

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Johannes Saalfeld, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Tarifverhandlungen an der Universitätsmedizin Rostock und Greifswald

und

ANTWORT

der Landesregierung

Vorbemerkung

Mit der Novellierung des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz M-V - LHG M-V) im Jahr 2010 und mit der jeweiligen Errichtung der Universitätsmedizin Greifswald beziehungsweise Rostock als Körperschaft des öffentlichen Rechts hat sich der Gesetzgeber entschieden, dass „alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsmedizin, die in Forschung, Lehre und Krankenversorgung arbeiten, einen einheitlichen Arbeitgeber haben“ (vergleiche Drucksache 5/3564, Gesetzesbegründung Allgemeiner Teil, letzter Absatz beziehungsweise Drucksache 5/3981, Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Seite 4, erster Absatz), nämlich die jeweilige Universitätsmedizin (Beschluss des Landtages in seiner 110. Sitzung am 15.12.2010). Im Rahmen eines gesetzlichen Betriebsüberganges sind die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der in der Medizinischen Fakultät der Universität Greifswald beziehungsweise Rostock tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem jeweiligen Stichtag der Errichtung auf die jeweilige Universitätsmedizin übergegangen (§ 2 Absatz 1 Gesetz zur Errichtung der Teilkörperschaft Universitätsmedizin Rostock beziehungsweise § 2 Absatz 1 Gesetz zur Errichtung der Teilkörperschaft Universitätsmedizin Greifswald). Der Gesetzgeber hat zudem mit § 104d Absatz 7 LHG M-V der Universitätsmedizin Greifswald und der Universitätsmedizin Rostock das Recht zugewiesen, Tarifverträge über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schließen (Tarifhoheit). Die Landesregierung selbst ist daher nicht Tarifvertragspartei des Tarifvertrages Universitätsmedizin Nord (TV-UMN).

Das Gesetz zur Errichtung der Teilkörperschaft Universitätsmedizin Rostock sowie das Gesetz zur Errichtung der Teilkörperschaft Universitätsmedizin Greifswald führen jeweils in § 3 Absatz 1 Satz 1 aus, dass bis zum Abschluss der neuen Tarifverträge für das übergeleitete Landespersonal die einschlägigen Tarifverträge des Landes Mecklenburg-Vorpommern gelten. Mit dem TV-UMN liegt nunmehr ein solcher neuer Tarifvertrag vor. Der TV-UMN gilt nach seinem § 1 (Geltungsbereich) für alle Beschäftigten der Universitätsmedizin Rostock oder Greifswald, die von der tarifverhandlungsführenden Gewerkschaft vertreten werden, vorbehaltlich expliziter Ausnahmeklauseln. Mit Ausnahme des ärztlichen Personals handelt es sich bei der die Beschäftigten der Universitätsmedizin Greifswald oder der Universitätsmedizin Rostock vertretenden Gewerkschaft um ver.di. Da nach Kenntnis der Landesregierung von den Tarifvertragsparteien auch in der redaktionell verhandelten Endfassung des Vertrages keine Ausnahmeklausel für wissenschaftliches Personal niedergelegt wurde, geht die Landesregierung anhand der klaren Geltungsbereichsklausel davon aus, dass für alle Beschäftigten der Universitätsmedizin in Forschung, Lehre und Krankenversorgung verhandelt wurde, die von ver.di vertreten werden, inklusive des wissenschaftlichen Personals. Zudem entspricht es bei Tarifverhandlungen der üblichen Praxis, einen einheitlichen Tarifvertrag über die gemeinsam vertretenen Personengruppen abzuschließen. Bezüglich einer Sonderregelung im Sinne einer Überleitung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals mit Altverträgen des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) liegt es gemäß der zuvor dargestellten Entscheidung des Gesetzgebers weiterhin in der Freiheit und Verantwortung der verhandelnden Tarifvertragsparteien, im Rahmen ihrer Tarifhoheit angemessene Ergänzungsregelungen zu treffen.

Im Frühjahr 2012 haben die ärztlichen und kaufmännischen Vorstände der 2011 bzw. 2012 neu entstandenen Einheiten „Universitätsmedizin Greifswald“ und „Universitätsmedizin Rostock“ mit der Gewerkschaft ver.di Tarifverhandlungen geführt. Ergebnis der Verhandlungen ist der neue Tarifvertrag Universitätsmedizin Nord (TV-UMN) als Nachfolger des TV-UKN. Der neue Tarifvertrag sieht unter anderem eine schrittweise Angleichung der Löhne und Gehälter von Beschäftigten im Geltungsbereich des vormals gültigen TV-UKN an das Niveau des momentanen TV-L vor. Über den weiteren Geltungsbereich des TV-UMN herrscht jedoch Unklarheit.

Laut einer Veröffentlichung des Wissenschaftlichen Personalrates der Universität Rostock vom 05.11.2012 herrschte bei den Verhandlungen zwischen den Tarifparteien Einigkeit, dass der Verhandlungsgegenstand ausschließlich den Geltungsbereich des TV-UKN, also der ehemaligen Universitätskliniken, umfasse. Diese Aussage, so ist der Mitteilung des Personalrats zu entnehmen, sei vom ärztlichen Vorstand mit einem Schreiben an den Wissenschaftlichen Personalrat vom 30.10.2012 als unzutreffend zurückgewiesen worden.

Von Arbeitgeberseite werde der neue Tarifvertrag seit dem 01.07.2012 nun auch bei Neueinstellungen und Verlängerungen befristeter Verträge von wissenschaftlichem Personal in der Medizinischen Fakultät angewandt, also für Beschäftigte außerhalb des Geltungsbereiches des TV-UKN/ UMN. Diese Anwendung sei nach Auffassung von ver.di nicht durch den Tarifvertrag UKN/ UMN gedeckt. Die Vergütung neu angestellter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler liegt bei Anwendung des TV-UMN deutlich unterhalb des vormals angewendeten TV-L. Eine Überleitung von Angestellten mit „Altverträgen“ (TV-L) in den neuen Tarifvertrag sei nur unter der Voraussetzung des „Einfrieren“ des TV-L in der jetzigen Form möglich, d. h. ohne Übernahme der Ergebnisse der Tarifrunde 2013.

1. Mit welcher Zielsetzung wurden die Tarifverhandlungen ursprünglich geführt?
 - a) Aus welchen Gründen kam es aus Sicht der Landesregierung zu unterschiedlichen Auffassungen seitens der Tarifparteien über den Verhandlungsgegenstand der Tarifverhandlungen?
 - b) Aus welchen Gründen erfolgte nach Kenntnis der Landesregierung die Ausweitung des Geltungsbereiches des TV-UMN auf wissenschaftliches Personal der medizinischen Fakultäten?
 - c) Welche Kenntnis besitzt die Landesregierung über ein weitergehendes Verhandlungsmandat für ver.di, welches auch Tarifverhandlungen für Angestellte im Geltungsbereich des TV-L (wissenschaftliche Beschäftigte der Medizinischen Fakultäten) einschließt?

Die Landesregierung war nicht Tarifvertragspartei des TV-UMN. Sie erwartete von den verhandelnden Tarifvertragsparteien, die Tarifverhandlungen mit der Zielsetzung zu führen, die klaren Aufträge des Gesetzgebers aus der Novellierung des LHG M-V aus dem Jahr 2010 und der Errichtung der jeweiligen Universitätsmedizin umzusetzen.

Zu a)

Der Landesregierung ist eine unterschiedliche Auffassung der Verhandlungspartner während der Tarifverhandlungen nicht bekannt.

Zu b)

Es handelt sich nicht um eine Ausweitung des Geltungsbereiches eines alten Tarifvertrages.

Zu c)

Der Landesregierung ist nicht bekannt, dass ver.di als Tarifverhandlungspartei nicht auch das wissenschaftliche Personal vertritt, sondern es hierfür eines weitergehenden Verhandlungsmandats einer anderen Gewerkschaft bedürfe.

2. Welche Kenntnisse besitzt die Landesregierung über die Ergebnisse der Redaktions- bzw. Nachverhandlungen und den Inhalt der inzwischen unterschriebenen Fassung des TV-UMN?
 - a) Aus welchen Gründen wurden die für den 14. Dezember 2012 geplanten Nachverhandlungen kurzfristig abgesagt?
 - b) Welcher Tarifpartner hatte die Nachverhandlungen abgesagt?
 - c) Was war das Ergebnis der Nachverhandlungen?

Redaktionsverhandlungen zum TV-UMN fanden bis zum 07.11.2012 statt. Nachdem ver.di der Universitätsmedizin den TV-UMN mit Datum vom 13.12.2012 unterschrieben übersandt hat, ist dieser durch die Universitätsmedizin Rostock unterzeichnet worden. Nachverhandlungen im Sinne der Abweichung von bereits vereinbarten Regelungen haben nicht stattgefunden. Verhandlungen sollen zu einem ergänzenden Tarifvertrag im Sinne einer Überleitung des bisherigen TV-L-Personals und zur Entgeltordnung geführt werden.

Zu a) bis c)

Am 14.12.2012 sollten Verhandlungen über eine Entgeltordnung beginnen. Dies sind keine Nachverhandlungen zum TV-UMN als Manteltarifvertrag. Nachverhandlungen wurden daher nicht abgesagt, die Verhandlungen zur Entgeltordnung wurden von der Arbeitnehmerseite vielmehr nicht aufgenommen.

3. Aus welchen Gründen ist der Wortlaut des TV-UMN nicht allen Gremien und den Mitarbeitern der Universitätsmedizinen zugänglich, z. B. auf den jeweiligen Internetseiten?

Nach Auskunft der zuständigen Universitätsmedizinen sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universitätsmedizin Rostock in einer Rund-E-Mail am 25.05.2012 über den Tarifabschluss informiert worden. Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen wurden den Gremien bekannt gegeben. Der Text des TV-UMN ist auf der Internetseite http://www.personal.med.uni-rostock.de/fileadmin/user_upload/header/aktuelles/TV-UMN_Finale_Fassung_Homepage.pdf seit dem 15.01.2013 einsehbar. Für Greifswald ist nach dortiger Auskunft gleiches geplant.

4. Zu welcher rechtlichen Einschätzung gelangt die Landesregierung bezüglich der Verfahrensweise seitens der Arbeitgeber, den neuen Tarifvertrag TV-UMN seit Juli 2012 anzuwenden, obwohl dieser nach Auskunft von ver.di Ende 2012 noch nicht von den Tarifpartnern unterschrieben war?

Der Tarifvertrag ist von ver.di am 13.12.2012 und nachfolgend von der Universitätsmedizin Rostock unterzeichnet worden. Ein rückwirkendes Inkraftsetzen von Tarifverträgen durch die Tarifvertragsparteien ist zulässig. Zwischen den Tarifparteien besteht Einigkeit, die Tarifvorschriften unmittelbar anzuwenden. Dies ist ein übliches Verfahren in der Tariflandschaft.

Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch den Tarifvertrag bessergestellt.

5. Zu welcher Einschätzung gelangt die Landesregierung gegenüber der Anwendbarkeit von § 3 Abs. 1 Satz 2 (Anwendbarkeit des Tarifrechts) des Gesetzes zu Errichtung der Teilkörperschaft Universitätsmedizin Rostock in Zusammenhang mit der großen dynamischen Bezugs-klausel in „Altverträgen“, welche auf den für die Länder geltenden Tarifvertrag verweist?

Der Gesetzgeber hat mit der oben genannten Novellierung des LHG M-V und dem Errichtungsgesetz den gesetzlichen Betriebsübergang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Medizinischen Fakultät der Universität Rostock in die Universitätsmedizin Rostock bestimmt und zugleich die bereits oben in der Vorbemerkung und zu Frage 1 dargestellten tarifrechtlichen Folgen (Abgabe der Tarifhoheit vom Land an die Universitätsmedizin) beschlossen.

6. Wie bewertet die Landesregierung den neuen Tarifvertrag hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die Attraktivität von Arbeitsplätzen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Medizinischen Fakultäten in Rostock und Greifswald, insbesondere auch
 - a) im Vergleich zu anderen universitären und außeruniversitären Institutionen der Forschung und Lehre in Mecklenburg-Vorpommern?
 - b) im Vergleich zu anderen universitären und außeruniversitären Institutionen der Forschung und Lehre bundesweit und international?

Zu 6, a) und b)

Aus Sicht der Landesregierung bleibt die Attraktivität erhalten. Zunächst ist für die Attraktivität von Arbeitsplätzen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Medizinischen Fakultäten die Anwendung eines bestimmten Tarifvertrages nicht von alleinentscheidender Bedeutung. Zudem war es, wie in der Vorbemerkung und zu Frage 1 dargelegt, die Entscheidung des Gesetzgebers, die Freiheit und Verantwortung für die Ausgestaltung der tariflichen Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die Hände der Universitätsmedizin zu legen. Zu dieser Verantwortung gehört nach Ansicht der Landesregierung auch, den entsprechenden Wettbewerb zu beachten und ihm Rechnung zu tragen. Nach Einschätzung der Landesregierung kommen die Universitätsmedizinen dieser Verantwortung derzeit ohne weiteres nach. Grundsätzlich können auch nach dem neuen Tarifvertrag in Verbindung mit der noch zu erarbeitenden Entgeltordnung und der Ausgestaltung des Leistungsentgeltes besondere Kenntnisse und Fähigkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Forschung berücksichtigt und verhandelt werden. Aufgrund eines kurz vor der Realisierung stehenden zusätzlichen Tarifvertrags im Sinne einer Überleitung des wissenschaftlichen Personals, in welchem besonderen Zulagen, die ihren Ursprung im Tarifvertrag der Länder haben (Drittmittelzulage, Leistungszulage, Personalbindungs- und Personalgewinnungszulage) geregelt sind, bleibt gewährleistet, dass wettbewerbsfähige Gehälter gezahlt werden können.

Mit Einführung unterschiedlicher regelmäßiger Wochenarbeitszeit in den Ländern im TV-L gibt es im Übrigen seit 2008 bundesweit keine echte einheitliche Vergütung mehr.

7. Ist die Landesregierung der Ansicht, dass der neue Tarifvertrag dazu beitragen kann, leistungsorientierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Bundesländern und Ländern für einen Arbeitsplatz an den Medizinischen Fakultäten Rostock und Greifswald zu gewinnen?

Unter Berücksichtigung der Ausführungen zu den Fragen 6, 6 a) und 6 b) ist grundsätzlich von einem solchen Beitrag auszugehen. Die erfolgreiche Gewinnung leistungsorientierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Ländern ist jedoch maßgeblich von weiteren Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen abhängig (zum Beispiel einschlägige Forschungsschwerpunkte, moderne Infrastruktur, Fördermöglichkeiten, attraktive Standorte und Lebensbedingungen).

8. Welche Auswirkungen hat nach Auffassung der Landesregierung die Anwendung des neuen Tarifvertrages auf die Konkurrenzfähigkeit der Forschungseinrichtungen der Universitätsmedizin Rostock bzw. Greifswald, insbesondere auch im Hinblick auf die Potenziale zur Drittmittelinwerbung?

Keine.

9. Wie schätzt die Landesregierung die Auswirkungen des neuen Tarifvertrages auf die Verfahren externer Fördermittelgeber ein, z. B. der DFG oder des BMBF?

Es sind keine negativen Auswirkungen des neuen Tarifvertrages auf die Verfahren externer Fördermittelgeber erkennbar.

10. Wie reagierte die Universitätsmedizin Greifswald auf die Forderung, allen nach TV-L bzw. TV-UMN Beschäftigten der Universitätsmedizin Greifswald, unabhängig von einer Mitgliedschaft bei ver.di, eine Jahressonderzahlung in gleicher Höhe zu gewährleisten?
 - a) Hat der Aufsichtsrat des Universitätsklinikums eine Empfehlung ausgesprochen, die im Tarifvertrag enthaltene Regelung zur Höhe von Jahressonderzahlungen in Abhängigkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zurückzunehmen, und wenn nicht, warum nicht?
 - b) Wurde der Empfehlung gefolgt?

Die ver.di-Klausel war eine Kernforderung von ver.di und insofern unmissverständlich Bestandteil eines Gesamtkompromisses eines Tarifvertrages.

Zu a) und b)

Eine solche Empfehlung ist weder aus rechtlichen Erwägungen notwendig, noch stünde sie im Interesse des Unternehmens, einen vertretbaren Gesamtkompromiss zu erreichen.