

Charite Vorstand verstößt gegen bestehende Dienstvereinbarungen!

Was ist eine Dienstvereinbarung?

Dienstvereinbarungen sind Verträge, die zwischen dem Personalrat und der Dienststelle, vertreten durch deren Leiter, getroffen werden (ähnlich den Betriebsvereinbarungen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes). Anders als Tarifverträge, die (auf Arbeitnehmerseite) nur für Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft gelten, haben Dienstvereinbarungen Gültigkeit für alle Mitarbeiter/innen. Allerdings sind Dienstvereinbarungen nur dort möglich, wo es keine abschließenden gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen gibt oder diese Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulassen. Meist geht es um Fragen der Technikausstattung, der Arbeitszeitregelung und Arbeitszeiterfassung und um ergänzende soziale Maßnahmen, wie Betriebssport oder sonstige betriebliche Gesundheitsförderung oder die Vermeidung von Mobbing. § 18 des Tarifvertrags öffentlicher Dienst (TVöD) sieht eine solche Dienstvereinbarung zur Regelung von Leistungsentgelten vor.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, seit 11.10. 2007 gilt in unserem Betrieb die Dienstvereinbarung zum Anlegen von Schutzkleidung. Diese Dienstvereinbarung wurde zwischen Gesamtpersonalrat der Charité und dem Vorsitzenden der Charité, Prof. Ganten abgeschlossen.

Der Gesamtpersonalrat hat nach langen Verhandlungen eine Dienstvereinbarung erreicht, die für die **gesamte** Charite gilt und für alle Berufsgruppen und Beschäftigte, die Schutzkleidung, bzw. Arbeitskleidung anlegen müssen.

Zentrumsleitungen bekennen sich offen dazu, dass sie gegen bestehende Dienstvereinbarung verstoßen werden und Stationsleitungen geben dies ungefiltert weiter.

Zentrumsleitungen behaupten:

- Der Vorsitzende Ganten habe nicht gewusst, was er da unterschreibt
- Die Gewährung von Rüstzeiten seien nicht regelbar
- Die Einhaltung dieser Dienstvereinbarung sei zu teuer

Abgesehen vom diffamierenden Charakter der ersten Aussage hat der Vorsitzende der Charité viele teure Berater und Anwälte, die die Charité jährlich Millionen kosten.

Seit wann kann man 12 Minuten nicht regeln? Diese Dienstvereinbarung ist Teil der gesetzlichen Arbeitszeitregelung. Und jahrelang konnte dies im Campus Benjamin Franklin geregelt werden.

Was heißt zu teuer? Es geht um 2x 6 Minuten, die Teil der Arbeitsverpflichtung sind.

Wieviel Überstunden und Mehrarbeit werden dem Arbeitgeber täglich von den Mitarbeitern der Charité freiwillig oder unfreiwillig geschenkt, die diese Unkosten wieder wettmachen. Sollten die Beschäftigten auf die Idee kommen, ihre Mehrarbeit in Minuten zu berechnen und

§ 74 Dienstvereinbarungen

1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegen stehen. Sie werden von der Dienststelle und dem Personalrat geschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. (LPVG Berlin)

dafür Ausgleich zu fordern, könnte das wirklich teuer für die Charité werden. Die Beschäftigten können und wollen es nicht mehr hören, dass sie nur als Kostenfaktor gesehen werden und zu teuer seien. Vorstand und Zentrumsleitungen sollten sich fragen, ob die Charite überhaupt existieren könnte, wenn sie diese leistungswilligen und überaus bescheidenen und verzichtsbereiten Beschäftigten nicht hätte. Auf unseren Schultern wachsen die Gewinne, die in die Taschen der Berater und außertariflich vergüteten Neueinstellungen fließen. Wir erwirtschaften die Prämien für die Vorstände und die Abfindungen für die Chefetagen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn wir uns nicht wehren und unsere Rechte nicht achten und durchsetzen, werden die Zentrumsleitungen und der Vorstand uns immer weiter falsche Informationen und ihre eigene Wahrheit verkaufen, solange diese für sie vorteilhaft sind und weiterhin auf unsere Kosten Gewinne machen, ohne uns zu beteiligen.

Wir haben nicht nur Pflichten, sondern auch Rechte und auch die Vorgesetzten müssen ihren Pflichten gegenüber den Beschäftigten nachkommen. Wenn die Unternehmer ungesetzlich handeln, müssen wir es kritisieren und dürfen es nicht tolerieren oder ignorieren.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.

Nutzt die Möglichkeit der Geltendmachung. Einen entsprechenden Vordruck zum Ausdrucken findet Ihr auf den Seiten der Personalvertretungen unter folgender Adresse: <http://www.charite.de/personalrat/welcome.html>

Wenn Ihr Druck oder Kritik von Seiten der Zentrumsleitungen oder sonstigen Vorgesetzten befürchtet oder ausgesetzt seid, ruft bei den Personalvertretungen an und bittet um Unterstützung:

Gesamtpersonalrat

Postanschrift

Charitéplatz 1, 10117 Berlin

Sekretariat: Frau Streuber

Email: gesamtpersonalrat@charite.de

Telefon: 030-450 577057

Fax: 030-450 577957

Standort: CCM, Eduard Henoch Haus (ehemalige Kinderklinik) 3. Ebene,

Klinikumpersonalrat

Postanschrift

Augustenburger Platz 1, 13353 Berlin

Sekretariat: Frau Schulz-Neitzel und Frau Lehmann

Telefon: 030-450 577218 oder 450 577228

Fax: 030-450 577902

Standort: Oststr. 4

Fakultätspersonalrat

Postanschrift

Charitéplatz 1, 10117 Berlin

Sekretariat: Fr. Vera Stolpmann

Telefon: 030-450 577062

Fax: 030-450 577919

Standort: Luisenstr. 65, 10117 Berlin (im Charité Hochhaus, Ebene 9)