Tarifverträgen verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen, setzte der Vorstand auf Willkür. Marksteine dieser Strategie sind: Gehälter unter branchenüblichen Tarifen, unterschiedliche Vergütung für die gleiche Arbeit und das Spiel mit der Hoffnung auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten der IKK-Direkt sind befristet beschäftigt! Ein Kollege der IKK-Direkt fasst es so zusammen: „Hier weht ein eiskalter Wind.“

Über vier Jahre hat es gedauert, bis endlich ein Personalrat gewählt werden konnte. Die

Personalratskollegen arbeiten nunmehr seit einem Jahr unter schwersten Bedingungen.

### Konkrete Ängste

Angesichts dieser Fakten liegt der Schluss sehr nahe, dass die Personalstrategie allein auf eine Fusion ausgerichtet ist. Der Vorstand offeriert den möglichen Fusionspartnern 800 000 Versicherte mit einer kleinen und schlecht bezahlten Stammebelegschaft. Der Outsourcing-Verträge und der befristeten Beschäftigungsverhältnisse kann man sich dann leicht entledigen. Eine schöne Braut mit vermeintlich reicher Mitgift, aber ohne zahlreiche Verwandtschaft!

Diese Konstellation sorgt für Ängste in der Belegschaft auf beiden Seiten. Die Angestell-

ten der IKK-Direkt fürchten um ihre Standorte, da der größere Fusionspartner eine völlig andere Struktur hat. Besonders die Mehrheit der befristeten Beschäftigten sieht sich betrogen. Derselbe Vorstand, der ihnen noch bei ihrer Einstellung eine Festanstellung in Aussicht stellte, erklärte nun vor einigen Tagen: „Zeitverträge sind Verträge auf Zeit.“

Obwohl vom größeren Fusionspartner, sehen auch die Angestellten der TK die Folgen einer Fusion kritisch: Befristete Angestellte der TK hoffen ebenfalls auf Festanstellung und fürchten nun, dass die befristeten Angestellten der IKK-Direkt gegen sie ausgespielt werden. Wird es eine Konkurrenzsituation zwischen TK- und IKK-Standorten geben?

Werden die Gehaltsunterschiede genutzt, um das TK-Niveau zu drücken? Wird ein neuer Vorstand aus der IKK seine Politik des „kalten Windes“ dann auch in der neuen TK etablieren wollen?

### Enge Kooperation

Auf diese Situation haben der Personalrat der IKK-Direkt und der Hauptpersonalrat der TK mit einer engen Zusammenarbeit reagiert. Eine gemeinsame Veröffentlichung an die Mitarbeiterschaft folgte, um jeglichen Spaltungsversuchen zuvorzukommen.

Mit der guten Basisarbeit der GdS in den zurückliegenden Monaten konnte fairTK bereits zum jetzigen Zeitpunkt erste Meilensteine setzen. Die frühe Information sorgte wegen ih-

rer Klarheit für viel Wirbel und eine Flut von Neuaufnahmen. So gelang es schnell, den Kreis der in der GdS organisierten Kollegen erheblich zu erweitern. Die Einsicht, nur in einem starken Zusammenschluss erfolgreich kämpfen zu können, setzt sich durch.

fairTK und GdS haben nun Tarifforderungen für die Interessen aller Angestellten der IKK-Direkt und der TK aufgestellt, die im Rahmen von Fusionstarifverhandlungen durchgesetzt werden sollen. Letztlich wird die Unterstützung der Beschäftigten entscheiden, welche Kultur die neue TK ab 1. Januar 2009 prägt und ob es gelingt, die erfolgreiche Interessenvertretung zu festigen und auszuweiten.

*Sven Bochow*