



Häufig gestellte Fragen zum Vorschalttarifvertrag

Frage: Ab wann gilt der neue Vorschalttarifvertrag, die neue Arbeitszeit und wann erhalte ich die Arztluzage bzw. die Einmalzahlung ?

Antwort: Der Tarifvertrag wurde am 28.04.06 vom Aufsichtsrat angenommen und tritt damit am 01.05.2006 in Kraft. Die Arztluzage wird beginnend ab dem 01.06.06 gezahlt. Obwohl nicht im Vertragstext spezifiziert, geht die ÄI davon aus, dass somit auch die verlängerte Arbeitszeit von 42h erst ab Juni 2006 gilt. Ähnliches dürfte auch für die Bereitschaftsdienste gelten.

Die Einmalzahlung (Ausgleich Arztluzage rückwirkend Januar-Mai) ist am 15.07.2006 zur Zahlung fällig.

Frage: werden Überstunden bezahlt, wenn der Vorschalttarifvertrag in Kraft tritt ?

Antwort: Hinsichtlich der Bezahlung von Überstunden (oder der Gewährung von Freizeitausgleich) ändert sich nichts. Im Gegenteil: es ist abzusehen, dass die Charité über die starren Klinikbudgets versuchen wird, die Gehaltssteigerungen durch Abbau von ärztlichen Stellen auszugleichen. Einer vollständigen Arbeitszeitdokumentation und der Einforderung von Bezahlung oder Freizeitausgleich kommt in diesem Zusammenhang eine noch erheblich höhere Bedeutung zu. In Kliniken, in denen Mehrarbeit nicht dokumentiert wird, werden zuerst Stellen abgebaut werden.

Frage: Wie lange gilt der Vorschalttarifvertrag ?

Antwort: Der Vorschalttarifvertrag läuft primär unbefristet, kann jedoch gekündigt werden:

1. Wenn drei Monate nach einem TdL-Abschluß keine Übernahme an der Charité erfolgt ist mit einer Frist von drei Monaten (d.h. effektiv frühestens 6 Monate nach TdL-Abschluß)

Oder 2.: Der Vorschalttarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, jedoch erstmals zum 31. März 2007 gekündigt werden.

Frage: Wer bekommt einen 48h-Vertrag für die Regelarbeitszeit?

Antwort: Diese Sonderform wird eher die Ausnahme darstellen. Sie ist denjenigen vorbehalten, die keine oder wenig BD leisten, aber dennoch mehr als 42 Stunden arbeiten.

Frage: Gilt der neue Vertrag (auch Einmalzahlung etc.) ab 1.6.2006 für alle Drittmittel-Ärzte und -Wissenschaftler, da dort ja eigentlich gedeckelte Töpfe vorliegen? Falls ja, woher kommt das Geld? Falls nein, viel Prozent unserer Ärzte betrifft das (wieviele sind also vom neuen Tarifvertrag ausgenommen)?

Antwort: Der Vertrag gilt ab dem 01.05.2006, ohne wenn und aber, für alle Ärzte sowie nichtärztlichen Wissenschaftler die dem Klinikum zugeordnet sind oder die nicht dem Klinikum zugeordnet sind, sondern der Fakultät, und überwiegend Aufgaben in Patientenversorgung wahrnehmen. Ob man auf einer Hausstelle sitzt oder aus Drittmitteln bezahlt wird, ist völlig egal. Entscheidend ist einzig und allein, dass man einen Vertrag mit der Charité hat. Thema Drittmittel und Deckelung: Hier muss man unterscheiden, ob aus einem Geldpool heraus bezahlt wird oder ob z.B. die DFG für 2 Jahre BAT II a bezahlt. In ersterem Fall ist das Geld früher aufgebraucht in letzterem Fall spielt es keine Rolle.

Frage: Bis zum Facharzt mit zwei Verträgen: Wir alle werden hoffentlich ab dem 1.6.2006 eine Vertrag nach dem neuen Tarif haben. Heißt das, daß meine nächste Verlängerung (steht Anfang Juli an) schon bis zum Facharzt laufen wird? Gilt das auch für Drittmittelstellen? Wird der Personalrat kürzere Verlängerungen blockieren (sollte er meiner Meinung nach)?

Antwort: Der Vertrag gilt ab dem 01.05.2006. Ab dem 01.06.2006 werden Arntzulagen gezahlt, dann gilt auch die 42 Stunden-Woche. Spätestens im Juli wird der einmalige Umstellungsausgleich für die Monate Januar bis Mai gezahlt. Ob Dein nächster Vertrag schon bis zum Facharzt reichen muss, hängt von der bisherigen Finanzierung ab. Die Formel lautet: Mit zwei (Haus-) Verträgen bis zum Facharzt. Drittmittelfinanzierte Stellen müssen im Interesse der Ärztinnen und Ärzte ausgenommen bleiben. Der Personalrat wird auf die Einhaltung der tariflichen Bindungen achten.

Frage: In der Erklärung heißt es: "Opt-Out mit einer maximalen Arbeitszeit bis 60h/Woche in Form von Bereitschaftsdiensten". Bedeutet dies, dass wir nur noch bis max. 60 Std. incl. BD arbeiten dürfen? Ich nehme an, das Wochenenddienste hier auch als Arbeitszeit gerechnet werden. Dies würde bei einer Arbeitszeit von 40 Std. max. 20 Stunden BD bedeuten. Bei einem Sa./So.-Dienst (25 bzw. 21,5 Std.) wäre dieses Limit schon überschritten. Für Dienste in der Woche (ca. 15,5 Std.) wäre auch nicht mehr als einer 'drin. In unserer Klinik fallen pro Arzt in der 1. Dienstgruppe ca. 6-8 Dienste je Monat an - das gäbe ein echtes Organisationsproblem.

Antwort: In den 60 h, die mit opt out möglich sind, zählen alle anwesenden Stunden in der Klinik, d.h. zzgl. zur Regelarbeitszeit die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienst, sowie die Aktivzeit der Rufdienste. Prinzipiell stimmt es, dass 60h dann wirklich das absolute Arbeitszeitmaximum sind. Das bezieht sich aber als Durchschnittswert auf das ganze Jahr! Pünktuell (z.B. bei Wochenenddienst) dürfen die 60h überschritten werden, was dann später ausgeglichen werden muss, was z.B. in den Urlaubswochen ja automatisch passiert. D.h. Ihr dürft wie gewohnt 24h-Schichten am Wochenende schieben. Viel Spaß!

Frage: Steht nicht zu befürchten, dass zwar künftige Vertragsneuabschlüsse länger befristet sind, ein Teil der zugesagten finanziellen Mittel aber eben über Nicht-Verlängerung aktuell laufender Kurz-Verträge wieder reingeholt wird?

Antwort: Die vertragliche Verpflichtung unter der Formel „zwei Verträge bis zum Facharzt“ kann sich nur auf Hausstellen beziehen. Drittmittelstellen können im Interesse der Betroffenen nicht miteinbezogen werden. Wenn es Probleme mit dem Personalbudget der Kliniken und Zentren gibt, kann dieses nicht von einem Tarifvertrag gelöst werden.

Frage: Müssen nicht die Mitglieder der Marburger Bundes, nach erfolgter Urabstimmung mit überwältigender Befürwortung eines Streiks, ebenfalls über die Annahme eines Tarifvertrags abstimmen?

Antwort: Nein, ebenso wie auf Bundesebene sind Annahme oder Ablehnung eines Tarifangebotes Sache der Tarifkommission.

Frage: Worin liegt der Vorteil dieses Abschlusses, wenn doch ohnehin in naher Zukunft der TdL-Tarifvertrag (mit rückwirkenden Zahlungen) übernommen worden wäre? Der einzige Effekt ist doch der, dass die Arbeitgeberseite der TdL nun auf unseren Vertrag zeigen kann und ihn, obwohl er natürlich nicht so gemeint ist, als Kompromisspapier für die TdL-Verhandlungen zweckentfremden kann. Oder übersehe ich etwas?

Antwort: In der Tat besteht die Gefahr, dass der Berliner Vertrag nun als Vorlage für die TdL-Verhandlungen missbraucht wird. Um diese zu vermeiden, wird er explizit als VORSCHALTvertrag kommuniziert. Der Vertrag wäre tatsächlich überflüssig, wenn (wie Sie meinen) der TdL-Abschluss mit rückwirkender Zahlung vor der Tür stände. Ist dem aber wirklich so? Aus leidvoller Erfahrung der zähen Verhandlungen vor Ort lässt sich unserer Meinung nach ableiten, dass es bis zu einer befriedigenden TdL-Lösung durchaus noch etliche Monate dauern kann. Dann liegt der Vorteil unseres Vorschaltvertrages darin, dass die Kollegen, die aufgrund der Übergangsverträge finanziell auf dem Zahnfleisch gehen, jetzt erstmal ein einigermaßen akzeptables Gehalt bekommen.

Frage: Wer bezahlt die verbesserten Einkommen der Ärzte? Da die einzelnen Abteilungen neuerdings nur so viel Geld ausgeben können, wie sie erwirtschaften (plus Zuschuss vom Senat für Lehre und Forschung) müsste bei

besserer Bezahlung der Ärzteschaft irgendwo gekürzt werden, es sei denn, irgendwo ist niedergeschrieben, dass tatsächlich von Außen mehr Geld ins System fließt. Wie ist das genau und wer oder was ist das 'Außen'?

Antwort: Wer die verbesserten Einkommen bezahlt, steht nicht im Vertrag. SowaS ist auch prinzipiell nie Gegenstand eines Tarifvertrages und wäre ja auch nicht Gegenstand unseres Streiks gewesen. Auch wenn wir für einen TdL-Vertrag mitgestreikt hätten, hätte es ja am Ende das Problem gegeben, dass das Geld von irgendwoher kommen muss. Letztlich werden die ZentrumsleiterInnen für die Budgets verantwortlich sein, und wir haben die Pflicht, durch genaue Dokumentation der Arbeitszeiten und Überstunden (auch in Forschung und Lehre!) nachzuweisen, dass die Verlängerung der Wochenarbeitszeiten nicht durch Streichung von Stellen erkaufte werden kann. Also bitte nach wie vor Überstunden dokumentieren und abzeichnen lassen!