



## **Kleine Anfrage**

der Abgeordneten Angelika Birk

und

## **Antwort**

**der Landesregierung** – Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr

### **Tarifverhandlungen und Auswirkungen der Tarifergebnisse am UKSH**

Vorbemerkung der Fragestellerin:

Laut Lübecker Nachrichten vom 26. Januar 2009 werden den streikwilligen/streikenden MitarbeiterInnen des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein (UKSH) des nicht-wissenschaftlichen Bereichs durch die Geschäftsführung Konsequenzen angedroht.

Ich frage die Landesregierung.

1. Auf welcher rechtlichen Grundlage kann die Geschäftsführung entgegen dem allgemeinen Streikrecht für streikende MitarbeiterInnen Konsequenzen androhen bzw. durchsetzen? Welche konkreten Maßnahmen sind dies und wie wirken sich diese auf den Bestand und die Konditionen des jeweiligen Arbeitsverhältnisses aus?

Im vorliegenden Fall hat das Universitätsklinikum Schleswig – Holstein (UK S-H) mit der Gewerkschaft ver.di den Tarifvertrag für das UK S-H im Tarifverbund Nord (TV-UKN) geschlossen, der ab dem 01.04.2008 wirkt und frühestens zum 31.03.2011 gekündigt werden kann. Dieser Tarifvertrag wird durch den Tarifvertrag zur Zukunftssicherung ergänzt, der ebenfalls frühestens zum 31.03.2011 gekündigt werden kann.

Außerdem gilt zwischen den Parteien die Anwendungsvereinbarung zur Zukunftssicherung des UK S-H mit der Laufzeit vom 01.04.2008 bis zum 31.03.2011. In der letztgenannten Anwendungsvereinbarung ist in § 10 Abs. 2 geregelt, dass die Ta-

rifvertragsparteien nicht selbst über zukünftige Tariferhöhungen verhandeln wollen, sondern die im Tarifgebiet West der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vereinbarten Tariferhöhung modifiziert übernehmen, nämlich in der Weise, dass die vereinbarten Erhöhungen zu 50 % zu dem von der TdL vereinbarten Erhöhungszeitpunkt und zu weiteren 50 % ein Jahr später einsetzen sollen. Damit haben die Parteien deutlich gemacht, dass sie selbst Tarifverhandlungen über Entgelte nicht führen werden.

Aus dieser Regelung folgt, dass die Entgelte im Bereich TV-UKN bis zum 31.03.2011 abschließend geregelt sind und die Tarifvertragsparteien Einigkeit darüber erzielt haben, selbst keine weiteren Verhandlungen über Entgelte während der Laufzeit des Tarifvertrages führen zu wollen oder entsprechende Vereinbarungen zu schließen. Dies schließt aus, dass zwischen den Tarifvertragsparteien, also dem UK S-H auf der einen Seite und der Gewerkschaft ver.di auf der anderen Seite, bis zum 31.03.2011 ein Tarifvertrag über Entgelte geschlossen wird. Damit kann hinsichtlich der Entgeltforderung bis zum 31.03.2011 von einer Friedenspflicht ausgegangen werden und ein Arbeitskampf im Bereich des UKS-H als nicht rechtmäßig angesehen werden.

Etwas anders ergibt sich auch nicht aus der in § 10 Abs. 2 der Anwendungsvereinbarung vorgenommenen rechnerischen Verknüpfung mit den Tariferhöhungen, die für das Tarifgebiet West der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vereinbart werden. Zwar besteht dadurch eine rechnerische Abhängigkeit zukünftiger Tariferhöhungen im Bereich des UK S-H von den Tariferhöhungen im öffentlichen Dienst der Länder. Die rechnerische Abhängigkeit führt aber nicht zwangsläufig dazu, dass die Tarifvertragsparteien des vorliegenden Tarifvertrages durch tarifliche Regelung auf die Entgelthöhe einwirken können. Aus der rechnerischen Verknüpfung kann man im Gegenteil einen Verzicht auf tarifliche Regelungen zwischen den Tarifvertragsparteien während der Laufzeit des Tarifvertrages ableiten.

Im Ergebnis folgt daraus, dass Arbeitskampfmaßnahmen zur Erreichung von Vergütungserhöhungen im Bereich des UK S-H wegen der entgegenstehenden Friedenspflicht bis zum 31.03.2011 als rechtswidrig angesehen werden können. Auch Warnstreiks, die dazu dienen, Tarifverhandlungen in diesem Sinne zu unterstützen, können dementsprechend als rechtswidrig angesehen werden.

Der Hinweis auf die Rechtswidrigkeit des Warnstreiks im Januar 2009 hat zu keinen Konsequenzen geführt, die sich auf den Bestand und die Konditionen eines Arbeitsverhältnisses beim UK S-H ausgewirkt hat. Wer allerdings an einem Warnstreik teilnimmt, und sei es auch ein rechtmäßiger Streik, verliert für die Zeit seiner Abwesenheit seinen Vergütungsanspruch.

2. Welche Tarifergebnisse wurden in den Tarifverhandlungen des UKSH im Jahr 2008 abgeschlossen und bis wann haben sie Gültigkeit? Wann sind / werden die daraus resultierenden Mehrvergütungen komplett an die betroffenen Personalgruppen ausgezahlt (worden)?

Ergebnisse der Tarifverhandlungen des UK S-H im Jahr 2008 waren die folgenden Tarifabschlüsse:

- Anwendungsvereinbarung zur Zukunftssicherung des UK S-H
- Tarifvertrag zur Zukunftssicherung des UK S-H im Tarifverbund Nord (TV-ZUSI-UKN)
- Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des UK S-H im Tarifverbund Nord in den TV-UKN und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-UKN)
- Tarifvertrag für das UKS-H im Tarifverbund Nord (TV-UKN)
- Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des UK S-H im Tarifverbund Nord (TV-EntgeltU-UKN)
- Tarifvertrag für Auszubildende des UK S-H im Tarifverbund Nord (TVA-UKN)

Die Mehrvergütungen aus dem Tarifabschluss zum 01.04.2008 sind vollständig an die Beschäftigten des UK S-H ausgezahlt worden.

3. Sind aus Sicht der Landesregierung alle MitarbeiterInnen des UKSH und seiner Tochtergesellschaften von den aktuellen Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder betroffen? Wenn ja, warum? Wenn nein, wer nicht? Besteht eine Friedenspflicht?

Wegen § 10 Abs. 2 Anwendungsvereinbarung zur Zukunftssicherungen des UK S-H wirken sich Tarifierhöhungen im Tarifgebiet West der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in dem Zeitraum 01.01.2009 bis 01.04.2011 für die Beschäftigten des UK S-H wie folgt aus:

Die Erhöhungen der Tabellenentgelte (reale Vergütungserhöhung unter Berücksichtigung z. B. der Wochenarbeitszeit) werden wie unter Frage 4 erläutert umgesetzt.

Gleiches gilt für die vom UK S-H an die Tochtergesellschaften gestellten Beschäftigten.

Zur Friedenspflicht vergleiche Antwort zu Frage 1.

4. Welche Tarifergebnisse wurden aktuell in den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder erzielt und wie werden sich diese auf die MitarbeiterInnen des UKSH auswirken? Wann werden die daraus resultierenden Mehrvergütungen an die MitarbeiterInnen ausgezahlt?

In den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder haben die Tarifvertragsparteien folgendes Tarifergebnis erzielt:

Die Beschäftigten der Länder erhalten für die Monate Januar und Februar 2009 eine Einmalzahlung in Höhe von 40 €. Zum 01. März 2009 werden die Tabellenentgelte um 40 € angehoben und anschließend um 3 % linear erhöht. Zum 01.03.2010 werden die Tabellenentgelte nochmals um 1,2 % erhöht.

Nach der Anwendungsvereinbarung zur Zukunftssicherung des UK S-H werden die Tarifierhöhungen im Tarifgebiet West der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder im Zeitraum vom 01.01.2009 bis 01.04.2011 im UK S-H wie folgt umgesetzt:

Die Erhöhungen der Tabellenentgelte (reale Vergütungserhöhung unter Berücksichtigung z.B. der Wochenarbeitszeit) erfolgt jeweils um 50 % zu dem von der TdL vereinbarten Erhöhungszeitpunkt und zu weiteren 50 % ein Jahr später. Entsprechendes gilt für evt. Einmalzahlungen.

Die Tarifergebnisse im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder müssen noch von den Tarifkommissionen ratifiziert werden, es wird davon ausgegangen, dass dies am 18.03.2009 erfolgen wird. Dies wird in der Konsequenz bedeuten, dass die Erhöhungen im Bereich des UK S-H im Monat April 2009 an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgezahlt werden.

5. Wie hoch sind die Ausbildungsvergütungen in den zehn Ausbildungsberufen mit den niedrigsten Vergütungen? Bitte Berufe mit Bruttovergütungen angeben und den Vergleich in absoluten Zahlen und Prozent zum bisherigen, Anfang 2008 und Ende 2008 jeweils real am UKSH gezahlten Tarif.

Die Ausbildungsvergütungen in den so genannten Kammerberufen (Kauffrauen/ Kaufmänner im Gesundheitswesen, Anlagenelektroniker /innen, Biologielaborant/ innen, Arzthelfer/ in ect.) betragen im Jahr 2008

- im 1. Ausbildungsjahr 617,34 €
- im 2. Ausbildungsjahr 666,15 €
- im 3. Ausbildungsjahr 710,93 €
- im 4. Ausbildungsjahr 773,06 €.

Die Ausbildungsvergütungen für die Schülerinnen und Schüler die beim Bildungszentrum gGmbH nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes/Hebammengesetzes ausgebildet werden betragen in der Zeit vom 01.01.2008 zum 31.03.2008

- im 1. Ausbildungsjahr 570,00 €
- im 2. Ausbildungsjahr 620,00 €
- im 3. Ausbildungsjahr 670,00 €.

Ab dem 01.04.2008 betrug die Ausbildungsvergütung für die Schülerinnen und Schüler

- im 1. Ausbildungsjahr 618,00 €
- im 2. Ausbildungsjahr 649,15 €
- im 3. Ausbildungsjahr 728,07 €.

Die Erhöhung der Ausbildungsvergütung zum 01.04.2008 betrug im 1. Ausbildungsjahr 5,29 %, im 2. Ausbildungsjahr 4,70 %, im 3. Ausbildungsjahr 8,67 %.

6. Wird es so möglich sein, dass Auszubildende am UKSH ausreichende Vergütung erhalten, um nicht mehr, wie bisher in Pflegeberufen, ergänzend Kindergeld und andere soziale Transferleistungen in Anspruch nehmen zu müssen, um auf das Existenzminimum zu kommen?

Die Differenz der Ausbildungsvergütungen im Vergleich der so genannten Kammerberufe zu den Tarifen der Schülerinnen und Schüler ist wie in Frage 5 darge-

stellt, relativ gering. Den Schülerinnen und Schüler steht im Regelfall im 1. und 2. Ausbildungsjahr der gesetzlich garantierte Anspruch auf Kindergeld zu. Es ist nicht daran gedacht, aufgrund der Kindergeldzahlung eine Aufstockung der Ausbildungsvergütung vorzunehmen.