

29.06.2022

Entschließungsantrag

der Fraktion der FDP

Dammbruch-Effekt vermeiden, Flächentarifvertrag nicht gefährden – Wichtige Belange des nicht-ärztlichen Personals an unseren Universitätskliniken unter Beibehaltung der Strukturen der Tarifgemeinschaft der Länder umsetzen

zu dem „**Gesetz betreffend die Mitgliedschaft der Universitätskliniken im Arbeitgeberverband des Landes**“

Gesetzentwurf
der Fraktion der CDU
der Fraktion der SPD und
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 17/58

I. Ausgangslage

Die Pflegekräfte und das weitere nicht-ärztliche Personal in den Universitätskliniken unseres Landes erbringen eine herausragende Leistung. Als ein zentrales Element unserer Gesundheitsversorgung verdienen die Beschäftigten deshalb unsere Anerkennung und Wertschätzung. Eine unzureichende Personalausstattung, wenig verlässliche Dienstpläne und die nachteiligen Auswirkungen der Pandemie haben jedoch zu einer anhaltend hohen Arbeitsbelastung geführt. Wir teilen vor diesem Hintergrund das Ziel einer schellen und spürbaren Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Das Grundanliegen einer besseren Personalausstattung ist daher auch absolut berechtigt. Im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP auf Bundesebene ist dazu die kurzfristige Einführung der Pflegepersonalregelung 2.0 (PPR 2.0) zur verbindlichen Personalbemessung im Krankenhaus vereinbart. Die derzeit noch bestehenden Personaluntergrenzen haben sich als ungeeignet erwiesen. Sie stellen keine qualitätsbasierte Personalbemessung dar, sondern zeigen lediglich, ab wann die Personalbesetzung absolut kritisch wird. Die Pflegepersonalregelung 2.0 sollte daher noch in diesem Jahr bundesgesetzlich umgesetzt werden.

Zur Debatte steht damit ausdrücklich nicht die Frage, ob sich die Arbeitsbedingungen für das nicht-ärztliche Klinikpersonal beispielsweise durch verbesserte Personalbemessungen verbessern sollten. Vielmehr geht es um eine Verfahrensfrage, wie sich berechnete Belange der Belegschaft möglichst ohne unerwünschte Kollateralschäden für den Öffentlichen Dienst als Ganzes in unserem Bundesland umsetzen lassen. Das vorliegende Gesetz betreffend die

Mitgliedschaft der Universitätskliniken im Arbeitgeberverband des Landes (AdL) sieht hier die Herauslösung der Universitätskliniken NRW aus dem AdL vor.

Ein neu zu gründender Arbeitgeberverband der Universitätskliniken würde dann exklusiv und losgelöst aus den bisherigen Strukturen der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) mit den Beschäftigten über einen eigenständigen Tarifvertrag verhandeln, der anstelle des bisher auch in den Universitätskliniken gültigen Flächentarifvertrags für den Öffentlichen Dienst treten würde. Diese bewusste Herausnahme der nordrhein-westfälischen Universitätskliniken aus dem Flächentarifvertrag würde absehbar zu einer Vielzahl von Verwerfungen führen, die vom vorliegenden Gesetzesentwurf gänzlich unberücksichtigt bleiben:

Die grundsätzliche Folge dieser Vorgehensweise wäre daher eine einsetzende Erosion des bestehenden Flächentarifvertrags. Es ist heute bereits absehbar, dass im Falle erfolgreicher Verhandlungen aus Sicht des Klinikpersonals in Zukunft weitere Berufsgruppen des Öffentlichen Diensts für berufsgruppenspezifische Belange ebenfalls die Herauslösung aus den Strukturen der Tarifgemeinschaft der Länder und damit aus dem Flächentarifvertrag einfordern werden. Mit jeder Ausnahme steigt dann das Konfliktpotential zwischen einzelnen Berufsgruppen des Öffentlichen Diensts in unserem Land, weil sich dann einzelne Gruppen immer unzureichend berücksichtigt fühlen werden. Die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in der Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen spricht in diesem Zusammenhang von einem „Dambruch-Effekt“ (vgl. Stellungnahme 18/1).

Als Folge mindestens so gravierend wäre die mit jeder Ausnahme vom Flächentarifvertrag zunehmende politische Lohnfindung unter Aushöhlung der Tarifautonomie: Sobald einzelne Berufsgruppen des Öffentlichen Diensts auf Landesebene zukünftig mit eigenständigen Arbeitgeberverbänden verhandeln, werden diese Tarifauseinandersetzungen unmittelbarer Bestandteil der Landespolitik und Gegenstand von Wahlkampfauseinandersetzungen. Im Gegensatz dazu wahrt der stellvertretend von der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) für fast ganz Deutschland ausgehandelte Flächentarifvertrag die dringend gebotene politische Distanz in Lohnfindungsfragen.

Doch damit nicht genug: Mit Blick auf den innerbetrieblichen Zusammenhalt an den Universitätskliniken warnt die Landespersonalrätekonferenz im vorliegenden konkreten Fall als Kollateralschaden vor der Entstehung unterschiedlicher Tarifsysteme für ärztliche Tätigkeiten an den Universitätskliniken. Hintergrund ist, dass die meisten Ärztinnen und Ärzte der Universitätskliniken formal an den Universitäten beschäftigt sind. Direkt an den Universitätskliniken angestellt ist hingegen jenes ärztliche Personal, das ausdrücklich keine Aufgaben in Forschung und Lehre hat. Durch die Begründung eines eigenständigen Arbeitgeberverbandes der Universitätskliniken wird hier die Grundlage für differierende Tarifsysteme in Kauf genommen, die für den Betriebsfrieden „grundsätzlich nicht zuträglich“ wären. Konkret befürchtet die Landespersonalrätekonferenz beispielsweise, dass gesonderte Zugeständnisse an die direkten Beschäftigten der Universitätskliniken im Zuge interner Verrechnungen mittelbar zulasten des ärztlichen und sonstigen wissenschaftlichen Personals an den Universitätskliniken gehen, das formal über die Universitäten beschäftigt wird. (vgl. jeweils ebenda).

Vor dem Hintergrund dieser gravierenden Risiken ist die voreilige Herauslösung der Universitätskliniken aus den Strukturen des Arbeitgeberverbands des Landes (AdL) und damit aus der einhergehenden Zugehörigkeit zur TdL und zum Flächentarifvertrag eindeutig abzulehnen. Insbesondere mit Blick auf die Arbeitsbelastung in den Kliniken dürfen diese Einwände gegen das vorgeschlagene Verfahren aber keinesfalls gegen die berechtigten Interessen der Beschäftigten an den Uniklinken ausgespielt werden. Vielmehr gilt es, mit Nachdruck eine Lösung unter Beibehaltung der bestehenden Strukturen herbeizuführen.

II. Beschlussfassung

Der Landtag stellt fest,

- dass das nicht-ärztliche Klinikpersonal ein zentrales Element unserer Gesundheitsversorgung darstellt, die Beschäftigten nicht erst in den vergangenen Pandemie Jahren herausragende Arbeit leisten und deshalb unsere Anerkennung und Wertschätzung verdienen;
- dass das Grundanliegen des nicht-ärztlichen Klinikpersonals nach einer besseren Personalausstattung vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Arbeitsbelastung berechtigt ist;
- dass die Herauslösung der Universitätsklinken aus dem Arbeitgeberverband des Landes (AdL) und damit aus dem Flächentarifvertrag für den Öffentlichen Dienst kein sinnvoller Lösungsweg ist, weil damit weitreichende Verwerfungen sowohl für den innerbetrieblichen Zusammenhalt an den Universitätskliniken als auch für den Zusammenhalt der Berufsgruppen im öffentlichen Dienst als Ganzes einhergehen;
- dass jede Ausnahme vom Flächentarifvertrag das Risiko einer zunehmenden politischen Lohnfindung unter Aushöhlung der Tarifautonomie birgt, weil dann einzelne Berufsgruppen des Öffentlichen Diensts jeweils auf Landesebene verhandeln würden.
- dass im Gegensatz dazu der von der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) für alle Bundesländer mit Ausnahme von Hessen ausgehandelte Flächentarifvertrag die dringend gebotene politische Distanz in Lohnfindungsfragen im Öffentlichen Dienst wahrt.

Der Landtag fordert die Landesregierung dazu auf,

- auf eine Lösung für eine angemessene Personalausstattung bei dem nicht-ärztlichen Klinikpersonal an den Universitätsklinken des Landes unter Beibehaltung des Flächentarifvertrags zeitnah hinzuwirken;
- sich auch in Zukunft aktiv für den Zusammenhalt der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) einzusetzen;
- sich auf Bundesebene für eine schnelle gesetzliche Umsetzung der vereinbarten Pflegepersonalregelung 2.0 (PPR 2.0) einzusetzen.

Henning Höne
Marcel Hafke
Ralf Witzel
Yvonne Gebauer

und Fraktion