

**Tarifvertrag
zur sozialverträglichen Begleitung
von Restrukturierungsmaßnahmen
der Charité-Universitätsmedizin Berlin
(TV R Charité)**

vom 01. Januar 2007

Charité Universitätsmedizin Berlin,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

und dbb tarifunion
vertreten durch den Vorstand

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Abschnitt I Geltungsbereich und Grundsätze

§ 1 Geltungsbereich

¹Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die der Manteltarifvertrag Charité anwendbar ist und die von Personalanpassungsmaßnahmen als Folge des Wegfalls der Beschäftigung betroffen sind. ²Er gilt für alle Dienststellen der Charité - Universitätsmedizin Berlin (Charité).

Protokollnotiz zu § 1:

¹Dieser Tarifvertrag gilt auch für die Mitarbeiter der Charité, die zur CFM gestellt sind.

²Die Charité bewirkt, dass die CFM die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht außerhalb der zwischen Charité und CFM bestehenden vertraglichen Absprachen unter Nutzung der hier getroffenen Regelungen aus ihrer Beschäftigung nimmt.

§ 2 Kündigungseinschränkung

- (1) Die ordentliche Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt des Wegfalls ihrer Beschäftigung seit mindestens einem Jahr bei Charité beschäftigt sind und in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, ist nicht zulässig.
- (2) Sonstige tarifliche oder gesetzliche Einschränkungen des Kündigungsrechts bleiben unberührt.
- (3) Änderungskündigungen aus dringenden betrieblichen Erfordernissen sind nur in den in diesem Tarifvertrag geregelten Fällen zulässig.
- (4) ¹Die Kündigung aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen ist zulässig. ²Die Charité trifft die Darlegungs- und Beweislast, dass eine ausgesprochene Kündigung aus derartigen Gründen erfolgt ist.

§ 3 Allgemeine Grundsätze

Die Charité wird bei allen Maßnahmen die folgenden Grundsätze beachten:

1. Im Vordergrund steht das Bemühen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz wegfällt, möglichst auf einem anderen Arbeitsplatz in der Charité weiter zu beschäftigen.

¹Dabei ist in erster Linie die Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz anzustreben. ²Kann eine solche Beschäftigung nicht angeboten werden, so ist zu versuchen, innerhalb des in diesem Tarifvertrag vereinbarten Zeitraums und Rahmens eine andere, möglichst adäquate Beschäftigung mit geänderten Bedingungen anzubieten, ggf. nach entsprechender Qualifizierung.

2. ¹Die Charité wird zunächst versuchen, mit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einvernehmliche Regelungen zu treffen, bevor einseitige Maßnahmen durchgeführt werden. ²Einvernehmliche Regelungen können insbesondere auf die dauerhafte oder vorübergehende Übernahme einer neuen Beschäftigung, auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und auf Qualifizierungsmaßnahmen bezogen sein. ³Soweit nicht dieser Tarifvertrag Regelungen trifft, können weitere Einzelheiten über Grundsätze bzw. ein zu beachtendes Verfahren nach den Vorgaben dieses Tarifvertrages durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden.

3. Alle Maßnahmen müssen die allgemeinen rechtlichen Vorgaben beachten, insbesondere das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), den jeweiligen Frauenförderplan sowie die Bestimmungen für schwerbehinderte Menschen.

§ 4 Verhältnis zu anderen Regelungen

- (1) Maßnahmen dürfen nur unter Beachtung aller gesetzlichen und kollektivrechtlichen Bestimmungen durchgeführt werden.

- (2) ¹Soweit dieser Tarifvertrag besondere Beschäftigungsbedingungen für den Übergang in eine neue Beschäftigung bzw. für eine vorübergehende, anderweitige Beschäftigung regelt, gehen sie sonstigen tariflichen Bestimmungen vor. ²Sie definieren für den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages im Rahmen der gesetzlich zulässigen Grenzen das Direktionsrecht der Charité.

§ 5

Personalvertretungsrechtliche Voraussetzung

Die in Abschnitt II und III geregelten Beschäftigungsbedingungen gelten nur für Verfahren und Maßnahmen, die im Rahmen eines Prozesses durchgeführt werden, dessen Ablauf durch Dienstvereinbarung geregelt ist.

Protokollnotiz zu § 5:

¹Die Tarifvertragsparteien setzen voraus, dass zwischen der Charité und dem Gesamtpersonalrat ein Sozialplan zustande kommt, der insbesondere Abfindungen und allgemeine Maßnahmen zur Verringerung des Beschäftigungsproblems regelt. ²Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, auf Verlangen der jeweils anderen Seite über eine entsprechende Ergänzung dieses Tarifvertrages Verhandlungen aufzunehmen, wenn eine derartige Dienstvereinbarung nicht bis 15. November 2006 abgeschlossen worden ist.

³In gleicher Weise besteht eine Verhandlungsverpflichtung, falls die Dienstvereinbarung vom 22. Mai 2006 vor Ablauf dieses Tarifvertrages ohne entsprechende Ersatzregelung und ohne Zustimmung der Charité beendet werden sollte.

⁴Bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Ergänzung des Tarifvertrages ist § 2 nicht anzuwenden. ⁵Diese Wirkung tritt nicht ein, solange die Charité die Verhandlungen zur Ergänzung im Falle von Satz 2 bzw. zur Vereinbarung einer Ersatzregelung im Falle von Satz 3 nicht verlangt hat und nicht vor Ablauf von einem Monat nach der entsprechenden Aufforderung zu Verhandlungen.

Abschnitt II Personal Service und Management Agentur

§ 6 Einrichtung einer PSMA

- (1) Die Charité richtet eine Personal Service und Management Agentur (PSMA) ein.

Protokollnotiz zu § 6 Abs. 1:

Es besteht einvernehmen, dass die PSMA aus der bestehenden Personalagentur generiert, als dienststellenübergreifende Organisationseinheit ohne eigene Rechtsperson ausgestaltet und so organisiert wird, dass sie unbeschadet ihrer organisatorischen Einbindung in einen Zentralbereich der Leitung der Dienststellen auch im operativen Geschäft unmittelbar und nachvollziehbar berichtet.

- (2) ¹Die Charité wird die PSMA in die Lage versetzen, alle Möglichkeiten für eine dauerhafte oder temporäre Beschäftigung sowie für Qualifizierungen aufzuzeigen und möglichst für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nutzbar zu machen. ²Die PSMA wird eng in alle Veränderungsprozesse eingebunden, die zur Umsetzung der Personalanpassungsmaßnahmen erforderlich sind.
- (3) ¹Die PSMA muss berechtigt sein, im Rahmen der datenschutzrechtlichen Regeln Zugriff auf alle Informationen über bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten, ggf. nach Anpassungsqualifizierung hat. ²Ihr ist der erforderliche Einfluss auf die Entscheidungsträger einzuräumen, die beim Auftreten unterschiedlicher Interessenlagen der einzelnen Beschäftigungsbereiche die für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer am ehesten im Interesse seiner Fortentwicklung liegende Maßnahme festlegen können. ³Sie muss materiell und personell so ausgestattet sein, dass sie ihre Aufgaben jederzeit ohne Einschränkung und mit hoher sozialer Kompetenz erledigen kann.

§ 7 Aufgaben und Maßnahmeportfolio der PSMA

- (1) ¹In erster Linie versucht die PSMA, der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer so schnell wie möglich in eine neue, dauerhafte Beschäftigung (Regelbeschäftigung) zu vermitteln (Abschnitt III). ²Dabei ist vorrangig eine gleichwertige Beschäftigung anzustreben.
- (2) Wenn zum Zeitpunkt des Wegfalls der Beschäftigung die Vermittlung einer Regelbeschäftigung gem. Abs. 1 nicht möglich ist, wird der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Beschäftigung in der PSMA als solcher übertragen (Abschnitt IV).

Protokollnotiz zu § 7 Abs. 2:

¹Im Falle von Maßnahmen, deren Durchführung der Dienstvereinbarung vom 22. Mai 2006 folgt, ist die Beschäftigung weggefallen, wenn der Personalrat über den Planungsstand (Schritt 2) unterrichtet worden ist. ²Die durch diese Dienstvereinbarung begründete Verpflichtung der Charité, vor Durchführung einseitiger Maßnahmen Lösungen auf freiwilliger Basis (Schritt 3) zu versuchen, bleibt hiervon unberührt.

³Die Durchführung einseitiger Maßnahmen erfolgt nicht bevor für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich geworden ist, dass die mit den Personalräten vereinbarte Freiwilligkeitsphase abgeschlossen ist. ⁴Diese Voraussetzung gilt als gegeben, wenn nach Schritt 3 eine entsprechende schriftliche Information über den Abschluss von Schritt 3, ggf. in Verbindung mit einer Mitarbeiterversammlung erfolgt ist.

- (3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der PSMA beschäftigt werden, werden temporär auf entsprechend geeigneten und zumutbaren Arbeitsplätzen innerhalb der Charité eingesetzt oder, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen für andere Tätigkeiten qualifiziert.
- (4) ¹Kann die PSMA einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer in eine neue Beschäftigung außerhalb der Charité vermitteln und wird das auf diese Weise begründete Arbeitsverhältnis mit dem Dritten innerhalb von 18 Monaten seit dem Übertritt aus dringenden betrieblichen Gründen beendet, so ist die Charité verpflichtet, den einvernehmlich beendeten Arbeitsvertrag wieder in Kraft zu setzen und die Beschäftigung durch die PSMA fortzusetzen, falls zum Zeitpunkt der Rückkehr nicht ein dauerhafter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

²Eine solche Arbeitnehmerin bzw. ein solcher Arbeitnehmer wird im Rahmen von Auswahlentscheidungen wie eine interne Besetzung bewertet.

Protokollnotiz zu § 7 Abs. 4

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann mit Zustimmung des jeweils zuständigen Personalrats auf den Rückkehranspruch verzichten, um die Auszahlung eines durch Sozialplan geregelten Abfindungsanspruchs zu bewirken.

- (5) Die PSMA kann der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, die das Ziel haben, die Vermittelbarkeit auf einen möglichen neuen Arbeitsplatz zu verbessern bzw. partielle Qualifizierungsdefizite zu beheben und den Anforderungen dieses Tarifvertrages entsprechen.

Abschnitt III Weiterbeschäftigung auf einem Regelarbeitsplatz

§ 8 Dauerhafte neue Beschäftigung

- (1) ¹Kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr tatsächlich beschäftigt werden (vgl. PN zu § 7 Abs. 2) und kann ihr / ihm eine neue dauerhafte Beschäftigung angeboten werden, so wird sie bzw. er auf der neuen Beschäftigungsposition weiterbeschäftigt. ²Bei Übertragung der neuen Beschäftigung sind evt. Beteiligungsrechte des Personalrats zu beachten.

- (2) ¹Zunächst ist zu versuchen, die Übernahme der neuen Beschäftigung einvernehmlich herbeizuführen. ²Stimmt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dem nicht zu, so kann die neue Beschäftigungsposition aufgrund des Weisungsrechts übertragen werden, wenn die neue Beschäftigung zumutbar ist. ³Das ist der Fall, wenn sie die in § 9 aufgeführten Bedingungen erfüllt.

- (3) ¹Die Vermittlung in eine Regelbeschäftigung ist nachhaltig jedoch auch für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzustreben, die mangels einer solchen Möglichkeit zum Zeitpunkt des Wegfalls ihrer Beschäftigung zunächst in der PSMA weiterbeschäftigt worden sind. ²Insoweit gelten Abs. 1 und 2 entsprechend.

§ 9 Zumutbarkeit einer dauerhaften neuen Beschäftigung

- (1) Die neue Beschäftigung ist zumutbar, wenn die überwiegend auszuübende Tätigkeit der gleichen oder der nächst niedrigeren Entgeltgruppe entspricht.

- (2) ¹Entspricht die Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe, so hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während eines individuellen Sicherungszeitraums Anspruch auf eine Ausgleichszahlung. ²Diese entspricht der Differenz, die sich im Geltungsbereich des BAT/BAT-O aus der Summe von Grundvergütung, Allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 (Ledigenbestandteil) sowie im Geltungsbereich des BMTG/BMTG-O aus der Summe aus Monatstabellenlohn und Sozialzuschlag zum Zeitpunkt des Wegfalls der Beschäftigung (Referenzentgelt) zu den entsprechenden Entgeltbestandteilen der neuen Tätigkeit berechnet.

Protokollnotiz zu § 9 Abs. 2:

¹Nach Überleitung in den TVöD zum 01. Januar 2009 treten die den vorgenannten Entgeltbestandteilen entsprechenden Bestandteile des TVöD an deren Stelle. ²Es besteht Einvernehmen, dass alle vom TVöD übernommenen bzw. gesicherten familienbezogenen Bestandteile berücksichtigt werden und die diesbezüglichen Regelungen zur Anwendung kommen.

- (3) ¹Die Ausgleichszahlung wird für einen Zeitraum geleistet, der sich aus der Dauer der individuellen Kündigungsfrist zuzüglich 15 Monate ergibt. ²Die Dauer der Kündigungsfrist wird dabei ab dem 1. des auf die Übernahme der neuen Beschäftigung folgenden Monats berechnet.

Protokollnotiz zu § 9 Abs. 3:

Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ordentlich nicht kündbar, so gilt als Kündigungsfrist die soziale Auslaufrfrist, die bei einer zulässigen außerordentlichen Kündigung anzusetzen wäre.

- (4) ¹Abs. 2 gilt entsprechend, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mit seiner Zustimmung eine Beschäftigung übernommen hat, die einer niedrigeren als der in Abs. 1 bezeichneten Entgeltgruppe entspricht. ²In diesem Falle verlängert sich der Ausgleichszeitraum auf insgesamt 40 Monate.
- (5) Die Charité kann die Zumutbarkeit einer Tätigkeit, welche die bisherige Entgeltgruppe um bis zu zwei Entgeltgruppen unterschreitet dadurch herstellen, dass sie mit dem Angebot der Tätigkeit zugleich einen unbefristeten, dynamischen Entgeltausgleich der zweiten auf die erste niedrigere Entgeltgruppenstufe zusichert (feste Ausgleichszulage).
- (6) ¹Im Regelfall ist die Zumutbarkeit einer neuen Beschäftigung gegeben, wenn die in Abs. 1 bis 5 aufgeführten Voraussetzungen gegeben sind. ²Insbesondere begründet alleine die örtliche Veränderung im Regelfall nicht die Unzumutbarkeit.

³Macht die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer jedoch geltend, dass trotz des Vorliegens der die Zumutbarkeit begründenden Voraussetzungen in ihrer/seiner Person ungewöhnliche, vom Regelfall eines von der Änderung betroffenen Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers erheblich abweichende und schwer wiegende soziale Gründe die Unzumutbarkeit dennoch begründen und unterliegt die Maßnahme nicht der Zustimmung des Personalrats/der Personalräte, so kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer verlangen, dass die nach der Dienstvereinbarung vom 22. Mai 2006 gebildete Clearingstelle sich mit der Sache befasst. ⁴Die Clearingstelle hat den Sachverhalt aufzuklären und dem Vorstand der Charité einen Entscheidungsvorschlag zu machen, der in der Sache entscheidet.

⁵Die Clearingstelle hat insbesondere zu berücksichtigen, ob persönliche Einschränkungen der Einsatzmöglichkeit für die neue Beschäftigung bestehen, ob und inwieweit diese bei der bisherigen Beschäftigung berücksichtigt worden sind und in welchem Maß die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch evt. Zusagen oder Handlungen des Arbeitgebers auf deren Beibehaltung vertrauen durfte.

Protokollnotiz zu § 9:

Es wird klargestellt, dass weder besondere, individualrechtliche Rechte der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers noch das eventuelle Recht der Charité zu einer Änderungskündigung durch diese Regelung eingeschränkt werden.

**§ 10
Vorrangregelungen**

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einvernehmlich eine Beschäftigung übernommen haben, welche niedriger bewertet ist als ihre bisherige Tätigkeit, haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei Besetzungen von haushaltsfinanzierten Stellen, die den Eingruppierungsmerkmalen ihrer früheren Stelle entsprechen.

Protokollnotiz zu § 10 Abs. 1:

¹Die PSMA wird so organisiert, dass sie ihre Verpflichtung, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in größtmöglichen Umfang Informationen über geeignete Stellen zu geben, bestmöglich erfüllen kann. ²Dabei ist das eigene Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an solchen Informationen besonders zu berücksichtigen.

- (2) Stehen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer als gleich geeignete Bewerber zur Auswahl, so werden sie bei der Besetzung von Stellen in der folgender Reihenfolge berücksichtigt:

Rang	Rangmerkmale
1	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Übernahme einer externen Beschäftigung ihren neuen Arbeitsplatz betriebsbedingt verloren haben
2	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die seit mehr als 6 Monaten in der PSMA eingesetzt werden und eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert sind und Mitarbeiter im Sinne von Abs. 3
3	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die seit mehr als 12 Monaten in der PSMA eingesetzt werden, ohne dass eine Änderung der Entgeltgruppe gegeben ist
4	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren bisherige Beschäftigung aktuell wegfällt und ohne die neue Stelle in die PSMA eintreten müsste
5	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der PSMA beschäftigt sind, ohne dass die Voraussetzungen von 2 oder 3 vorliegen
6	Bewerber aus einem Regelarbeitsplatz

(3) Hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus einem von Personalabbau betroffenen Bereich heraus einvernehmlich eine neue Regelbeschäftigung übernommen oder ist sie/er einvernehmlich in die PSMA eingetreten und von dort in eine Regelbeschäftigung vermittelt worden und ist der neue Arbeitsplatz im Rahmen einer Planung innerhalb eines Zeitraums von 24 Monaten seit dem Wechsel vom Wegfall der Beschäftigung betroffen, so genießt eine solche Arbeitnehmerin bzw. ein solcher Arbeitnehmer besonderen Schutz bzw. hat weitergehende Ansprüche.

a) ¹Soweit gesetzlich zulässig, werden solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur unter Berücksichtigung dieses Merkmals in die soziale Auswahl einbezogen. ²Dies gilt jedenfalls, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Durchführung einer sozialen Auswahl in dem von ihr/ihm freiwillig verlassenen Bereich offensichtlich schutzwürdiger gewesen wäre als andere Arbeitnehmer.

b) Solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, falls sie ihre neue Beschäftigung gleichwohl verlieren, Rang 2 im Rahmen der Tabelle gem. Abs. 2 und Anspruch auf den verlängerten Entgeltausgleich von 40 Monaten.

Protokollnotiz zu § 10 Abs. 3:

Absatz 3 ist rückwirkend auf alle Fälle seit dem 22. Mai 2006 anzuwenden.

Abschnitt IV Weiterbeschäftigung und Qualifizierung in der PSMA

§ 11 Beschäftigung in der PSMA

- (1) ¹Kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr tatsächlich beschäftigt werden (vgl. PN zu § 7 Abs. 2) und kann ihr bzw. ihm keine andere, dauerhafte Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz angeboten werden, so kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf einer Stelle der Personal Service und Management Agentur (PSMA) vorübergehend beschäftigt werden. ²Die PSMA soll den Arbeitnehmerinnen oder den Arbeitnehmern, die seit mindestens 36 Monaten in der PSMA beschäftigt sind, unverzüglich eine dauerhafte neue Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz nachweisen und anbieten oder in eine langfristige Qualifizierung vermitteln, die Voraussetzung für einen dauerhaften Arbeitsplatz ist.
- (2) ¹Zunächst ist zu versuchen, die Übernahme der Beschäftigung in der PSMA einvernehmlich herbeizuführen. ²Stimmt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dem nicht zu, so kann die neue Beschäftigungsposition aufgrund des Weisungsrechts übertragen werden, wenn die neue Beschäftigung zumutbar ist. ³Das ist der Fall, wenn sie die in § 12 aufgeführten Bedingungen erfüllt.
- (3) Im Zusammenhang mit dem Übertritt in die PSMA wird der materielle Inhalt des Arbeitsverhältnisses nicht geändert.

Protokollnotiz zu § 11 Abs. 3:

¹Unabhängig hiervon sind mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Übertragung der neuen Beschäftigung, die damit verbundenen Änderungen seines Einsatzes, die Möglichkeit eines temporären Arbeitseinsatzes auf verschiedenen Arbeitsstellen und die wesentlichen Bedingungen dieses Tarifvertrages für solche Einsätze schriftlich festzuhalten. ²Der Inhalt des Formblatts wird mit ver.di abgestimmt.

§ 12
Zumutbarkeit
der vorübergehenden Beschäftigung in der PSMA

- (1) Die Beschäftigung in der PSMA ist zumutbar, wenn sie der gleichen Anforderungsgruppe entspricht, der die bisherige Tätigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zugeordnet war.
- (2) Die Anforderungsgruppen umfassen folgende Tätigkeitsspannen:

Gruppe 5	Ungelernte Arbeitnehmer mit einfacher schematischer Tätigkeit
Gruppe 4	Arbeitnehmer in Tätigkeiten, die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung von mehr als zweieinhalb Jahren erfordern
Gruppe 3	Arbeitnehmer in Tätigkeiten, die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung von mehr als zweieinhalb Jahren erfordern und die zusätzlich über besondere Fachkenntnisse verfügen
Gruppe 2	Arbeitnehmer der Gruppe 3, die nach allgemeinen Anweisungen selbständig arbeiten und hochwertige, qualifizierte Tätigkeiten ausüben, die eine besondere fachliche Erfahrung voraussetzen
Gruppe 1	Höchstqualifizierte Arbeitnehmer mit besonderer Erfahrung und selbständigen Leistungen in einer verantwortlichen Tätigkeit mit Dispositionsbefugnissen

- (3) Nach einer Tätigkeit von mehr als 18 Monaten in der PSMA ist die Beschäftigung zumutbar, wenn sie der gleichen oder der nächst niedrigeren Anforderungsgruppe entspricht.
- (4) ¹Macht die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer geltend, dass trotz Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen eine Tätigkeit in der PSMA unzumutbar ist, so findet § 9 Abs. 6 entsprechende Anwendung. ²Die Häufung kurzzeitiger Einsätze in der PSMA alleine begründet die Unzumutbarkeit nicht, solange sie bei der Beurteilung eines verständigen Arbeitgebers angemessen ist und im Großen und Ganzen der Qualität des Einsatzes der übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der PSMA entspricht. ³Macht eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer geltend, dass dies nicht der Fall ist, wird die Clearingstelle mit dem Vorgang befasst. § 9 Abs. 6 gilt sinngemäß.

- (5) ¹Eine Entgeltminderung (bezüglich Grundvergütung, allgemeine Zulage, Ortszuschlag Stufe 1) ist mit der Beschäftigung in der PSMA nicht verbunden. ²Entsprechend § 9 Abs. 2 erfolgt ggf. eine Ausgleichszahlung.
- (6) Täglich wechselnde Einsätze auf verschiedenen Arbeitsplätzen, insbesondere wenn diese mit einem Ortswechsel verbunden sind, sollen in der Einsatzplanung der PSMA grundsätzlich vermieden werden.
- (7) ¹Der vorübergehende Einsatz von Arbeitnehmern bei externen Arbeitgebern aufgrund eines Leiharbeitsverhältnisses, in dem die Charité (PSMA) Verleiher ist oder aufgrund befristeter Anstellung durch den Dritten ist nur im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zulässig, wenn der Einsatz eine Mindestdauer von einem Monat nicht unterschreitet.

²Für die Dauer eines solchen Einsatzes hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Gesamtvergütung in Höhe von 110 % der Vergütung, die ihm bei einer Beschäftigung innerhalb der Charité zugestanden hätte. ³Vergütungsansprüche gegen den dritten Arbeitgeber stehen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu, auch wenn sie diesen Wert übersteigen. ⁴Soweit sie ihn unterschreiten, besteht ein Vergütungsanspruch gegen die Charité. ⁵Im Übrigen ruht das Arbeitsverhältnis mit der Charité während eines solchen Einsatzes. ⁶Die Charité ist verpflichtet, den Beirat gem. Abschnitt IV Ziff. 5 über solche Einsätze zu informieren.

§ 13 Qualifizierungsmaßnahmen

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, die ihm/ihr von der PSMA angeboten werden, wenn diese die hier aufgeführten Bedingungen erfüllt.
- (2) Vorrangig sind Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, die konkrete Vermittlung des Arbeitnehmers auf einen dauerhaften Arbeitsplatz zu fördern, dessen Qualifikationsanforderungen der Arbeitnehmer zwar nicht erfüllt, nach einer ihm und der Charité zumutbaren Anpassungsqualifizierung jedoch erfüllen kann.

- (3) ¹Ebenso sind Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, wenn erkennbar ist, dass innerhalb eines Zeitraums von nicht mehr als 1 Jahr ein Mehrbedarf für bestimmte Qualifikationen von Mitarbeitergruppen bzw. Dienstartern bestehen wird, der die Grundlage für Besetzungen mit Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern aus der PSMA sein könnte. ²Solche Maßnahmen sind zumutbar, wenn sie innerhalb eines Zeitraums von höchstens 6 Monaten planmäßig abgeschlossen werden können.
- (4) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind in erster Linie mit dem Ziel durchzuführen, eine dauerhafte neue Beschäftigung zu eröffnen. ²Sie sollen, wenn immer das möglich ist, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berufliche Entwicklungsmöglichkeiten beinhalten, die ihren allgemeinen beruflichen Aufstieg fördern können.
- (5) Sonstige tarifliche Regelungen zur Qualifizierung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht von hier geregelten Maßnahmen betroffen sind, bleiben unberührt, insbesondere § 5 TVöD.

Abschnitt V Mitwirkungspflichten

§ 14 Pflichten der Arbeitnehmer

- (1) ¹Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Wegfall ihrer bisherigen Beschäftigung betroffen sind bzw. in der PSMA beschäftigt sind, haben in erster Linie die Verpflichtung, jede nach diesem Tarifvertrag zumutbare Beschäftigung zu übernehmen, die ihnen von Charité angeboten wird. ²Dies gilt sowohl für eine dauerhafte als auch für vorübergehende Tätigkeiten.
- (2) In gleicher Weise besteht die Verpflichtung zur Teilnahme an von der Charité angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen, wenn sie die in diesem Tarifvertrag vorausgesetzten bzw. in Dienstvereinbarungen geregelten Bedingungen erfüllen.
- (3) ¹Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet alle sonstigen Maßnahmen der PSMA zu unterstützen, die dazu führen können, dass die Vermittlung auf eine neue Stelle aussichtsreicher ist. ²Dazu gehören insbesondere, die
- a) Abgabe der erforderlichen, für den von der PSMA geplanten Einsatz erforderlichen Erklärungen
 - b) Teilnahme an etwaigen erforderlichen Untersuchungen
 - c) Vereinbarung eines Entwicklungsplanes und seine evt. Fortschreibung
 - d) Teilnahme an Berufsorientierungstrainings
 - e) Erstellung von Eignungs- und Befähigungsprofilen durch die PSMA, in dem für die Vermittlung oder Qualifizierung erforderlichen Umfang.

Abschnitt VI Kündigungsfragen

§ 15 Folgen von Pflichtverletzungen

- (1) Beim Vorliegen verhaltensbedingter Gründe gilt § 2 Abs. 4.
- (2) Wenn das Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zwar keinen verhaltensbedingten Grund zur ordentlichen Kündigung im Sinne von Abs. 1 darstellt, gleichwohl aber die Umsetzung der in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahmen für ihn oder Dritte beeinträchtigt, so entfällt für diese Arbeitnehmerin bzw. diesen Arbeitnehmer die durch diesen Tarifvertrag erweiterte Kündigungseinschränkung gem. § 2 Abs. 2. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf diese Rechtsfolge hingewiesen worden war und das entsprechende Verhalten fortsetzt.
- (3) ¹Es wird klargestellt, dass im Falle von Abs. 2 sonstige tarifliche Kündigungsbeschränkungen nicht berührt sind. ²Eine etwaige Kündigung kann in diesem Rahmen nur infolge des Wegfalls der Kündigungseinschränkung gem. § 2 Abs. 1 ausgesprochen werden. ³Alle übrigen rechtlichen Bedingungen sind zu beachten. ⁴Sollte in diesem Rahmen eine soziale Auswahl erforderlich sein, so sind die Auswahlbedingungen der Zeitpunkt der Kündigung maßgebend.

§ 16 Änderungskündigung

- (1) Soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine neue Beschäftigung übernehmen, die nach diesem Tarifvertrag zumutbar ist und wird die Übernahme dieser Tätigkeit von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer abgelehnt, so kann die Charité unbeschadet ihres Rechts, die Beschäftigung aufgrund ihres Direktionsrechts zu übertragen, eine Änderungskündigung aussprechen.

Protokollnotiz zu § 16 Abs. 1:

Es wird klargestellt, dass diese Regelung sich auch auf Fälle bezieht, in denen eine weitergehende Kündigungsbeschränkung (§ 2 Abs. 2) besteht.

- (2) Der allgemeine Rechtsgrundsatz, dass stets die Möglichkeit einer Änderungskündigung vor einer Beendigungskündigung Vorrang hat, gilt auch im Rahmen der nach diesem Tarifvertrag vorgesehenen Kündigungsmöglichkeiten.

Protokollnotiz zu § 16 Abs. 2:

Dies gilt insbesondere dann, wenn die Übernahme einer Beschäftigung von der Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit unbegründet oder mit der Begründung abgelehnt wird, dass die aus Sicht der Charité gegebene Zumutbarkeit der neuen Beschäftigung bzw. die Rechtmäßigkeit der Übertragung fehlt.

Abschnitt VII. Kollektive Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung

§ 17 Arbeitszeitreduzierung

- (1) Die PSMA kann mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einvernehmlich die Arbeitszeit reduzieren.
- (2) Will die Charité die Arbeitszeit kollektiv reduzieren, so ist dies im Rahmen von Schritt 3 der DV vom 22. Mai 2006 mit dem Personalrat zu erörtern und ggf. einvernehmlich zu regeln.
- (3) ¹Kommt eine solche Regelung nicht zustande, so kann Charité die Arbeitszeit für eine Dauer von höchstens 24 Monaten einseitig auf bis zu 35 Wochenstunden reduzieren. ²Dies gilt jedoch nur für sinnvoll abgrenzbare organisatorische Einheiten, wie zum Beispiel die in der Satzung der Charité vorgenommene organisatorische Gliederung der Charité oder für einzelne Dienstarten.
- (4) ¹Die Reduzierung setzt voraus, dass dem Personalrat ein Konzept vorgelegt wird, das plausibel macht, welche beschäftigungssichernden Effekte durch die Reduzierung erzeugt werden. ²Dabei ist darzulegen, dass eine Kapazitätsentlastung durch die Weiterbeschäftigung auf Regelarbeitsplätzen, bzw. auf solchen nach einer konkreten (individuelle) Qualifizierung nicht möglich ist,
- (5) Bei kollektiven Arbeitszeitreduzierungen sind folgende Ausgleichszahlungen zu leisten:
 - a) Reduzierung um bis zu 2 Stunden ohne Ausgleich (= 37 Std.)
 - b) Reduzierung auf 36 Std. Ausgleich i.H.v. 25 % (1 Std.)
 - c) Reduzierung auf 35 Std. Ausgleich i.H.v. 50 % (1 weitere Std.)
- (6) ¹Teilzeitbeschäftigte haben die Rechte des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). ²Wer regelhaft mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit beschäftigt ist, ist von einer kollektiven Arbeitszeitreduzierung gem. Abs. 3 und 4 ausgenommen.
- (7) Altersteilzeitbeschäftigte, die zum Zeitpunkt der Arbeitszeitreduzierung eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben, sind von Arbeitszeitreduzierungen ausgenommen.

§ 18**Einsatz auf drittmittelfinanzierten Stellen**

- (1) Die von den hier geregelten Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind grundsätzlich auf drittmittelfinanzierten Stellen einsetzbar.
- (2) Die Charité fördert den Einsatz von haus- auf drittmittelfinanzierte Stellen durch Anreize und wird darüber eine Dienstvereinbarung schließen.

Protokollnotiz zu § 18:

¹Kommt bis zum 31.12.2006 keine Dienstvereinbarung zustande, werden die Verhandlungspartner unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen bis zum 31. März 2007 eine tarifvertragliche Regelung zu erzielen. ²Anreize sollten finanzieller oder anderer Art, bspw. Rückkehrrechte, sein.

Abschnitt VIII

Sonstiges

§ 19

Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2007 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann von den Tarifvertragsparteien schriftlich mit einer Frist von 12 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2012.
- (3) Im Falle der Kündigung endet der Tarifvertrag ohne Nachwirkung.
- (4) ¹Unabhängig von Abs. 2 endet der Tarifvertrag ohne Nachwirkung, wenn bis 31. Mai 2007 die redaktionelle Endfassung der zusammen mit ihm abgeschlossenen Tarifverträge nicht einvernehmlich fertig gestellt ist und die dbb tarifunion den Tarifvertrag deshalb mit einer Frist von drei Monaten kündigt. ²Die Kündigung kann erst nach dem 31. Mai 2007 ausgesprochen werden und nicht früher als 2 Wochen nach ihrer schriftlichen Ankündigung.
- (5) Während der Laufzeit des Tarifvertrages sind die Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (TV Ratio) und der Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TV SozSicherung) sowie diese ändernde oder ersetzende Tarifverträge keine Anwendung finden.

Berlin, den . April 2007

Für die

Charité- Universitätsmedizin Berlin
vertreten durch den Vorstand,

und

dbb tarifunion,
- vertreten durch den Vorstand -,