

# Subcutan

---

Zeitung der ver.di-Betriebsgruppe Charité  
CampusCharité Mitte und Campus Virchow Klinikum

---

Juni 2005



**Inhalt:** 

---

**Offener Brief**

**Aktive Mittagspause Teil 1 u. Teil 2**

**BVG-aktuell**

**Campus Tour**

**Infos zu betriebsbedingten Kündigungen**

---

# Offener Brief an alle Beschäftigten der Charité

## Kolleginnen und Kollegen !

Wie mittlerweile sicherlich allen bekannt geworden ist, hat die Tariffkommission von ver.di einvernehmlich mit den Tarifpartnern vom Deutschen Beamten Bund und Marburger Bund die Tarifverhandlungen an der Charité am 6ten Mai 2005 abgebrochen.

Nun haben wir leider eine Situation, in der der Vorstand im Namen des Aufsichtsrates unter dem Deckmantel der Transparenz Ängste und Verunsicherungen an allen Campi der Charité schürt. Wir möchten dem mit diesem Brief entgegenreten.

Noch einmal zur Erinnerung: Die Forderungen des Vorstands der Charité waren, um sein selbsterklärtes Einsparziel von 212 Millionen • bis 2010 zu erreichen:

- 1) massiver Personalabbau von ca. 2300 Vollkräften mit dem Einsparziel von 104 Millionen •**
- 2) Ausgliederung von 1050 Beschäftigten der Bereiche Technik und Betriebe**
- 3) Absenkung der Einkommen mit dem Einsparziel von 40 Millionen •, davon Urlaubs- und Weihnachtsgeld ca. 27 Millionen •**
- 4) Im Widerspruch zu 1) massive Arbeitszeitverlängerung und Streichung von Urlaubstagen**

Im Gegenzug dazu "bot" der Vorstand an:

- 1) keine betriebsbedingten Kündigungen bis 2010 auszusprechen**
- 2) das Versprechen zu geben, ab 2010 in neuen Tarifverhandlungen über eine schrittweise Angleichung an die bundespolitische Tarifentwicklung zu verhandeln**

Wäre dies für Sie akzeptabel gewesen?

Die Tariffkommission hielt dagegen:

- 1) Keine betriebsbedingten Kündigungen**
- 2) Keine Ausgliederung an der Charité**
- 3) Keine Arbeitszeitverlängerung und keinen weiteren Lohnverzicht**

Wir haben seit der Tariffucht Januar 2003 dem Arbeitgeber bereits über 40 Millionen • gespart. Wir liegen bereits ca. 5% unter dem Einkommen anderer Universitätsklinik, nur in Magdeburg und Rostock müssen die Kolleginnen und Kollegen für weniger Geld arbeiten

Angesichts dieser enormen Bedrohung für die Beschäftigten: ca. zweidrittel der Einsparsumme (ca. 140 von 212 Millionen) zu Lasten der Beschäftigten plus Ausgliederung von 1050 Beschäftigten plus der Drohung von betriebsbedingten Kündigungen, wäre es

verantwortungslos gewesen, nicht mit dem Arbeitgeber zu reden. Aber die Tariffkommission wollte auch wissen, ob sich die Charité wirklich in einer Notlage befindet; deshalb das Gutachten.

Wie bekannt befindet sich die Charité nicht in einer wirtschaftlichen Notlage. Was aber treibt den Vorstand/ den Aufsichtsrat in den wirtschaftlichen Sparwahn? Zum einen die Berliner Landespolitik mit ihrer Streichung von 98 Millionen • und zum anderen die bundesweite Einführung der Krankenhausfinanzierung nach DRG ab 2007. Hier sollte erst einmal festgehalten werden, es sind keine betriebswirtschaftlichen / hausgemachten Gründe - Im Gegenteil, die Charité gehört zu den Besten - sondern es sind von außen aufgesetzte politische Gründe.

Der Berliner Bankenskandal hat einige wenige Politiker und Banker sehr reich gemacht und diese Stadt in die Pleite getrieben. Deshalb wurden der Charité 98 Millionen • gestrichen.

Die deutsche, ja die europäische, Krankenhauslandschaft soll marktfähig gemacht werden. Mit Hilfe der DRG's, davon gehen Experten aus werden über die Hälfte der noch 800 öffentlich-rechtlichen Krankenhäuser entweder geschlossen oder privatisiert. Das deutsche/europäische Gesundheitswesen soll der marktwirtschaftlichen Profitgier unterworfen werden.

### Rudolf Virchow sagte bereits 1848:

**"Das erste Erfordernis einer guten Krankenanstalt ist demnach, dass sie so eingerichtet sei, dass das Wohl der Kranken in jeder Weise gefördert werden kann. Es darf also gar nicht in Frage kommen, wie viel Geld eine solche Anstalt kostet. Entweder erkennt man die Verpflichtung der Gesamtheit, des Staates und der Gesundheit an, oder man erkennt sie nicht an, aber dann sage man nicht erst das eine öffentliche Gesundheitspflege existiert."**

Um es vorweg zu nehmen: wir bestreiten gar nicht, dass sich die Zeiten nach 1848 geändert haben, im Gegenteil. Damals ging es um die Schaffung einer öffentlichen Gesundheitsfürsorge und heute um die Abschaffung eben dieser. Um so wichtiger, erscheint es uns, immer wieder auf die Weitsicht dieses Arztes der Charité zu verweisen.

Dieser politische Hintergrund ist wichtig für die Entscheidung der ver.di Tariffkommission. Denn spätestens ab 2009 werden alle Krankenhäuser bundesweit in eine wirtschaftliche, eben politisch gewollte, Schiefelage geraten. Dies kann durch keinen Lohnverzicht an der Charité vermieden werden. Denn spätestens ab 2009 wird es ein politisch gewolltes

“Hauen und Stechen” in der Krankenhauslandschaft ums Überleben geben, nicht nur bundesweit zwischen den Universitätsklinken, sondern auch in dieser Stadt zwischen allen Krankenhausbetreibern. Und jede tarifliche Unterbezahlung, wie z.B. die unsrige derzeit, wird eine Lohn-Dumping-Spirale nach unten hervorbringen.

Darüber hinaus bestätigt der Vorstand die von uns beschriebenen Befürchtungen in seinem “offenen Brief” und “Personalkonzept“. Jetzt wollen sie von uns bis zu -20% unserer bereits untertariflichen Einkommen und 2007 sagen sie dann, dass es “leider” doch noch “schlimmer” ist und wir noch mal mehr auf 10, 20 % verzichten sollen. Nun schreiben sie bereits heute, dass die Festlegung des Basisfallwertes für Berlin eine zusätzliche Einsparsumme von 30 Millionen • bedeutet. Wir freuen uns nicht, recht behalten zu haben, sondern befürchten eher weitere Millionenlöcher.

**Volkswirtschaftliche Katastrophen, insbesondere politisch gewollte, verhindert man nicht betriebswirtschaftlich.**

Wir fordern den Vorstand auf, nicht die Sparzwänge von außen auf die Beschäftigten abzuwälzen, sondern sich gegen Aufsichtsrat und Politik zu wehren. Bisher ist noch kein Leuchtturm auf dieser Welt ohne Arbeiter gebaut worden und auch kein Elfenbeinturm.

Wir fordern den Vorstand auf, sofort damit aufzuhören, die Beschäftigten zu verängstigen und zu verunsichern. Alles, was nun an Kürzungen und Reduzierungen im “offen Brief” und “Personalkonzept” angekündigt wird, war bereits Ende letzten Jahres vom Vorstand so beschlossen, auch der Stellenabbau für dieses Jahr. Da ist nichts neues dabei, außer die Drohung, betriebsbedingt zu kündigen. Eine einfache Auflistung von Beschäftigten mit unterschiedlichen Verträgen, die nach der Vorstellung des Vorstandes kündbar zu sein scheinen dient allein dem Schüren von Ängsten, aber ist selbst aus Arbeitgebersicht der Sache in keiner Weise dienlich.

Der Prozess von betriebsbedingten Kündigungen ist gesetzlich festgelegt und unterliegt nicht der Willkür des Vorstandes.

Um wirklich betriebsbedingt zu kündigen muss erst einmal die wirtschaftliche Notwendigkeit erwiesen werden. Dann bedarf es eines Auswahlverfahrens, in dem die Beschäftigten der Bereiche, in denen gekündigt werden soll, nach einem Punkteschema geordnet werden. Hier sind z.B. Dienstjahre, Kinder und Alleinerziehend zu bewertende Kriterien.

Dann sollte der Vorstand auch nicht verschweigen, dass er ja sogenannte Leistungsträger dort heraus genommen sehen will. Aber was sind denn wirkliche Leistungsträger? Bisher zeigt der Vorstand dazu keine Transparenz. Auch dieses muss erst einmal unzweifelhaft geklärt werden.

Falls der Vorstand tatsächlich diesen falschen Weg der betriebsbedingten Kündigung geht, hat jede

Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das Recht (und wir würden auch jede/jeden dazu aufrufen) dagegen gerichtlich zu klagen. Gewerkschaftsmitglieder haben allein schon durch ihre Mitgliedschaft Rechtsschutz.

An dieser Stelle möchten wir noch einmal dringend darauf hinweisen, dass wenn es zu irgendwelchen Veränderung am Arbeitsplatz kommt, wenn es vielleicht sogar um Entsendungen in einen wie auch immer titulierten Pool geht, wenn es um Herabgruppierung im Einkommen geht, wenn es um Einzelgespräche mit dem Vorgesetzten geht: Informieren Sie umgehend den Personalrat! Dieser kann und nach unserer Auffassung sollte auch an Einzelgesprächen mit dem Vorgesetzten teilnehmen, das ist ihr Recht und zwar ohne Begründung! Nutzen Sie ihr Recht.

Wie soll es weitergehen?

Die derzeitige Situation mutet an, als müsse man sich entscheiden zwischen 20%igen Lohnverzicht und betriebsbedingter Kündigung, wenn auch weder das eine noch das andere akzeptabel ist. Und vielleicht hoffen ja auch immer noch Kolleginnen und Kollegen darauf, dass dies die alten Drohgebärden der Arbeitgeber sind und man sich schon irgendwie einig wird. Aber den Arbeitgebern geht es hier nicht nur um eine tarifliche Einigung, sondern um eine Weichenstellung über die Zukunft des öffentlichen Dienstes.

Mit ihrem Austritt im Januar 2003 aus dem Flächentarifvertrag machte die SPD/PDS-Regierung erneut deutlich, dass sie auf Bundesebene Vorreiter sein will im Ausverkauf des öffentlichen Dienstes. Die Ablehnung der tariflichen Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber der BVG durch den Berliner Senat verdeutlicht aufs Schärfste die eigentlichen Absichten. Auch uns gegenüber droht der Senat durch den für uns zuständigen Wissenschafts-Senator Flierl, PDS:

**„Die Schuldenlast von Berlin erlaubt keinerlei Quersubventionen. Wie sie wissen gibt es eine aus meiner Sicht bedrohliche Diskussion um die Privatisierung und Aufspaltung von Krankenversorgung, Lehre und Forschung. Das Beispiel Hessen wird Schule machen, wenn andere Strategien nicht greifen. Welche konstruktiven Vorschläge haben die Arbeitnehmer und ihre Vertreter/innen zum Umgang mit dieser Situation?“**

und weiter

**„ Die Prognosen für die ganze Bundesrepublik sehen einen weiteren Ausverkauf öffentlicher Unternehmen voraus mit den daraus resultierenden Folgen für die Tarifverträge. Die Vorstellungen sind ihnen ja als Vertragspartner der Rhön-Klinik AG o.a. bekannt. Möchte ver.di lieber auf dieser Grundlage weiterverhandeln?“**

und weiter

**„Wenn die unmittelbar drohende Insolvenz der einzige Grund für ver.di ist tarifpolitisch zu reagieren, wird der Ausverkauf des öffentlichen Gesundheitswesens die Folge sein.“**

Also im Klartext: Kein Verständnis von Seiten des SPD/PDS-Senats für gewerkschaftliche, ja sogar sozialdemokratische Selbstverständlichkeiten, wie einen Flächentarifvertrag und den Widerstand gegen 20%ige Lohnkürzungen und Ausgliederungen in Tochtergesellschaften. Danke PDS, Danke SPD.

Es ist zu befürchten, dass eine Situation inszeniert wird, in der die Krankenversorgung der Universitätsmedizin dann medienwirksam so oder so verkauft werden soll - öffentlich in die Pleite und dann Suche nach privatem Retter?

Dann wäre es allerdings unerheblich, zu welchen Zugeständnissen und Kompromissen die Beschäftigten bereit wären, denn nach einem Verkauf gelten nach einer kurzen Übergangszeit alte Vereinbarungen, ob nun tariflich oder im Sinne des Kündigungsschutzes, nicht mehr.

---

In voller Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen der BVG drucken wir hier eine ihrer Veröffentlichungen und wünschen ihnen den bestmöglichen Erfolg in ihrem Kampf!

## **Bürger, verteidigt Euer Eigentum**

Liebe Berlinerinnen, liebe Berliner, wir, die Mitarbeiter/innen der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR), erwarten vom Berliner Senat, dass er sich für den Erhalt **ihres** Verkehrsbetriebes einsetzt.

Seit über 10 Jahren wurden in ihrem Betrieb, wie vom Senat gefordert, Arbeitsplätze vernichtet. Nun sind die Auswirkungen für alle in der Stadt erkennbar.

Nach der Vernichtung von 16.000 Arbeitsplätzen bei der BVG AöR sind die Einschränkungen von Leistungen für Sie als Kunden heute deutlich spürbar.

Längere Taktfolgen und weniger Anschlüsse in den Außenbezirken sind die Auswirkungen. Die Qualität und der Reinigungsstandard haben spürbar abgenommen.

*„Berlin hat breite Straßen und Fahrräder gibt es auch“  
(Aussage Senator Sarrazin, SPD)*

*„Ihr Völker der Welt, schaut auf diese Stadt“  
(Zitat Ernst Reuter, SPD)*

Wir treten dafür ein, dass die BVG AöR als **ihr** Verkehrsbetrieb in Berlin erhalten bleibt. Wir wollen ihnen auch in Zukunft, ein günstiges umfangreiches Angebot in hoher Qualität bieten.

## **Wir bitten Sie, uns dabei zu unterstützen,**

indem Sie mit ihren Abgeordneten die Problematik besprechen, damit sich diese eher für die Weiterentwicklung und den Ausbau **Ihres** Nahverkehrsbetriebes einsetzen.

Wir haben in der Vergangenheit gezeigt, dass wir bereit sind, zur Sanierung und für die Zukunft ihres Betriebes

auch unseren Beitrag zu leisten.

Dem Senat von Berlin scheint dies vollkommen egal zu sein. Er verzichtet zu Gunsten seiner Privatisierungspolitik auf die Möglichkeit, Arbeitsplätze zu erhalten und Geld zu sparen.

*„In Deutschland sind Gewerkschaften das größte Übel“  
(Aussage Guido Westerwelle, FDP)*

*„Denk ich an deutsche Politiker und Vortsände in der Nacht, bin ich um den Schlaf gebracht“ (frei nach Heine)*

Wir verstehen nicht, dass der Senat von Berlin das mit ver.di ausgehandelte Einsparvolumen von ca. 35 Mio. Euro in 2006, ca. 50 Mio. Euro in 2007 und ca. 70 Mio. Euro in 2008 (nach Berechnungen des Vorstandes der BVG AöR auf der Grundlage des Verhandlungsstandes zum Spartentarifvertrag (TV-N) vom 06.01.05) nicht annehmen will. Mit diesem Verhandlungsstand wären in 2009 ca. 83 Mio. Euro einzusparen.

*„3,6% weniger Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, verzicht auf Urlaubsgeld - reicht nicht!“ (Aussage Senator Wolf, PDS)*

*„Ein Gespenst geht um in Europa....und er geht mit“  
(frei nach Marx)*

Stattdessen wird bei unserer Landesregierung weiter daran gearbeitet, die BVG AöR zu zerschlagen, zu privatisieren und damit die Dienstleistungen für die Bevölkerung immer mehr zu verschlechtern.

## **Lassen Sie sich das nicht gefallen.**

Unterstützen Sie uns dabei, die BVG AöR als **Ihren** Verkehrsdienstleister in Berlin zu erhalten.

# Aktive Mittagspause

Teil 1- Aufsichtsratsitzung 25.02.2005



Lautstarker Protest zur Aufsichtsratsitzung am Campus Mitte



Mitarbeiter übergaben über 800 Unterschriften gegen die Gründung der Organschaft Technik und Betriebe.

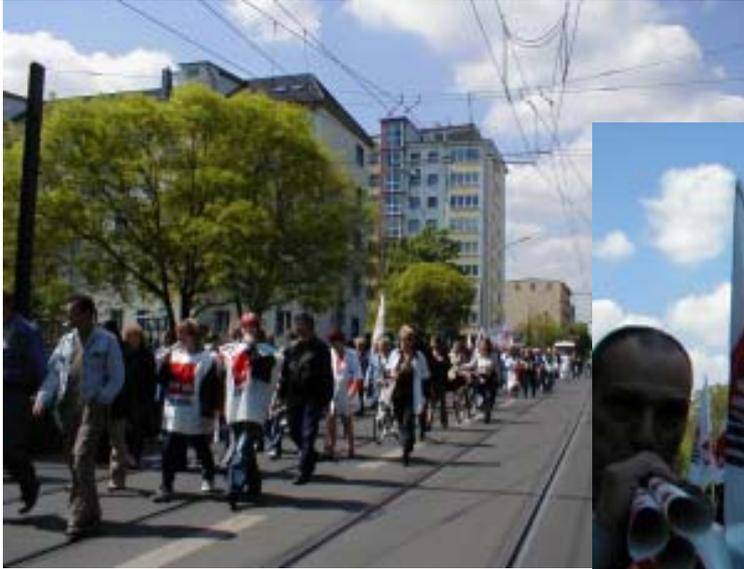
Von dieser Privatisierung wären 1050 Mitarbeiter betroffen.



# Aktive Mittagspause

## Teil 2- Aufsichtsratsitzung 13.05.2005

Trotz Verlegung der Aufsichtsratsitzung in die Brunnenstrasse machten sich die Beschäftigten in ihrer Mittagspause auf den Weg, um sich wieder beim Aufsichtsrat Gehör zu verschaffen.



# Anmerkungen zu der Campustour am CCM

Der Auftakt der Mai/Juni – Campustouren wurde dieses Mal durch die unterbrochenen Tarifverhandlungen bestimmt. Das Konzept des Vorstands für die Touren war ebenso durchsichtig wie erfolglos. Nach dem Paukenschlag vom 13.05.05 blickte die gesamte berliner Öffentlichkeit auf die Charité.

## Der Paukenschlag beinhaltete unter anderem:

- die Absicht in den nächsten zwei Jahren 1500 Beschäftigte betriebsbedingt zu kündigen
- die Gründung einer Transfergesellschaft, für vermeintlich überflüssiges Personal, welches über den Zeitraum von einem Jahr eine Qualifizierung für den ersten Arbeitsmarkt erhalten soll ( „qualifiziert für Hartz IV“ )

Auf der Campus-Tour sollte nun der Krieg der Meinungen gewonnen werden. Durch eine sehr einseitige Darstellung des Verlaufs der Tarifverhandlungen und der Präsentation von schrecklichen Zahlen sollten die Beschäftigten auf Linie gebracht werden.

Die Diffamierungstaktik ging nicht auf. Beschäftigte und Gewerkschaften waren sich einig in ihrer Bewertung der Situation. Die Drohung mit betriebsbedingten Kündigungen fügt sich nahtlos in die Eskalationsstrategie der Charité-Leitung ein.

## Kurze Geschichte der Eskalation

- Januar 2003

Nichtanwendung des Potsdamer Tarifabschlusses, der uns eigentlich 4,4% mehr Lohn und Gehalt gebracht hätte.

- Mai 2004

schlechtere Arbeits- und Vergütungsbedingungen für Neueinstellungen und Weiterbeschäftigungen.

- 2004 bis heute

konsequente Mißachtung der Informations- und Beteiligungsrechte aller Personalräte der Charité.

- Februar 2005

das Unternehmenskonzept der Charité sieht massive Einsparungen vor, deren größter Teil von den Beschäftigten getragen werden soll, selbstverständlich nicht der Leitungen, ohne Vorlage eines ausführlichen Sanierungskonzeptes.

Folgen des Unternehmenskonzeptes: die Charité definiert sich mehr denn je als Wirtschaftsunternehmen, bei dem ältere, kranke, behinderte, allein erziehende Beschäftigte



ect. nur noch als bloßer Kostenfaktor empfunden und entsprechend behandelt werden. Von einer ordentlichen Patientenversorgung, oder gar einer qualifizierten Forschung ganz zu schweigen.

## Einer ging baden – der Rest schwieg

Lebhaft und wenig eingeschüchtert zeigte sich die Belegschaft des CCM und Prof. Ganten geriet merklich ins Schwimmen. Auffallend wie ihn seine Vorstandskollegen und die restliche Leitungsgarde im Regen stehen ließen. Gerade am CCM war es doch sehr peinlich, daß Professor Ganten nicht wußte -oder nicht sagen wollte, daß es im Tarifkreis Ost keinen tariflichen Kündigungsschutz gibt

und seine Drohungen mit dieser Maßnahme vor allen diesen Standort treffen würde.

Mehr denn je wurde deutlich, daß absurde Leuchtturmkonzepte und die Anwerbung privaten Kapitals die Beschäftigten nicht überzeugt haben und auch nicht werden. Der Weg in dieses Ganten-Paradies ist es, der uns zu Recht Sorge macht, denn der Vorstand geht hier buchstäblich über Leichen.

Im Bereich Tarifpolitik versuchte Prof. Ganten durch geschickte Auslassung das Bild von den Verhandlungen zu verzerren.

Die Notlage, welche ein unabhängiger Wirtschaftsprüfer aktuell nicht bestätigen hat, war nicht der einzige Grund dafür, daß wir die Verhandlungen unterbrachen.

Die Dimension des Verzichts, welcher uns der Vorstand abverlangte hätte bedeutet, daß wir demnächst Geld zur Arbeit mitgebracht hätten.

Kolleginnen und Kollegen der Tarifkommission der Charité hatten ihre eigene Sitzung unterbrochen und wohnten der Versammlung bei. Dadurch konnte mancher Vorstandsnebel durchdrungen und gelichtet werden. Den größten Beitrag für Aufklärung und Kritik kam aber dankenswerterweise von den Beschäftigten selbst.

Doch hier sei insbesondere gefragt, was denn nun der Vorstand zu tun gedenke um zukünftige Bedrohungen des Charité -Haushaltes abzuwenden. Einsparungen bei Sachkosten ?, Einsparungen bei den Besserverdienenden ?? oder gar ein betriebswirtschaftlich sinnvolles Anbieten von Leistungen nach außen ??? Wir wissen es nicht und der Vorstand offenkundig auch nicht.

# Infos zu betriebsbedingten Kündigungen

## **Kündigungsschutzklage**

Nach Einschätzung vieler Arbeitsrechtler ist es für Arbeitgeber nicht gerade einfach betriebsbedingt zu kündigen.

## **Die überwiegende Anzahl betriebsbedingter Kündigungen ist rechtlich angreifbar !**

Aus diesem Grund müssen Sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erheben. Wenn Sie Gewerkschaftsmitglied sind, melden Sie sich in der ver.di-Rechtsabteilung. Im übrigen helfen wir auch gerne mit guten Anwälten.

## **Wer hat gesetzlichen Kündigungsschutz ?**

Um eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erheben zu können, müssen sie ein Arbeitsverhältnis mit der Charité nachweisen, welches länger als sechs Monate besteht. Schwerbehinderte, Frauen im Mutterschutz und Beschäftigte im Erziehungsurlaub haben ebenfalls eine gesetzlich definierte bessere Ausgangstellung und sollten sich bei den Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, den Frauenbeauftragten und/oder den Personalräten beraten lassen.

## **Inner- oder außerbetriebliche Gründe müssen vorliegen**

Um eine betriebsbedingte Kündigung rechtswirksam auszusprechen muß die Charité in jedem einzelnen Fall die Kündigung begründen. Die Gründe müssen konkret benannt werden und können später nicht einfach ausgetauscht werden.

Anerkannte außerbetriebliche Gründe sind beispielsweise Haushaltseinsparungen im öffentlichen Dienst oder die Kürzung/der Wegfall von Drittmitteln im Wissenschafts-/Forschungsbereich. Diese Gründe gelten jedoch ohne weiteres nicht in der Krankenversorgung!

Anerkannte innerbetriebliche Gründe sind beispielsweise organisatorische Veränderungen, Stilllegungen eines Betriebs oder eines Betriebsteils. Jedoch kann auch hier der Arbeitgeber nicht willkürlich verfahren, sondern muß zunächst einen Ausgleich schaffen. Z. B. muß in jedem Einzelfall nachgewiesen werden, daß eine Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz zu keinen Bedingungen möglich ist.

Diese Gründe müssen tatsächlich vorliegen und die Charité muß darlegen, wie diese Gründe zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen bzw. warum die Gründe zum Wegfall eines konkreten Arbeitsplatzes führen. Außerdem muß nachgewiesen werden, daß es keine Alternative zu dieser Kündigung gibt (Umsetzung, Qualifizierung, ect.).

Unternehmerische Entscheidungen zum Arbeitsplatzwegfall müssen bereits greifbare Formen angenommen haben, um als Begründung für betriebsbedingte Kündigungen erhalten zu können. Im Falle des Vorliegens außerbetrieb-

licher Gründe muß die Charité ein Konzept darlegen wie sie auf die externen Ursache reagiert und genau darlegen, wie eine Entscheidung zum Arbeitsplatzwegfall betrieblich umgesetzt wird.

## **Arbeitsplätze müssen tatsächlich weggefallen sein**

Was wird aus der Arbeit, die bis vor kurzem noch durch zu kündige Beschäftigte durchgeführt wurde ? Ist diese tatsächlich weggefallen oder etwa einem anderen Beschäftigten übertragen worden ? Wurde im betroffenen Bereich vielleicht gerade jemand eingestellt ? Sollte sich nachweisen lassen, daß das Bedürfnis nach entsprechender Arbeitsleistung gar nicht weggefallen ist, sind die Chancen gut einen Kündigungsschutzprozess zu gewinnen.

## **Sind freie und vergleichbare Arbeitsplätze vorhanden ?**

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verlangt, daß vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung die Möglichkeit geprüft werden muß ob der Arbeitnehmer auf einen anderen freien, vergleichbaren Arbeitsplatz im Betrieb versetzt werden kann.

Unter freie Arbeitsplätzen nach BAG-Definition fallen u.a. solche, die:

- zum Zeitpunkt der Kündigung unbesetzt sind,
- mit hinreichender Sicherheit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zur Verfügung stehen für die im Zeitpunkt der Kündigung bereits feststeht, daß sie in absehbarer Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist frei werden, sofern die Überbrückung des Zeitraumes dem Arbeitgeber zumutbar ist ( bis zu drei Monaten ).

Wichtig ist hier jedoch der Begriff der Vergleichbarkeit. Ein entsprechender Arbeitsplatz muß den jeweiligen Fähigkeiten des Beschäftigten entsprechen. Oder dieser muß z.B. für diesen qualifizierbar sein.

Sollten entsprechende Umsetzungsmöglichkeiten möglich gewesen sein, ist eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig.

## **Erhöhte oder andere Anforderungen an freie Arbeitsplätze**

Die Charité muß vor der Aussprache einer betriebsbedingten Kündigung sogar geprüft haben, ob nicht möglicherweise Arbeitsplätze mit erhöhten oder anderen Anforderungen nach entsprechenden Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen die Möglichkeit von Weiterbeschäftigungen eröffnet hätten.

Schließlich muß die Charité vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung sogar freie Arbeitsplätze mit anderen Arbeitsbedingungen anbieten

## **Sozialauswahl**

Der gewerkschaftlich erkämpfte Kündigungsschutz in der Bundesrepublik verbietet der Charité sich einfach die Schwächsten oder anderweitig unliebsame Beschäftigte zu

Kündigung herauszupicken. Die Charité ist gesetzlich verpflichtet eine Sozialauswahl vorzunehmen. Hierbei wird ermittelt welche Beschäftigten aufgrund ihrer Sozialdaten am wenigsten auf einen Arbeitsplatz angewiesen sind. Hier hat die Charité auch eine Vorbildfunktion.

Sollte eine Sozialauswahl **nicht oder fehlerhaft** stattgefunden haben, ergibt sich daraus die Rechtsunwirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Es gibt sogar Beschäftigtengruppen, die von vornherein nicht in die Sozialauswahl einbezogen werden dürfen. Dieses ist beispielsweise bei Schwerbehinderten der Fall, sofern die Hauptfürsorgestelle einer Kündigung nicht zugestimmt hat, aber auch, wenn eine (**ordentliche**) **Kündigung im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag** ausgeschlossen ist.

#### **Sozialauswahl – Ermittlung vergleichbarer Arbeitnehmer**

Beabsichtigt die Charité weiterhin die Absicht betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen darf sie in die Sozialauswahl nur von ihrer Tätigkeit her vergleichbare Beschäftigte in die Sozialauswahl einbeziehen.

**Beispiel:** Die Charité behauptet den Wegfall von Arbeitsplätzen von 80 Stellen in der Krankenpflege und 80 Stellen in MTA-Bereich. Es muß dann eine Sozialauswahl für Pflegekräfte und getrennt davon eine für MTA durchgeführt werden.

Einzelne Beschäftigte könnten auch mit Mitarbeitern verglichen werden, deren Tätigkeit anders oder höherwertig ist, wenn die bisherige berufliche Qualifikation dieses erlaubt.

**Beispiel:** Im Pflegebereich wären auch Arzthelferinnen möglicherweise in die Sozialauswahl einzubeziehen, da eine Krankenpflegekraft aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation auch Arzthelferinnen Tätigkeiten übernehmen könnten.

Die Sozialauswahl wird **nicht etwa abteilungsbezogen** (oder standortbezogen), sondern muß **betriebsbezogen** erfolgen, also in der ganzen Charité.

#### **Angst lähmt – Wehren Sie sich**

**Nutzen Sie die Möglichkeit der Beratung durch Personalräte, Frauenbeauftragte und Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten.**

**Nutzen Sie ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft ( Rechtsschutz ) oder Ihre privaten Rechtsschutzversicherungen.**

**Sollte die Charité ihre Drohungen umsetzen wollen, so ist dieses für den Arbeitgeber ein mühevoller und langwieriger Prozeß. Leisten Sie Widerstand und prüfen Sie ernsthaft die Möglichkeit von Kündigungsschutzklagen.**

**Die Mehrzahl aller betriebsbedingten Kündigungen ist rechtlich angreifbar !**

**Weg mit der erpresserischen Kündigungsdrohung ! Dieser Vorstand hat damit zum wiederholten Mal gegen die Interessen der Belegschaft gehandelt und damit eine moralische Bankrotterklärung abgeliefert und schädigt damit auch weltweit das Ansehen der Charité.**

**Wenn Politik und Vorstand Sie alleine lassen – Wir sind da ! Jetzt rein in die Gewerkschaft, denn gemeinsam sind wir stärker !**

**Und im übrigen gibt es auch noch Personalräte, welche mit regelmäßigen Erfolgen Kündigungen verhindern.**

Die Charité darf allerdings ihrerseits Beschäftigte aus der Sozialauswahl herausnehmen, wenn sie belegt, daß die jeweilige Arbeitskraft aus betriebstechnischen, wirtschaftlichen oder sonstigen betrieblichen Bedürfnissen nicht entlassen werden darf.

Die Anforderungen bzw. die Darlegungslast ist für den Arbeitgeber ist hier jedoch sehr hoch. Das pauschale Festellen einer höheren Leistungsfähigkeit ( z.B. wenig Fehlzeiten ) reicht hierbei nicht aus. Eine solche von Charité-Gnaden Elite-Arbeitskraft muß schon über ganz besondere Spezialkenntnisse verfügen, damit der Arbeitgeber sie aus der Sozialauswahl herausnehmen darf

#### **Sozialauswahl – Kriterien bzw Konkretisierung sozialer Gesichtspunkte**

Hierbei sind unabdingbare Faktoren für jeden vergleichbaren Beschäftigten festzustellen:

##### **die Dauer der Betriebszugehörigkeit**

##### **das Lebensalter**

##### **die Unterhaltspflichten des jeweiligen Beschäftigten**

Weitere Faktoren zugunsten eines Beschäftigten könnten Berufskrankheit, bestehende Schwangerschaft, Schwerbehinderung oder schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt sein.

Üblicherweise werden mit Gewerkschaften oder Personalräten so genannte Auswahlrichtlinien vereinbart, die aber nicht gegen die oben genannten gesetzlichen Bestimmungen verstoßen dürfen. Als praktikabel haben sich dabei Bepunktungssysteme erwiesen – hier ist ein vom Bundesarbeitsgericht zugelassenes Beispiel:

Unterhaltspflicht für Ehegatten	8 Punkte
Unterhaltspflicht für jedes Kind	4 Punkte
Betriebszugehörigkeit bis 10 Dienstjahre, je Dienstjahr	1 Punkt
Ab dem 11. Dienstjahr je Dienstjahr	2 Punkte
Lebensalter	1 Punkt
(berücksichtigt werden nur Betriebszugehörigkeiten bis zum vollendeten 55. Lebensjahr und maximal 70 Punkte).	
Jedes vollendete Lebensjahr (maximal 55 Punkte)	