

## Kleine Anfrage

der Abgeordneten Muhsal (AfD)

und

## Antwort

des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft

### **Außertarifliche Vergütung im Bereich der Verwaltung am Universitätsklinikum Jena**

Die **Kleine Anfrage 2350** vom 29. Juni 2017 hat folgenden Wortlaut:

Der Thüringer Rechnungshof kritisiert in seinem aktuellen Jahresbericht, dass einzelne Mitarbeiter der Verwaltung des Universitätsklinikums Jena höher vergütet werden, als es der anzuwendende Tarifvertrag vorsehe. Weiter wird argumentiert, dass das Universitätsklinikum Jena nicht überprüft habe, ob eine Eingruppierung nach Tarifvertrag in Betracht komme. In drei Fällen sei eine tarifliche Eingruppierung zwingend erforderlich gewesen.

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie viele Mitarbeiter des Universitätsklinikums Jena im nichtmedizinischen Bereich erhalten eine außertarifliche Vergütung in jeweils welcher Höhe (bitte einzeln auflisten)?
2. Welche Gründe gibt es jeweils für die außertarifliche Entlohnung (bitte einzeln auflisten) und inwiefern sind diese jeweils erforderlich? Wonach wird die Erforderlichkeit bemessen?
3. Nach welchen Maßgaben hat das Universitätsklinikum Jena die Angemessenheit der übertariflichen Vergütung überprüft?
4. Wie viele Mitarbeiter des Universitätsklinikums Jena werden entsprechend der Entgeltordnung vergütet (bitte nach Entgeltstufen auflisten)?
5. Wie positioniert sich die Landesregierung zu der Auffassung des Thüringer Rechnungshofs, der Abschluss eines Arbeitsvertrags unter Vereinbarung einer außertariflichen Vergütung sei in mehreren Fällen rechtswidrig?
6. Inwiefern beachtet das Universitätsklinikum Jena nach Ansicht der Landesregierung die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit? Wie begründet die Landesregierung ihre Aussage?

Das **Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 9. August 2017 wie folgt beantwortet:

Zu 1.:

Aktuell erhalten sieben Mitarbeiter im nichtmedizinischen Bereich eine außertarifliche Vergütung. Im Geschäftsjahr 2016 waren 814 Mitarbeiter außerhalb des medizinischen Bereichs tätig. Der Anteil der außertariflich vergüteten Mitarbeiter daran beläuft sich folglich auf weniger als ein Prozent. Die Spannbreite der Vergütung nach diesen Verträgen mit außertariflicher Vergütung lag 2016 zwischen 80.000 Euro brutto pro Jahr und 150.000 Euro brutto pro Jahr. Da aufgrund der geringen Fallzahl unmittelbare Rückschlüsse auf die betroffenen Personen möglich sind, ist eine Einzelauflistung aus Gründen des Datenschutzes nicht möglich.

Zu 2.:

Das Universitätsklinikum Jena konkurriert am Arbeitsmarkt sowohl mit anderen Krankenhäusern als auch mit Wirtschaftsunternehmen zum Beispiel in den Bereichen IT, Technik und Controlling. Das Universitätsklinikum Jena ist darauf angewiesen, qualifizierte Spezialisten und Führungskräfte außerhalb des medizinischen Bereiches zu gewinnen und zu halten. Es kommt daher nicht umhin, marktgerechte Vergütungen zu zahlen. Die konkurrierenden Arbeitgeber setzen überwiegend eigene Haustarife, Branchentarife oder außertarifliche Vergütungen ein, so dass das erwartete Einkommensniveau in einigen Fällen nicht über eine tarifliche Vergütung des öffentlichen Dienstes abgebildet werden kann. Das Erfordernis außertariflicher Vergütungen besteht in der notwendigen Besetzung der Positionen durch qualifizierte und geeignete Persönlichkeiten. Eine Einzelauflistung ist aus Gründen des Datenschutzes nicht möglich.

Zu 3.:

Zur Bewertung der Marktsituation werden durch das Universitätsklinikum Jena Informationen über branchenspezifische Einkommenshöhen für Führungskräfte im Gesundheitswesen, aus Vergütungsstudien, aus der Zusammenarbeit mit Headhuntern, aus Netzwerken des Personalmanagements et cetera herangezogen. Wie allgemein im Personalgewinnungsverfahren üblich, wird die für die Einstellung vorgesehene Person grundsätzlich nach der aktuellen Einkommenshöhe befragt. Diese Angaben sind in der Regel durch entsprechenden Nachweis zu belegen. Es erfolgt grundsätzlich eine Prüfung und Bewertung der Möglichkeit einer tariflichen Vergütung der Position.

Zu 4.:

Gemäß § 92 Abs. 1 Satz 2 Thüringer Hochschulgesetz gelten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Auszubildenden die für das Land jeweils geltenden einschlägigen tarifvertraglichen und sonstigen Bestimmungen. Die Ist-Besetzung nach Entgeltgruppen ist in der Anlage dargestellt.

Zu 5.:

Das Universitätsklinikum Jena hat die Notwendigkeit einer besseren Begründung und der Dokumentation der Entscheidungsgründe sowie der Herleitung der Vergütungshöhe erkannt. Es dokumentiert daher mittlerweile in einem standardisierten Verfahren alle Entscheidungsvorschläge zum Abschluss von Verträgen mit außertariflicher Vergütung. Damit ist eine wesentliche Anregung des Thüringer Rechnungshofs durch das Universitätsklinikum Jena aufgegriffen und umgesetzt worden. Gleiches gilt für die Zielvereinbarungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Verträgen mit außertariflicher Vergütung, die das Universitätsklinikum Jena bereits 2013 eigeninitiativ umgestellt und neu gestaltet hat.

Die Tätigkeitsdarstellungen und Bewertungen wurden, soweit diese zur Prüfung durch den Thüringer Rechnungshof nicht vorlagen, für den 2012 geprüften Kreis derjenigen Personen nachgeholt, die sich aktuell weiterhin in einem Arbeitsverhältnis mit dem Universitätsklinikum Jena befinden. Sie führten zu dem Ergebnis, dass die Eingruppierungssystematik in allen sieben Fällen eine außertarifliche Vergütung rechtfertigt.

Somit wurden die Hinweise des Thüringer Rechnungshofs zur Bewertung, Prüfung und Dokumentation bei Entscheidungen zu Verträgen mit außertariflicher Vergütung auf Veranlassung des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft umgesetzt.

Zu 6.:

Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit werden vom Universitätsklinikum Jena nach Ansicht des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft beachtet. Vor der Entscheidung über einen Vertrag mit außertariflicher Vergütung und die Vergütungshöhe nimmt das Universitätsklinikum Jena eine vertikale (innerhalb der Hierarchie des Universitätsklinikums Jena) und horizontale (unter Stelleninhabern vergleichbarer Einrichtungen) Bewertung vor, um die Angemessenheit der Vertragsbedingungen zu gewährleisten. Mit dieser Vorgehensweise wird den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprochen.

Bereits am 1. August 2007 hat der Verwaltungsrat des Universitätsklinikums Jena Grundsätze für den Abschluss von Verträgen mit außertariflicher Vergütung mit Führungskräften im Management des Universitätsklinikums Jena festgelegt. Anlassbezogen (zum Beispiel bei Neuabschluss) wird der Verwaltungsrat mit den Verträgen mit außertariflicher Vergütung befasst.

Tiefensee  
Minister

Anlage

## Vergütungsstruktur der Mitarbeiter des UKJ nach Köpfen, Stand: Juni 2017

Besoldungs- / Entgeltgruppe	Mitarbeiter
E2	8
E2UE	1
E3	158
E4	117
E5	380
E6	268
E7	56
E8	296
E9-W	293
E9	191
E10	71
E11	44
E12	42
E13	431
E13UE	65
E14	90
E15	28
EG3A	44
EG4A	70
EG7A	858
EG8A	381
EG9A	219
EG9B	29
EG9C	51
EG9D	1
EG10A	5
EG11A	5
A11	1
A12	1
A13	2
A14	2
A15	2
Ä1 - AA	466
Ä2 - FA	179
Ä3 - OA	174
Ä4 - stv. CA	2
C2	1
C3	6
C4	5
W2	17
W3	9
AT	82
<b>SUMME</b>	<b>5151</b>