

Kleine Anfrage

**der Abg. Daniel Born, Sebastian Cuny und
Jan-Peter Röderer SPD**

und

Antwort

des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Tarifsituation bei der Klinik-Technik GmbH (KTG) am Universitätsklinikum Heidelberg

Kleine Anfrage

Wir fragen die Landesregierung:

1. Warum wurde nach der Ausgliederung der damaligen Hauptabteilung drei (Technik) am Universitätsklinikum Heidelberg in eine GmbH nicht der mehrheitlich geltende Tarifvertrag TV-UK und auch kein anderer Tarifvertrag für die in der GmbH neu eingestellten Beschäftigten angewendet?
2. Wie begründet die Landesregierung die Tatsache, dass die Handwerker und Techniker der Klinik-Technik GmbH im Vergleich zu denen an den übrigen Universitätskliniken im Land Baden-Württemberg schlechter gestellt sind aufgrund der nicht vorhandenen Tarifbindung in Heidelberg?
3. Wie stellen sich, falls vorhanden, die Einkommensunterschiede zwischen der größten Mitarbeitergruppe, den Handwerkern in Entgeltgruppe drei der KTG, und den noch im TV-UK eingruppierten Handwerkern dar, umgerechnet auf eine gleiche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden (in absoluten Zahlen sowie prozentual)?
4. Warum werden in der Klinik-Technik GmbH bei Neueinstellungen in Zeiten des Fachkräftemangels Handwerker noch sachgrundlos befristet und was wäre möglicherweise der Nachteil und der Vorteil für die Klinik-Technik GmbH bzgl. Stellenbesetzungen, wenn sie von dieser Befristungspraxis abrücken würde?
5. Wie würde sich aufgrund einer Umstellung auf z. B. den Tarifvertrag TV-UK die Personalkostensteigerung der Klinik-Technik GmbH, falls vorhanden auf die fiktiven Gesamtpersonalkosten der Klinik-Technik GmbH, des Universitätsklinikums Heidelberg und des UKHD-Konzerns auswirken (in absoluten Zahlen sowie prozentual, jeweils für die Jahre 2022, 2023 und 2024, mit und ohne Umstieg der betrieblichen Altersvorsorge)?

6. Wie bewertet die Landesregierung die Situation, dass das Universitätsklinikum Heidelberg und die Klinik-Technik GmbH am Universitätsklinikum Heidelberg, beides landeseigene Unternehmen, seit Januar 2023 Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di verweigern und Beschäftigten die Schließung bzw. den Verkauf der Klinik-Technik GmbH angedroht haben, wenn sie weiter tarifvertragliche Arbeitsbedingungen fordern?
7. Wie bewertet die Landesregierung diesen Sachverhalt vor dem Hintergrund, dass sich die beiden Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag darauf verständigt haben, eine stärkere Tarifbindung in Baden-Württemberg erreichen zu wollen?
8. Wie bewertet die Landesregierung die Situation, dass innerhalb des Konzerns Universitätsklinikum Heidelberg mit insgesamt über 14 000 Beschäftigten einer Minderheit von 150 tariflosen Handwerkern bei ca. 12 000 Beschäftigten mit Tarifvertrag im Konzern (z. B. Tarifvertrag TV-UK, TV-L, TV-Ä, TV TgDRV, TVöD) Tarifverhandlungen und damit tarifvertragliche Arbeitsbedingungen verweigert werden?
9. Trifft es zu, dass innerhalb des Lohngefüges der Klinik-Technik GmbH für die tarifvertragslosen KTG-Beschäftigten innerhalb der Lohngruppe der Handwerker (E 3) bei gleicher Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung Lohnunterschiede von mehreren hundert Euro bestehen unter Angabe, was der Grund dafür ist?

4.9.2023

Born, Cuny, Röderer SPD

Begründung

In den Jahren 2009/2010 wurde die damalige Hauptabteilung drei (Technik) des Universitätsklinikums Heidelberg in die Klinik-Technik GmbH als 100-Prozent-Tochter-Gesellschaft des Universitätsklinikums ausgegliedert. Seit 2023 fordern die organisierten Beschäftigten einen Tarifvertrag, der ihnen bislang verwehrt wird. An den Universitätskliniken Freiburg und Ulm sind die Handwerker und Techniker Beschäftigte der jeweiligen Universitätsklinik und fallen damit unter den Tarifvertrag Uniklinika Baden-Württemberg (TV-UK) wie auch die Pflegekräfte und Beschäftigten der Verwaltung usw. Die „klinikeigenen“ Handwerker, welche die Leistungen an der Uniklinik Tübingen erbringen, sind bei der Universität angestellt und fallen unter den Tarifvertrag der Länder. Diese Kleine Anfrage will herausarbeiten, wie die Landesregierung die unterschiedliche Behandlung an den genannten Universitätskliniken bewertet.

Antwort

Mit Schreiben vom 22. September Nr. MWK34-0141.5-30/22/3 beantwortet das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Kleine Anfrage wie folgt:

Wir fragen die Landesregierung:

1. *Warum wurde nach der Ausgliederung der damaligen Hauptabteilung drei (Technik) am Universitätsklinikum Heidelberg in eine GmbH nicht der mehrheitlich geltende Tarifvertrag TV-UK und auch kein anderer Tarifvertrag für die in der GmbH neu eingestellten Beschäftigten angewendet?*

Das Universitätsklinikum Heidelberg teilt mit, dass es ein Ziel der Ausgliederung der Klinik-Technik GmbH (KTG) im Jahr 2010 war, spezifische, flexible, angemessene und leistungsgerechte Vergütungen außerhalb bestehender Tarifverträge, auch im Sinne der Beschäftigten, zu ermöglichen. Dies führt auch zu höheren Ver-

gütungen im Vergleich zu den ansonsten geltenden Tarifverträgen. Mit dieser Flexibilität kann schneller auf die Marktsituation reagiert und dem Fachkräftemangel im Tätigkeitsbereich der KTG entgegengewirkt werden. Damit soll in bestimmten Bereichen auch dem Wettbewerbsdruck durch externe Dienstleister begegnet, ein Outsourcing vermieden und eine höhere Wirtschaftlichkeit erreicht werden. Eine generelle Einsparmaßnahme war nicht die Intention des Universitätsklinikums. Das Entgeltsystem ist mit dem Betriebsrat abgestimmt. Das Klinikum betont als Ziel, dass weiterhin attraktive Regelungen im Entgeltsystem geschaffen werden sollen.

2. Wie begründet die Landesregierung die Tatsache, dass die Handwerker und Techniker der Klinik-Technik GmbH im Vergleich zu denen an den übrigen Universitätskliniken im Land Baden-Württemberg schlechter gestellt sind aufgrund der nicht vorhandenen Tarifbindung in Heidelberg?

Wie in der Antwort auf Ziffer 1 dargestellt, wurde aus verschiedenen Gründen in der KTG ein anderes Entgeltsystem geschaffen. Mit Blick auf die Vergütungshöhe kann nicht pauschal von einer Schlechterstellung gesprochen werden. Derzeit hat ein Teil der Beschäftigten, die der Überleitung in die GmbH widersprochen haben, noch Arbeitsverträge nach TV UK bzw. TV-L.

3. Wie stellen sich, falls vorhanden, die Einkommensunterschiede zwischen der größten Mitarbeitergruppe, den Handwerkern in Entgeltgruppe drei der KTG, und den noch im TV-UK eingruppierten Handwerkern dar, umgerechnet auf eine gleiche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden (in absoluten Zahlen sowie prozentual)?

Das Universitätsklinikum Heidelberg gibt hierzu folgende Erläuterungen: Die noch im TV UK verbliebenen Beschäftigten der KTG sind alle lange im Unternehmen und befinden sich daher in der höchsten Berufserfahrungsstufe. Die durchschnittliche Monatsvergütung inklusive anteiliger Jahressonderzahlung beträgt ca. 3 850 Euro (Regelarbeitszeit 38,5 Stunden pro Woche). Die durchschnittliche Monatsvergütung bei KTG-Beschäftigten mit vergleichbar langer Berufserfahrung, die unter das KTG-Entgeltsystem fallen, liegt bei ca. 3 880 Euro (Regelarbeitszeit 40 Stunden pro Woche). Umgerechnet auf 38,5 Wochenstunden wäre dies eine Monatsvergütung in Höhe von 3 730 Euro. Ab dem 1. Januar 2024 erhalten diese KTG-Beschäftigten eine zusätzliche Jahressonderzahlung in Höhe von 1 950 Euro (monatlich 163 Euro). Zudem wird die Regelarbeitszeit dieser Beschäftigten bis zum 31. Dezember 2025 bei vollem Lohnausgleich auf 38,5 Wochenstunden reduziert. Damit erhalten die Beschäftigten im KTG-Entgeltsystem mit vergleichbar langer Berufserfahrung in diesem Zeitraum inklusive der genannten Jahressonderzahlung eine durchschnittliche Monatsvergütung in Höhe von 4 043 Euro.

4. Warum werden in der Klinik-Technik GmbH bei Neueinstellungen in Zeiten des Fachkräftemangels Handwerker noch sachgrundlos befristet und was wäre möglicherweise der Nachteil und der Vorteil für die Klinik-Technik GmbH bzgl. Stellenbesetzungen, wenn sie von dieser Befristungspraxis abrücken würde?

Die KTG stellt laut Universitätsklinikum Heidelberg grundsätzlich auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels unbefristet ein. Eine befristete Einstellung erfolgt nur in wenigen Einzelfällen, wenn z. B. Unsicherheit im Hinblick auf die Eignung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers besteht und deshalb eine verlängerte Probezeit gewünscht wird.

5. Wie würde sich aufgrund einer Umstellung auf z. B. den Tarifvertrag TV-UK die Personalkostensteigerung der Klinik-Technik GmbH, falls vorhanden auf die fiktiven Gesamtpersonalkosten der Klinik-Technik GmbH, des Universitätsklinikums Heidelberg und des UKHD-Konzerns auswirken (in absoluten Zahlen sowie prozentual, jeweils für die Jahre 2022, 2023 und 2024, mit und ohne Umstieg der betrieblichen Altersvorsorge)?

Diese Frage kann aufgrund ihres hypothetischen Charakters nicht beantwortet werden. Die Kosten müssten für sämtliche Beschäftigten im Einzelfall geprüft und berechnet werden.

6. *Wie bewertet die Landesregierung die Situation, dass das Universitätsklinikum Heidelberg und die Klinik-Technik GmbH am Universitätsklinikum Heidelberg, beides landeseigene Unternehmen, seit Januar 2023 Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di verweigern und Beschäftigten die Schließung bzw. den Verkauf der Klinik-Technik GmbH angedroht haben, wenn sie weiter tarifvertragliche Arbeitsbedingungen fordern?*
7. *Wie bewertet die Landesregierung diesen Sachverhalt vor dem Hintergrund, dass sich die beiden Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag darauf verständigt haben, eine stärkere Tarifbindung in Baden-Württemberg erreichen zu wollen?*
8. *Wie bewertet die Landesregierung die Situation, dass innerhalb des Konzerns Universitätsklinikum Heidelberg mit insgesamt über 14 000 Beschäftigten einer Minderheit von 150 tariflosen Handwerkern bei ca. 12 000 Beschäftigten mit Tarifvertrag im Konzern (z. B. Tarifvertrag TV-UK, TV-L, TV-Ä, TV TgDRV, TVöD) Tarifverhandlungen und damit tarifvertragliche Arbeitsbedingungen verweigert werden?*

Die Fragen 6, 7 und 8 werden zusammen beantwortet.

Das Wissenschaftsministerium respektiert die Tarifautonomie der Einrichtungen und greift in diese nicht ein. Dem Wissenschaftsministerium ist aber bekannt, dass die Parteien im Gespräch sind. Das Universitätsklinikum Heidelberg und die ver.di Tarifkommission an der KTG haben hierzu am 14. September 2023 eine gemeinsame Mitteilung herausgegeben, wonach Verhandlungen betreffend die Entgeltregelungen der nicht nach Tarif bezahlten Beschäftigten zwischen der KTG und ver.di möglichst noch im Oktober 2023 aufgenommen werden sollen.

9. *Trifft es zu, dass innerhalb des Lohngefüges der Klinik-Technik GmbH für die tarifvertragslosen KTG-Beschäftigten innerhalb der Lohngruppe der Handwerker (E 3) bei gleicher Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung Lohnunterschiede von mehreren hundert Euro bestehen unter Angabe, was der Grund dafür ist?*

Grundsätzlich wird nach Aussage des Universitätsklinikums Heidelberg darauf geachtet, dass die Grundvergütung bei gleicher Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung gleich ist. Unterschiede können im Laufe der Zeit durch die Gewährung von Leistungszulagen entstehen, die auf individuellen Leistungsbeurteilungen beruhen. Außerdem kann es zu Unterschieden in der Grundvergütung kommen, wenn bei der Einstellung auf die Situation am Arbeitsmarkt reagiert werden muss. Auch in anderen Tarifverträgen, wie z. B. dem TV UK, kann es zu unterschiedlichen Vergütungshöhen von mehreren hundert Euro bei nahezu gleichen Voraussetzungen kommen.

In Vertretung

Dr. Reiter

Ministerialdirektor