

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Tim-Christopher Zeelen (CDU)

vom 10. April 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. April 2019)

zum Thema:

Universitäres Herzzentrum Berlin (UHZB)

und **Antwort** vom 01. Mai 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 06. Mai 2019)

Herrn Abgeordneten Tim-Christopher Zeelen (CDU)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/18600
vom 10. April 2019
über Universitäres Herzzentrum Berlin (UHZB)

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Die Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht ohne Beziehung der Charité – Universitätsmedizin Berlin (Charité) beantworten kann. Sie wurde daher um Stellungnahme gebeten.

1. Mit welchem Instrument plant die Charité, die betroffenen Mitarbeiter der Charité in das neu zu gründende UHZB zu überführen?

a) Falls ein (Teil-)Betriebsübergang nach § 613a BGB geplant ist, wie wird mit Mitarbeitern umgegangen, die diesem widersprechen? Sind dann betriebsbedingte Kündigungen oder eine Personalgestellung beabsichtigt?

b) Falls das Angebot neuer Arbeitsverträge mit dem UHZB (verbunden mit einem Aufhebungsvertrag mit der Charité) geplant ist, wie wird mit Mitarbeitern umgegangen, die diese nicht abschließen? Sind dann betriebsbedingte Kündigungen oder eine Personalgestellung beabsichtigt?

c) Falls keines der unter 1a oder 1b genannten Instrumente geplant ist, bitte erläutern.

Zu 1.a) bis c):

Die Abstimmungen zwischen der Charité und der Senatskanzlei sind noch nicht abgeschlossen. Betriebsbedingte Kündigungen wird es nicht geben.

2. Ist für den Fall einer Personalgestellung diese unter Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) geplant?

a) Falls ja, wie wird die Charité mit Mitarbeitern, die länger als die in §1 Abs. 1b) AÜG festgelegte Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten am UHZB tätig sind, umgehen?

b) Falls nein, liegt nach Auffassung der Charité ein Ausnahmetatbestand des §1 Abs. 3 AÜG vor, aus dem sich die Nichtanwendbarkeit des AÜG ergibt und falls ja, welcher Ausnahmetatbestand?

Zu 2. a) und b):

Nach Auffassung der Charité liegt der Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG vor; ebenso der Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG. Auch zu dieser Frage sind noch Klärungen offen.

3. Wie wird sichergestellt, dass die bisher am Rettungsdienst teilnehmenden Ärzte der betroffenen Bereiche der Charité auch nach einem Übergang auf das UHZB am Rettungsdienst teilnehmen können?

Zu 3.:

Soweit nötig, werden Zusatzvereinbarungen mit den teilnehmenden Ärztinnen und Ärzten getroffen, um die Teilnahme am Rettungsdienst zu gewährleisten.

4. Wie wird mit Nachteilen für die Mitarbeiter außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Vergünstigungen bei Versicherungsverträgen durch Tätigkeit im Öffentlichen Dienst) umgegangen, die sich daraus ergeben, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht mehr als Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst – wie bisher bei der Charité – gewertet wird?

Zu 4.:

Solche Nachteile sind bisher nach Mitteilung der Charité nicht bekannt.

5. Welche Maßnahmen sind geplant, um die Nachteile, die sich aus dem Verlassen eines Arbeitgebers mit Personalrat und der Aufnahme bei einem Arbeitgeber ohne bestehenden Betriebsrat ergeben, abzuwenden?

Zu 5.:

Die UHZB gGmbH wird einen Betriebsrat bilden. Mit den Arbeitnehmervertretungen der Charité und des Deutschen Herzzentrums Berlin (DHZB) wie auch der Dienstleistungs-GmbH wird eine Lösung für die Übergangszeit bis zur Konstitution des UHZB-Betriebsrats gefunden, so dass keine Zeit ohne Arbeitnehmervertretung sein wird.

6. Durch welche Maßnahmen wird sichergestellt, dass die ärztlichen und naturwissenschaftlichen Mitarbeiter die gleichen Rechte und Pflichten, die unter anderem maßgeblich bei der Antrags- und Abrechnungsfähigkeit von Fördermitteln sind, erhalten wie an der Charité?

Zu 6.:

Durch vertragliche Regelungen zwischen der Charité und dem UHZB, durch Vereinbarungen in den Anstellungsverträgen sowie durch die geplanten Änderungen des Berliner Universitätsmedizingesetzes soll sichergestellt werden, dass Beschäftigte des UHZB die gleichen Möglichkeiten haben, Anträge auf Fördermittel zu stellen und zu bewirtschaften wie sie Beschäftigte der Charité haben.

7. Wie wird mit Personalkostenerstattungen von Dritten im Rahmen von Fördermitteln umgegangen, wenn die betroffenen Mitarbeiter am UHZB angestellt sind? Ist geplant, diese Mitarbeiter temporär für den Zeitraum der Förderung an der Charité anzustellen?

Zu 7.:

Für den möglichen Ausnahmefall, dass die Abrechnungsfähigkeit von Personalkosten nur bei einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis eintritt, plant die Charité diese spezifischen

Arbeitsverträge direkt mit der Charité abzuschließen; das Arbeitsverhältnis zum UHZB wird im selben Umfang ruhend gestellt.

Berlin, den 1. Mai 2019

In Vertretung

Steffen Krach
Der Regierende Bürgermeister von Berlin
Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung -