SCHWARZBUCH

CHARITÉ
CFM Facility Management GmbH

Der Kampf um einen Tarifvertrag in einem Dienstleistungsunternehmen

ver di

Solidaritätskomitee für die
CFM-Beschäftigten

Impressum

1.Auflage, September 2011

Herausgegeben von ver.di Bezirk Berlin**,** Fachbereich 3 und dem Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten
An dieser Broschüre haben mitgewirkt: Sylvi Krisch, Uwe Ostendorff, Maik Sosnowsky, Sascha Stanicic, Kati Ziemer
Umschlaggestaltung und Satz: Nicolas Rother
Druck und Bindung: MK Druck, Berlin

ver.di Bezirk Berlin
Köpenicker Str. 30
10179 Berlin

http://cfmsolikomitee.wordpress.com/
www.berlin.verdi.de

Fotos: Wir bedanken uns für das zur Verfügen stellen der Fotos bei: ath-pictures, Stefan W. D. Häusler, Ronald Luther, Reiner Vollrath, Sascha Stanicic.

Diese Broschüre wurde gefördert durch die Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt.

SCHWARZBUCH CFM

Über den Kampf für einen Tarifvertrag in einem Dienstleistungsunternehmen

Inhalt

Einleitung.....6

Die Ausgliederung der CFM 9

Arbeiten an der Charité, aber nicht für die Charité.....16

Die Lohn- und Arbeitsbedingungen bei der CFM.....25

Ein Tarifvertrag muss her.....27

Der Streik – wir lernen gemeinsam und im vorwärts gehen.....32

Das Solidaritätskomitee.....39

Für die Wiedereingliederung der CFM in die Charité!.....45

Anhang.....47

Einleitung

„Die Zukunft fordert nicht nur Innovationen. Sie fordert diese auch rechtzeitig. An der Charité - Universitätsmedizin Berlin ist das mit der Umsetzung eines richtungweisenden Managementsystems für die Versorgung mit nichtmedizinischen Diensten in einer neuen Größenordnung gelungen. Mit täglich wachsendem Anwenderwissen optimiert die Charité CFM Facility Management GmbH seit 1. Januar 2006 erfolgreich die Versorgung der Charité - Universitätsmedizin Berlin auf den Campi Charité Mitte, Virchow-Klinikum und Benjamin Franklin. Sie bleibt so ihrer Zeit den entscheidenden Schritt voraus.“
– Homepage CFM

Schöne Worte für ein Unternehmen, das die Interessen seiner Beschäftigten ignoriert und mit Füßen tritt.

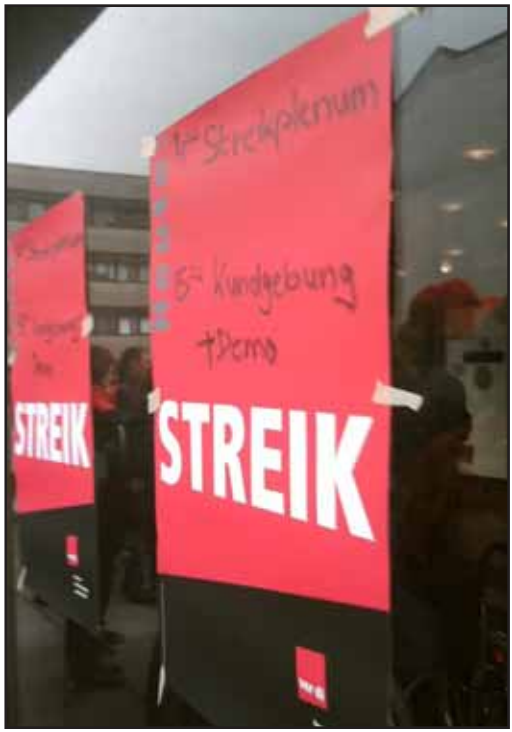
Die CFM ist eine 51-prozentige Tochtergesellschaft der Charité Universitätsmedizin Berlin, die verbleibenden 49 Prozent verteilen sich auf VAMED, Dussmann und Hellmann Worldwide Logistics.
Seit 2006 werden sämtliche so genannte nichtpflegerische und nichtmedizinische Tätigkeiten durch die CFM an der Charité Universitätsmedizin Berlin erbracht. Das Leistungsspektrum erstreckt sich über 18 Leistungsbilder wie beispielsweise Abfallwirtschaft, Mitarbeiter- und Patientenverpflegung bis zur Medizintechnik, Reinigung, Krankentransport und Zentralsterilisation. Insgesamt erbrachten in 2010 nach Angaben der CFM im Durchschnitt 2.606 Beschäftigte ihre Arbeitsleistung in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern, davon wurden mittels Personalgestellung 725 Beschäftigte durch die Charité Universitätsmedizin Berlin überlassen und 1.881 Beschäftigte befanden sich im direkten Anstellungsverhältnis zur CFM.

Dabei erwecken die Begriffe „nichtpflegerisch“ und „nichtmedizinisch“ einen falschen Eindruck. Denn die Beschäftigten in diesen Bereichen sind für das Funktionieren eines Krankenhauses – und damit für die Heilung von PatientiInnen und für das Retten von Leben – genauso bedeutend wie die Pflegekräfte und Ärztinnen. Kurz gesagt: ohne sterile Instrumen-

te keine Operation, ohne pünktlichen Transport der Blutkonserve keine Bluttransfusion, ohne Reinigung noch mehr tote Patienten durch bakterielle Infektionen und ohne Patientenverpflegung stirbt jeder Patient.

Den Beschäftigten der CFM wird weder die ihnen zustehende Wertschätzung für die von ihnen geleistete Arbeit entgegengebracht, noch sind Löhne und Arbeitsbedingungen akzeptabel. Deshalb kämpfen engagierte Kolleginnen und Kollegen mit der Gewerkschaft ver.di und unterstützt von einem Solidaritätskomitee für eine Verbesserung der Situation der Beschäftigten. Und das würde mit einem für alle Beschäftigten geltenden Tarifvertrag beginnen – denn einen solchen gibt es bei der CFM nicht!

Das führt zu Ungerechtigkeit, aber vor allem untergräbt diese Situation die Fähigkeit der Belegschaft gemeinsam für Verbesserungen zu kämpfen. Ohne Tarifvertrag sind lohnabhängige Beschäftigte in einem weitaus größeren Maße der Willkür des Arbeitgebers ausgeliefert. Dass dies in einem Unternehmen möglich ist, das zu 51 Prozent in der öffentlichen Hand ist – und das auch noch in einer Stadt die von zwei Parteien regiert wird, die für sich in Anspruch nehmen Arbeitnehmerinteressen zu vertreten – ist ein politischer Skandal! Die CFM hält nicht einmal das vom so genann-



ten „rot-roten“ Senat beschlossene Vergabegesetz ein, das vorsieht, dass in öffentlichen Unternehmen bzw. in Unternehmen, die Aufträge vom Senat erhalten, kein Lohn unter 7,50 Euro gezahlt werden darf!

Mit dieser Broschüre wollen wir auf diese unhaltbaren Lohn- und Arbeitsbedingungen hinweisen und einen Beitrag dazu leisten, dass öffentliche Bewusstsein zu stärken und öffentlicher Druck auf die CFM-Geschäftsführung und auf die politisch Verantwortlichen entsteht und die CFM-KollegInnen in ihrem Kampf unterstützen. Wir wissen aber auch, dass die CFM kein Einzelfall ist. Deshalb steht unsere Anklage gegen die CFM-Bosse stellvertretend für all die Unternehmen, die ihre MitarbeiterInnen in ähnlicher Art und Weise ausbeuten. Gleichzeitig wollen wir durch die Beschreibung des Widerstands bei CFM anderen Belegschaften Mut machen, sich ebenfalls gewerkschaftlich zu organisieren und für die Durchsetzung ihrer Interessen zu kämpfen.

Die Ausgliederung der CFM

Die Ausgliederung bzw. Gründung der Charité Facility Management GmbH ist vor dem Hintergrund zweier Entwicklungen zu sehen. Das ist zum einen die Wirtschaftspolitik des Landes Berlins, zum anderen die Entwicklung der Charité.

Schon während der Regierung der CDU von 24. Januar 1991 bis 16. Juni 2001, unter dem früheren regierenden Bürgermeisters Eberhard Diepgen fand eine „Verschlankung" des öffentlichen Bereiches statt. Auch bundesweit galt das Motto „Privat vor Staat". In die Jahre seiner zweiten Amtszeit von 1996 bis 2001 fielen zum Beispiel die Privatisierung der Bewag, Gasag, GEHAG und Berliner Wasserbetriebe. Auch der Krankenhaus- und Pflegebereich wurde neu strukturiert. Zum 01.Januar.2001

wurde Vivantes mit acht Krankenhäusern und einem Dutzend Pflegeeinrichtungen gegründet und in eine private Rechtsform gebracht.
Gleichzeitig begann die Neuordnung der beiden Berliner Universitätskliniken aus dem Ostteil und dem Westteil der Stadt. 1997/98 fand die Fusion der Charité, der Medizinischen Fakultät der Humboldt Universität zu Berlin mit dem Virchow Klinikum der Freien Universität Berlin statt. 2003 folgte dann die Fusion mit dem Universitätsklinikum Benjamin Franklin der FU zur Charité Universitätsmedizin Berlin, es entstand die Gliedkörperschaft der Humboldt Universität und der Freien Universität.
Das Unternehmenskonzept 2010 der Charité (Roland Berger Gutachten) beinhaltet mehr als 170 Projekte und sieht dies mir privaten Beteiligungen vor.
Eines davon hat der Berliner SPD/PDS Senat, Aufsichtrat der Charité und der Klinikumsvorstand im Jahr 2005 beschlossen und realisiert. Die Gründung der 51-prozentigen Charité-Tochter CFM - Charité Facility Management GmbH.
Im März 2005 startet die Charité dann eine europaweite Ausschreibung der14 Gewerke mit einem Gesamtvolumen von 140 Mio Euro. Alles mit der Unterstützung des Unternehmensberaters Roland Berger.
Geboten hatten vier Konsortien. Die Düsseldorfer Schubert-Gruppe, die jedoch frühzeitig ausstieg, Bietergemeinschaften um die Firmen Gegenbauer und Zehnacker (heute Sodexho) sowie das dafür geschaffene Konsortium VDH (VAMED, Dussmann und Hellmann Logistics). Letztere erhielten den Zuschlag.

Die ca. 200 bisherigen dienstleistenden Firmen für die Charité gingen zum Teil in dieses Konsortium über, oder wurden aufgekauft. Mittelständische und Kleinbetriebe aus der Region Berlin/Brandenburg hatten keine Chance mit zu bieten.
Diese Tochter umfasst alle Dienstleistungen, die nichts unmittelbar mit der Krankenversorgung zu tun haben, dazu gehören u.a. Krankentransport, Haus- und Medizintechnik, Handwerker, Heizung, Lüftung, Sanitär, Hausmeister, Reinigung, Wäschedienst, Ver- und Entsorgung, Lagerlogistik, Küche, Gärtnerei und Sicherheitsdienst, Post- und Telefondienste und einiges mehr.

Der Personalbestand aus der Charité, über eintausend Beschäftigte, erkämpfte sich in der Entstehungsphase der CFM die Gestellung und blieben Beschäftigte der Charité. Sie sind seither als Leiharbeiter in die CFM gestellt. Dies wurde in einem gesonderten Vertrag, dem Gestellungsvertrag, geregelt. Schon diese Veränderung war im Unternehmenskonzept nicht geplant und verkomplizierte die Ausschreibung und verteuerte sie um eine nicht unbedeutende Summe. Für die „Gestellten" war das ein großer Erfolg. Sie behielten ihre Arbeitplätze und Verträge. Für diese Beschäftigten gilt seit 2006 der Tarifvertrag der Charité.
Beschäftigte aus zwei Firmen mit Betriebsrat, KRS (Reinigung) und Medilog (Medizintechnik) gingen per § 613a BGB in die CFM über. Hier entstand glücklicherweise der Übergangsbetriebsrat der CFM. Neuwahlen fanden im September 2006, während des ersten Streiks der Beschäftigten der Charité, unter schwierigen Bedingungen statt.
Ein Großteil der Beschäftigten aus anderen Firmen, welche schon jahrelang für die Charité gearbeitet hatten, mussten sich bei der CFM neu bewerben. Es wurden neue Arbeitverträge angeboten, mit deutlich schlechterer Entlohnung, zum Teil 3,99 - 4,99 Euro pro Stunde. Beschäftigungszeiten wurden nicht angerechnet, zum Teil gab es Jahresverträge mit halbjährlicher Probezeit, unterschiedlichen Arbeitszeiten und Urlaubansprüchen, unbezahlten Überstunden, (40+8). Bei jedem Einzelnen wurde das individuell vereinbart und unterschiedlich gehandhabt.
Damit wurde ein großer Teil der Beschäftigten in schlechtere Entlohnungen gedrückt, zum Teil in Teilzeitbeschäftigung, 25 Stunden/Woche und 400 Euro-Jobs.
10-15 Kollegen einer Firma schlossen sich zusammen und setzten mit anwaltlicher Hilfe ihren Betriebsübergang nach §613a BGB durch, verbesserten ihre Verträge und ihre vorangegangen Beschäftigungszeiten mussten anerkannt werden. Sie waren erfolgreich!

Die Charité hält an der neugegründeten Charité Facility Management GmbH 51 Prozent und kann daher seitdem 19 Prozent Umsatzsteuer sparen, da das Finanzamt die CFM als Organschaft der Charité anerkannt hat. Das Konsortium VDH hält die restlichen 49 Prozent und erhält die Mehrheit im Aufsichtsrat. Für die Charité wird zunächst Jürgen von Wascinski Geschäftsführer. Ihm folgen Behrend Behrends und To-

ralf Giebe. Für das Konsortium wird Frank-Michael Frede Geschäftsführer. Diesem folgt, nach Aufdeckung seiner StaSi-Vergangenheit, Ingrid Maßwig. Die Financial Times Deutschland schreibt am 17. August 2006: „Der Auftrag beläuft sich, über sieben Jahre hinweg, auf fast 1 Mrd. Euro. … Um ein Viertel sollen die Kosten bis zum Jahr 2010 sinken – hofft der Berliner Senat.“ Die geplanten Gesamtkosten nach FTD waren für 2010 mit 111,3 Mio Euro angesetzt. Nach Angaben der CFM (Webseite CFM, 24.August 2011) betrugen sie jedoch 125,5 Mio. Euro. 2006 lagen die Kosten bei 126,9 Mio. Euro. Trotzdem sprach der Wissenschaftssenator Zöllner auf eine parlamentarische Anfrage in diesem Jahr von Einsparungen in Höhe von 168 Mio. Euro für die Charité.

Der Vertrag, der zwischen der Charité und dem Konsortium VDH geschlossen wurde umfasst ca. 37 Ordner und befindet sich in einem Datenraum der CFM, mit begrenzten Zugangsberechtigungen.
Alle Dienstleistungen der 14 Gewerke wurden in Leistungsverzeichnissen, LV, beschrieben. Bei der Erfassung der zu erbringenden Leistungen wurde mehr als nachlässig gearbeitet. Dort wurden erforderliche Leistungen einfach nicht aufgeführt, um das Volumen nicht so umfangreich erscheinen zu lassen. Deshalb kam es gleich zu Anfang zu Streitigkeiten über zusätzlich berechnete Kosten, wofür keine Grundlage im LV zu finden war. Diese Leistungen waren mitunter für den fehlerfreien Klinikbetrieb unablässig und mussten ausgeführt werden. Sie wurden von der CFM somit auch in Rechnung gestellt und von der Charité bezahlt.

Am Ende entstanden so etliche Zusatzkosten. Für wen sich die Ausgliederung also am Ende gelohnt hat, lässt sich mit offiziellen Daten leider nicht belegen. Jedenfalls lohnte es sich nicht für die MitarbeiterInnen in der CFM.
In den fünf Jahren seit bestehen der CFM gingen ca. 200 „gestellte" KollegInnen in Rente, Altersteilzeit oder verließen auf anderen Wegen die Charité.
Arbeitplätze werden seither mit neuen KollegInnen besetzt, zu bedeutend schlechteren Konditionen. Darüber hinaus handelt es sich hierbei meist um befristete Arbeitsverträge, die nach zwei Jahren auslaufen. Einstellungen gibt es grundsätzlich mit drei- bis sechsmonatiger Befristung und entsprechender Probezeit. Diese unsicheren Arbeitsverhältnisse verursachen eine hohe Fluktuation und erschweren die Erfüllung und die Qualität des Leistungsvertrages mit der Charité.
Auch ist der Anteil an Leiharbeit in der CFM stetig gewachsen, besonders im Krankentransport und der Sterilisation. Teilzeitbeschäftigungen von 25 Stunden in der Woche wurden ausgebaut, vor allem im Bereich der Reinigung und immer entsprechend dem Leistungsvolumen angepasst. Da der Leistungsertrag mit der Charité jährlich eine Einsparsumme von 10 Mio Euro vorschreibt, wurde in vielen Bereichen Leistungen und Personal gekürzt.
Der Bereich Sicherheits- und Empfangsdienst ist mit 42 Stunden in der Woche, der Bereich mit der längsten Arbeitszeit, dem geringsten Einkommen und den höchsten Überstundenanteil.
Hier ist es für die KollegInnen an der Tagesordnung im Drei-Schicht-Dienst, an Wochenenden 12 Stunden zu arbeiten und trotzdem Überstunden machen zu müssen, damit das Einkommen etwas steigt. Die Stundenlöhne liegen nach Angaben des Arbeitgebers im Durchschnitt bei 6,58 Euro (Stand 25. August 2011).
Das Berliner Vergabegesetz, welches den Mindestlohn von 7,50 Euro vorschreibt wurde für diese KollegInnen leider ein paar Tage zu spät ins Leben gerufen, es gilt hier nicht und wird entsprechend seit Jahren bewusst umgangen. So werden Nacht- und Schichtzuschläge in den Stundenlohn eingerechnet, so dass es rechnerisch stimmig scheint. Das ist offensichtlich Kalkül.
Auch wurde mehrfach der Versuch unternommen Erwerbslose als Ein-

Euro-Jobber, so genannte MAE, zu installieren. Saisonbedingte Arbeiten, wie die der GärtnerInnen boten sich da an, um weitere Personalkosten zu sparen. Dies wurde frühzeitig als Billig-Lohn-Sektor erkannt und durch den Klinikumsvorstand, noch unter Detlef Ganhten, per Beschluss unterbunden.

- **Geschäftsführung 2006**
  Gesamtvertretungsberechtigte Geschäftsführer der Gesellschaft waren die Herren: Dr. Behrend Behrends, Vorstand, Direktor des Klinikums; Berlin (ab dem 06. April 2006)
  Frank-Michael Frede, Rechtsanwalt und Steuerberater, Berlin (ab dem 21. Dezember 2005)
  Jürgen von Wascinski , Schweitenkirchen(bis zum 06. April 2006)

- **Geschäftsführung 2007**
  Gesamtvertretungsberechtigte Geschäftsführer der Gesellschaft waren die Herren:
  Dr. Behrend Behrends, Jurist, Vorstand, Direktor des Klinikums; Berlin (bis zum 30. Juni 2007)
  Frank-Michael Frede, Rechtsanwalt und Steuerberater, Berlin (ab dem 21. Dezember 2005)
  Andreas Wegener, Dipl.-Kaufmann, Berlin (ab dem 01. Juli 2007)

- **Geschäftsführung 2008**
  Gesamtvertretungsberechtigte Geschäftsführer der Gesellschaft waren die Herren:
  Frank-Michael Frede, Rechtsanwalt und Steuerberater, Berlin (ab dem 21. Dezember 2005)
  Andreas Wegener, Dipl.-Kaufmann, Berlin (ab dem 1. Juli 2007)

- **Geschäftsführung 2009**
  Gesamtvertretungsberechtigte Geschäftsführer der Gesellschaft waren die Herren:
  Frank-Michael Frede, Rechtsanwalt und Steuerberater, Berlin (ab dem 21. Dezember 2005)
  Andreas Wegener, Dipl.-Kaufmann, Berlin (bis 07. September 2009)
  Toralf Giebe, Dipl.-Wirtschaftsingenieur, Falkensee (ab dem 07. September 2009)

- **Geschäftsführung 2010**
  Gesamtvertretungsberechtigte Geschäftsführer der Gesellschaft waren die Herren:
  Frank-Michael Frede, Rechtsanwalt und Steuerberater, Berlin (bis 31.März.2010)
  Ingrid Maßwig, Maschinenbauingenieurin , Berlin(seit 01.April.2010)
  Toralf Giebe, Dipl.-Wirtschaftsingenieur, Falkensee (ab dem 07. September 2009)

Arbeiten an der Charité, aber nicht für die Charité.

Ein Mitarbeiter erzählt

Wie das Leben so spielt, bin ich nach einer recht guten Ausbildung in einem wirklich bodenständigen Job an der Charité gelandet. Meine Ausbildung hat nun wirklich nichts mit einem Krankenhaus zu tun, doch nach meinem Zivildienst suchte ich, eigentlich erst mal nur zur Überbrükkung, einen Job und wurde dann als Transportarbeiter in einer kleinen brandenburgischen Firma eingestellt worden. Es war das Jahr 2001, als mich dieser Umstand an die Charité führte, da diese Firma in der Hauptsache Dienstleistungen für das Berliner Universitätsklinikum erbrachte. Meine spezielle Aufgabe war dort der Transport von eiligen Medikamenten, Proben, Blutkonserven usw. innerhalb des Krankenhauses. Eine Aufgabe mit einer hohen Verantwortung, wie ich bald merkte. So sind gerade die Blutkonserven, wenn sie nicht zur rechten Zeit am rechten Ort sind,

ausschlaggebend für das Überleben des Patienten. Das war ein Fulltimejob an 365 Tagen im Jahr und 24 Stunden am Tag in drei Schichten. Einen Betriebsrat hatte die Firma ebenso wenig, wie eine Pausenregelung. Essen konnte man nur nebenbei, wenn man überhaupt die Zeit dafür fand. Die Transportaufträge kamen von den Stationen direkt auf mein Diensttelefon. So kam es dann auch öfters vor, dass man mehrere Notfälle gleichzeitig hatte. Das war immer ein Spagat zwischen Leben und Tod. Ursprünglich wollte ich mit diesem Job nur die Zeit überbrücken, bis ich was finde, um in meinen eigentlichen Beruf zurückzukehren. Jedoch hat mir die Arbeitsatmosphäre in einem Krankenhaus mehr und mehr gefallen. Sicher fühlte ich mich auch gut, weil ich mit meiner Arbeit helfen konnte, da ich ja auch daran beteiligt war, Menschen das Leben zu retten. Die Bezahlung von sieben Euro und der Urlaubsanspruch als Schichtarbeiter von 20 Tagen können es jedenfalls nicht gewesen sein, was mich dort gehalten hat. Nach zwei Jahren Befristung war es dann aber endlich soweit: ich bekam meinen Festvertrag.
So arbeitete ich mehr oder weniger zufrieden bei dieser Firma bis zum Sommer 2006. Im Vorfeld kamen schon immer wieder Gerüchte auf, dass die Charité vor hätte, alle Dienstleistungen, die sie an Subunternehmen vergeben hatte, wieder in die Charité zurück zu holen und dies umfasste einiges. Von der Betriebstechnik, über die Reinigung bis zum Transport - eigentlich alles was man als Dienstleistung in einen Krankenhaus erbringen kann war an Subunternehmer ausgegliedert. Für uns als Nicht-Charité-Mitarbeiter war die Vorstellung, in die Charité eingegliedert zu werden interessant. Wir hatten die Hoffnung, dass jetzt alles besser wird - endlich mehr Urlaubsanspruch und gutes Geld. Wir wussten ja auch nur was man so als Gerücht zu hören bekam. Unser Chef gab uns keine Informationen und so kam es dann auch, dass ich an einem schönen Sommertag zur Arbeit kam und man mich ins Büro bat. Dort sagte man mir, dass die Charité den Auftrag neu vergeben werde und ich somit nur eine Möglichkeit hätte, wenn ich hier weiter beschäftigt werden wolle. So sollte ich jetzt einen Aufhebungsvertrag unterschreibe, da man mich sonst nicht in die neu gegründete Tochterfirma der Charité übernehmen werde. Da mir die Entscheidung zwischen Tür und Angel nicht recht war, erbat ich mir bis zum nächsten Tag Bedenkzeit aus. Mir wurde daraufhin gesagt, dass dies nicht ginge. Ihre Devise lautete: entweder jetzt

unterschreiben oder ab morgen arbeitslos.
Von Arbeitnehmerrechten bei einem Betriebsübergang und ähnlichem hatte ich damals keine Ahnung. Leider ging es meinen Kollegen auch nicht anders und der Versuch jetzt einen Betriebsrat zu gründen, wie es unter den Kollegen schon diskutiert wurde, kam wohl auch zu spät. So ging es dann allen anderen genauso wir mir und wir waren von heute auf morgen wieder ganz neu in unserem eigentlich alten Job. Aber natürlich mit neuer Probezeit und zu den gleichen Bedingungen.
Was dann kam, war der ständige Versuch der Prozessoptimierung, die eigentlich so aus sah: „Ihr schafft es doch auch mit einem weniger".
Im Nachhinein kamen wir dahinter, was hier eigentlich vor sich ging und viele Kolleginnen und Kollegen stellten fest, dass sie uns verraten und verkauft haben.
Da es keinen Betriebsübergang gab, musste ich leider feststellen, dass die fünf Jahre in denen ich genau denselben Job gemacht habe, verloren waren. Ansprüche, die mit Betriebszugehörigkeit zusammen hängen, musste ich mir von neuem erarbeiten. Anderen Kollegen ging es nicht besser, so waren manche schon zehn Jahre und mehr dabei.

Aber wir fügten uns vorerst in unser Schicksal. So war das neue Unternehmen zu 51 Prozent Charité und zu 49 Prozent privat (VDH= Vamed, Dussmann, Hellmann). Bei uns kam das aber, wie es immer so ist, natürlich nicht an. Wir waren jetzt eine Tochter der renommierten Charité, aber das half uns nichts. 700 Mitarbeiter der Charité aus dem Arbeiterbereich wurden an die CFM durch einen Gestellungsvertrag auf Dauer verliehen. Von privater Seite hatten wir ja sowieso nicht viel erwartet, aber mit der Charité haben wir alle viel Hoffnung verbunden. Im Nachhinein, war die Hoffnung vergebens. Im Prinzip wollte die Charité auch gar nicht wissen was in ihrer großen Tochter so vor sich geht. Und es wurde in Kauf genommen, dass hier eine Zwei-Klassengesellschaft geschaffen wurde. Alleine die Tatsache (wie sich später herausstellte), dass im Aufsichtsrat die Stimmenmehrheit bei den privaten Anteilseignern liegt, obwohl diese nur 49 Prozent der Firma halten, ist wohl ein eindeutiges Zeichen, dass man auf Seiten der Charité nicht wirklich wissen wollte, wie die geforderten Einsparungen zu Stande kommen. 2011 hat sich dann auch herausgestellt, dass die CFM für die Charité 168 Millio-

nen eingespart hatte. Als Servicedienstleister kann das wohl kaum anders eingespart worden sein, als hauptsächlich über die Personalkosten (das nennen die Arbeitgeber dann „Personaloptimierung“).

Es fiel dann wohl auch jedem Mitarbeiter schon in den ersten Jahren der CFM auf, dass hier was schief läuft. Im Laufe der Zeit, begann sich eine kleine Gruppe von uns zu vernetzen. Es waren nicht viele, aber ein Gedanke stand dabei ganz klar im Vordergrund: bessere Arbeitsbedingungen und ein Einkommen zum Auskommen müssen her!
Es war sehr schwer, die Mitarbeiter davon zu überzeugen, dass sie ihr Schicksal auch in die eigene Hand nehmen können, um zusammen etwas zu erreichen. So kam es dann durchaus mal vor, dass wir bei unseren Gewerkschaftstreffen recht alleine da standen. Von den ersten Treffen, bis wir dann auf der Straße für unsere Sache einstanden, vergingen dann auch noch ein paar Jahre.
In dieser Zeit ist so einiges passiert, was von Arbeitgeberseite dazu beigetragen hat, dass unsere Tarifbewegung größer wurde und die Kolle-

ginnen und Kollegen immer mehr die Schnauze voll hatten (zu Unmut führen u. a. die schlechten Arbeitsbedingungen, der Umgang mit den Mitarbeitern und ganz besonders, dass es kein Einkommen zum Auskommen gibt).
Es wurden auch die Leistungen der Mitarbeiter im Jahr 2008 einfach nach Nase bewertet, ohne dass auch nur daran gedacht wurde, sich die Leistung der einzelnen Kollegen auch mal anzuschauen. So hatten dann auch ganze Abteilungen die gleiche Bewertung oder aber auch jeder eine absolut nicht nachvollziehbare Bewertung.
An dieser Bewertung war eine kleine Lohnerhörung gekoppelt. Diese war aber nicht immer gleich, aufgrund der unterschiedlichen Bewertung. Absurderweise hat selbst der Mitarbeiter, der eine bestimmte Punktanzahl erreicht hat, noch nicht mal das Geld bekommen, was ihm nach den Vorgaben (Bewertungssystem) des Arbeitgebers zugestanden hätte und so kam es dann auch, wie es kommen musste. Der Betriebsrat rief die Einigungsstelle an und das ganze Bewertungssystem wurde vom Arbeitgeber (eigentlich von einem Arbeitsrichter) über den Haufen geworfen. Als Mitarbeiter bekam man dann vom Arbeitgeber auch nur zu hören, „Gut gemeint, aber schlecht gemacht".
Für die Mitarbeiter, das war mein Eindruck, ging es dann auch teilweise gar nicht in erster Linie ums Geld, sondern sie waren mehr über ihre Bewertung verärgert. Auch dies war sicher einer der Gründe, warum es langsam aber sicher immer mehr Kolleginnen und Kollegen gab, die einen Tarifvertrag als einzige Lösung ansahen, um eine faire Behandlung der Mitarbeiter sicherzustellen.
Wie wichtig ein solcher Tarifvertrag ist und wie schnell Arbeitsbedingungen noch schlechter werden können, sieht man ja an Beispielen wie Schlecker und Co.

Aber das Schlecker-Prinzip war zu diesem Zeitpunkt nicht ganz so weit von uns entfernt, wie wir gedacht und gehofft hatten. Im Gegenteil! Es fing eigentlich alles damit an, dass ein bestimmtes Personalberatungsunternehmen beauftragt wurde, durch mehr oder weniger freundliche Gespräche mit den Mitarbeitern, Aufhebungsverträge mit ihnen abzuschließen. Auffällig war dabei, dass es sich vermehrt um ältere Kolleginnen und Kollegen handelte. Dieses Vorgehen des Arbeitgebers, sorgte für

einen großen Aufschrei bei den Mitarbeitern. Doch was dann geschah, brachte das Fass zum überlaufen. So gründete das gleiche Personalberatungsunternehmen Anfang 2010 eine Zeitarbeitsfirma mit dem „zufällig gewählten“ Namen CFM Zeitarbeit GmbH. Zufall oder nicht, doch diese Firma sucht seit dem Mitarbeiter für die Charité. Hierbei geht es nicht um Einsätze von ein paar Tagen oder Wochen, sondern um längerfristige Einsätze.

Da dies auch der Politik nicht verborgen blieb, gab es dazu kleine Anfragen im Berliner Abgeordnetenhaus und bei der Bundesregierung. Leider waren die wirtschaftlichen Verflechtungen nicht greifbar genug, um Parallelen zum Fall Schlecker herstellen zu können.
Aber die nun hergestellte politische Öffentlichkeit bewirkte, dass aus der CFM Zeitarbeit GmbH nun die SEMO GmbH wurde. Sonst änderte sich leider bis heute nichts.

Im Jahr 2010 fanden dann die zweiten Betriebsratswahlen seit dem Bestehen der CFM statt. Da sich langsam auch feste Gewerkschaftsstrukturen gebildet hatten, sind dann auch mehrere Gewerkschaftslisten zur Wahl angetreten. Im Betrieb vertreten waren nun ver.di, die gkl und die IG BAU. Insgesamt traten sieben Listen an. Doch eine Liste stach besonders heraus, da sie wie keine andere auf teure große Hochglanzwerbung und

Parolen gegen die Gewerkschaften baute. Mitglieder dieser Liste hatten scheinbar auch keine Probleme, für die Wahlwerbung freigestellt zu werden und da war dann auch noch diese schöne bunte Webseite. Spätestens bei dieser schauten auch wir etwas genauer nach. Diese Seite hatte nicht nur verblüffende Ähnlichkeit mit der Firmenwebseite der CFM, sondern wurde auch noch über die Firma CFM GmbH registriert. Wirklich interessant, war dann auch die Adresse die bei der Registrierung angegeben wurde, ein Lagerhaus in einem Berliner Industriegebiet.

Kein Schild, kein Briefkasten und kein Name wiesen darauf hin, dass es sich um die Adresse einer der Listen handelte, die bei uns an der Betriebsratswahl teilnahm. Wie sich später herausstellte, war es doch ein von der Charité angemietetes Lagerhaus, das aber kaum jemanden bekannt war und auch nicht ständig besetzt ist.
Die Wahl des Betriebsrats war aber auch noch aus anderen Gründen

mehr als interessant. So konnten durch eine Gesetzesänderung nun auch die von der Charité gestellten Mitarbeiter in den Betriebsrat gewählt werden und endlich auch mitreden und mitbestimmen. Diese Wahl wurde aber von einigen Mitarbeitern im Betrieb angefochten und so ist der Betriebsrat nun in freudiger Erwartung auf einen Termin beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt.
Im Mai 2011 war es dann endlich soweit. Die jahrelange Arbeit der Betriebsgruppe hatte Erfolg. Wir kämpften für das was uns zusteht, einen Tarifvertrag.
Der vorherige Warnstreik, den wir schon mit den Kolleginnen und Kollegen der Charite im April durchgezogen hatten, war ein großer Erfolg für uns (aber leider kein Angebot vom Arbeitgeber). Was sollte nun im Vollstreik noch schief gehen? Jetzt müsste doch ein Angebot kommen!?
Im April standen wir dann alle gemeinsam draußen. Drei Gewerkschaften, zwei Betriebe, ein Ziel - ver.di, gkl-berlin und die IG BAU für einen Tarifvertrag bei der CFM. Leider sah die Situation im Mai beim Vollstreik etwas anders aus. Zwar standen wir mit den Kolleginnen und Kollegen der Charite wieder zusammen, aber wo war die IG BAU? Auf Anfrage einer Kollegin kam nur die Antwort: „Hallo liebe Kollegin, sicher wird die IG-BAU die KuK (Kolleginnen und Kollegen, A.d.R.) der Charité und von CFM bei ihrem Streik begleiten. Leider dürfen aber die von der IG-BAU betreuten KuK sich noch nicht an dem Streik beteiligen, da die Voraussetzungen für einen Streik noch nicht vorliegen. Es gibt aber sicherlich auch KuK der IG-BAU die die im Streik befindlichen KuK unterstützen werden!!!“.

Und so kam es dann auch. Alle waren draußen, außer die Kolleginnen und Kollegen die in der IG BAU organisiert waren. Und nicht nur das: statt Unterstützung rief die IG BAU Mitarbeiter dazu auf, sich nicht am Streik zu beteiligen und bezeichnete diesen als „illegal“.
Keine gute Ausgangssituation, aber es gab kein Zurück. Jetzt oder nie, das war uns allen klar.
Die große Hilfe und Solidarität der Kolleginnen und Kollegen der Charité hat viel dazu beigetragen, dass wir es geschafft haben damit umzugehen. Diese streikten im Mai 2011 für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen im Rahmen ihres Tarifvertrags und der Schwung des

Charité-Streiks machte es uns einfacher, auch in den Streik zu treten. Es war ein kraftvoller Streik. Besonders beeindruckend war, dass wir alle zusammengewachsen sind, weil wir gemeinsame Streikposten und gemeinsame Aktionen und Demonstrationen durchführten. In dieser ersten Woche, gab es für uns alle keine Trennung mehr zwischen Charité und CFM, sondern wir alle sind die Charité und wir alle kämpften für einen Tarifvertrag.
Dass es bei der Charité schnell zu einem verhandelbaren Angebot kommen würde, hatten wir erwartet. Es waren ja nun einmal zwei getrennte Tarifkonflikte. So wurde den Charité-KollegInnen dann auch nach einer Woche Streik ein Angebot vorgelegt, dass die Tarifkommission der Charité kaum ablehnen konnte. Nach einer Woche Streik an der Charité wurde dieser dann ausgesetzt. Aber wir machten weiter. Es gab schließlich immer noch kein Angebot für Gespräche, das war aber das Ziel. Wir streikten zu diesem Zeitpunkt nicht für eine bestimmte Forderung, so weit waren wir ja noch nicht, wir wollten einfach nicht mehr ignoriert werden. Wir streikten für die Aufnahme von Verhandlungen! Leider war man aber auch nach einer Woche Streik noch nicht bereit, mit uns zu verhandeln.
Wir machten also weiter und wurden auch noch in der zweiten Woche immer mehr und mehr. Die gestellten Mitarbeiter traten in den Solidaritätsstreik. Als dann auch noch das Shuttle, das zwischen Virchow und Mitte verkehrt, streikbedingt eingestellt werden musste, war ein wichtiger psychologischer Punkt erreicht. Im Intranet der CFM musste nun eingeräumt werden: „Die CFM wird bestreikt und der Shuttle wurde eingestellt“. So konnte die CFM nach außen nicht mehr verbreiten: „Es gibt keine Einschränkungen durch den Streik“.
Zum Ende der zweiten Woche kam dann endlich das Angebot zur Verhandlungsaufnahme. Der Streik wurde nach zwei Wochen ausgesetzt.
Aber bis jetzt gibt es immer noch keinen Tarifvertrag für uns. Immer noch werden Löhne weit unter 7,50 Euro gezahlt und uns somit ein Einkommen zum Auskommen verweigert. Noch immer gilt das Berliner Vergabegesetz nicht bei uns. Immer noch gibt es Kolleginnen und Kollegen mit nur zwanzig Tagen Urlaub.
Der Kampf geht weiter und das Ziel ist klar: gleiches Geld für gleiche Arbeit.

Die Lohn- und Arbeitsbedingungen bei der CFM

Auswertung einer Umfrageaktion

In einem Betrieb, wie der CFM, ist es für Belegschaftsvertreter und die Gewerkschaft schon eine Herausforderung, überhaupt einen Überblick über die Vertragssituation der Beschäftigten zu bekommen. Da es keinen Tarifvertrag gibt, werden die Arbeitsverträge individuell ausgehandelt. Es gibt große Unterschiede bei vergleichbaren oder sogar denselben Tätigkeiten.

Um ein besseres Bild der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erhalten und die Probleme, Wünsche und Forderungen der Beschäftigten besser zu erfassen, wurde von der ver.di Betriebsgruppe und den Solidaritätskomitee eine repräsentative Umfrage unter CFM-Beschäftigten durchgeführt. In dieser wurde nach Ausbildungsstand, Vertragssituation, Lohnhöhe, Problemen im Rahmen der Arbeit, etwaigen Problemen mit Vorgesetzten nach dem Streik, Verbesserungsvorschlägen und der Bereitschaft, wieder in den Streik zu treten, gefragt.

Die Ergebnisse der Umfrage bestätigen die ver.di-Betriebsgruppe und das Solidaritätskomitee in ihren Forderungen für einen Tarifvertrag und für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen. Sie werfen auch ein Licht darauf, unter welchen Belastungen Lohnabhängige in der Bundesrepublik heute arbeiten müssen. Es ist keine Ausnahmeerscheinung, dass Beschäftigte trotz Erkrankung zur Arbeit gehen, weil sie Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder nach Ablauf ihres befristeten Arbeitsverhältnisses keinen neuen Vertrag zu bekommen. CFM-KollegInnen klagen über hohe Staub- und Lärmbelästigung und zu schwere körperliche Arbeit. Einige leiden unter Schlafproblemen, die auch mit Wechselschichten zusammen hängen.

So liegen die Lohnunterschiede bei den Befragten bei 266,5 Prozent, zwischen 955 Euro und 3.500 Euro für eine Vollzeitstelle. Dies gilt für alle er-

fassten Tätigkeitsbereiche. Innerhalb desselben Tätigkeitsbereichs liegen die Lohnunterschiede immerhin bei bis zu 107 Prozent, so zum Beispiel zwischen 1.450 und 2.200 Euro im RLT, zwischen 1.400 und 2.900 Euro im VT, zwischen 955 und 1.400 Euro im SET. Auffällig ist auch, dass viele KollegInnen, die über eine oder mehrere Berufsausbildungen verfügen Hilfsarbeitertätigkeiten verrichten müssen.
24,5 Prozent der Befragten haben nur ein befristetes Arbeitsverhältnis. 37,6 Prozent mussten im Laufe ihrer Tätigkeit bei der CFM Änderungsverträge unterschreiben.
Nahezu alle Befragten haben Probleme im Rahmen ihrer Arbeit angeführt. Dazu gehören:

- hoher Zeitdruck (59 Prozent)
- Personalmangel (75 Prozent)
- MitarbeiterInnen gehen krank zur Arbeit (39 Prozent)
- arbeitsbedingte gesundheitliche Problem (42,5 Prozent)
- MitarbeiterInnen können ihre Pausen nicht nehmen (16 Prozent)
- Bossing/Mobbing (11,5 Prozent)

Neun Prozent der befragten haben aufgrund ihrer Streikbeteiligung Probleme mit Vorgesetzten bekommen. Erfreulich ist, dass diese Einschüchterungen nicht wirken: 98,6 Prozent der Ver.di-Mitglieder stimmten in der Urabstimmung vom 5.-7. September für Streik. Ein Kollege setzte neben seinem Kreuz für die Streikbereitschaft den Kommentar: „Zusammenhalt und Einigkeit".
Die Forderungen der Beschäftigten sind vielfältig. Insgesamt wurden 22 verschiedene Punkte genannt, die geändert bzw. verbessert werden sollen. Das reicht von der Forderung nach der Auszahlung der geleisteten Überstunden über Erschwerniszulagen, mehr Urlaub und unbefristete Arbeitsverträge bis zu einer besseren Organisation der Arbeit (wie z.B. ein geregeltes Schichtsystem). Vor allem aber fordern KollegInnen eine Angleichung der Lohn- und Arbeitsbedingungen an den Tarifvertrag Charité und „gleichen Lohn für gleiche Arbeit". Zwei Kollege brachten zum Ausdruck, dass die Forderungen tatsächlich bescheiden sind. Sie wünschen sich, dass die Bezahlung „fürs normale Leben reicht" bzw. „ein Einkommen, von dem man leben kann"!

Ein Tarifvertrag muss her

„Tarifverträge bedeuten kollektiven Schutz für die einzelnen Beschäftigten. Ohne Tarifverträge ist es dem Arbeitgeber möglich, je nach Arbeitsmarktlage Menschen zu entlassen, die Arbeitsbedingungen zu verändern, die Leistung zu erhöhen, das Entgelt herabzusetzen, die Arbeitszeit heraufzusetzen. Tarifverträge beseitigen dieses „Recht" der Willkür und ersetzen es durch eine vertragliche Bindung. … Tarifverträge sind Ausdruck gewerkschaftlicher Stärke. Sie fallen nicht vom Himmel. Sie müssen erkämpft werden."
– Berthold Huber, Vorsitzender der IG Metall

Es besteht bisher keine direkte Tarifbindung, es gibt keine Tarifverträge, welche in ihrer Gänze angewandt werden. Die Arbeitsbedingungen sind ausschließlich individual arbeitsrechtlich vereinbart, für einzelne Beschäftigtengruppen werden Tarifverträge in einzelnen Punkten wie Arbeitszeit in Anwendung gebracht. Die Konsequenz ist, dass die Beschäftigten Tag für Tag die gleiche Arbeit nebeneinander verrichten, aber unterschiedlich entlohnt werden und unterschiedliche Arbeitsbedingungen haben.

Konkret auf die Arbeitszeit bezogen bedeutet das zum Beispiel, das Vollzeitkräfte im Bereich Catering mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden, im Bereich Sicherheit von 42 Stunden, im Bereich Transport, Bau und Logistik sogar von 40 Stunden + 8 Stunden pro Woche beschäftigt sind.

Die Stundenlöhne sind so vielfältig und unterschiedlich, wie die Leistungsbilder der CFM. Der Wachmann/ die Wachfrau im Sicherheitsdienst zum Beispiel geht täglich für 6,58 Euro/Stunde arbeiten, der/die KrankentransporteurIn für 7,76 Euro/Stunde, die Servicekraft in der Reinigung für 8,60 Euro/Stunde. Natürlich gibt es auch Beschäftigte, die ein weitaus höheres Stundenentgelt haben, aber diese sind bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl der CFM ein geringer Anteil.
Hinzu kommt, dass aktuell ca. 725 Beschäftigte der Charité Universitätsmedizin Berlin im Rahmen der Personalgestellung ihre Arbeit in der CFM

erbringen, aber arbeitsvertraglich weiterhin der Charité Universitätsmedizin Berlin unterliegen und somit in den Geltungsbereich des Tarifvertrags der Charité fallen. Die Unterschiede in den Bereichen Arbeitszeit, Entlohnung, Zuschläge, Urlaub etc. sind in der Betrachtung hier noch größer. Man könnte sagen, dass es in der CFM 3 Beschäftigungsklassen gibt: die Beschäftigtengruppen mit Gestellungsvertrag (Charité-Beschäftigte), die Beschäftigtengruppen aus Vorgängerfirmen der CFM, die im Verhältnis zu den nach 2006 eingestellten Beschäftigten bessere Regelungen den vorab genannten Bereichen haben, und die Beschäftigten, die nach 2006 bei der CFM eingestellt wurden. Hinzu kommt der massive Einsatz von LeiharbeiterInnen und befristeten Arbeitsverträgen.

Seit Ende 2008/Januar 2009 engagieren sich Gewerkschaftsmitglieder für die Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
Es geht bei den Forderungen nach einem Tarifvertrag nicht nur um das Geld. Gute Arbeitsbedingungen umfassen mehr. Die Forderung der Mitglieder in diesem Zusammenhang sind:

- Einheitliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden
- Einführung und Definition von Arbeitszeitmodellen, die transparent und vor dem Hintergrund des Anspruchs „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ auch lebbar sind
- 30 Tage Erholungsurlaub für alle Beschäftigten
- Einheitliche Regelungen für Sonderformen der Arbeit (u.a. Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Wechselschicht, Schichtarbeit) und entsprechender Ausgleich in Form von Zuschlägen, Zulagen, Freizeitausgleich
- Zusatzurlaub bei Wechselschicht und Schichtarbeit
- Entgeltfortzahlung für alle Beschäftigten bis zum Ablauf der sechsten Krankheitswoche sowie anschließender Zahlung von Krankengeldzuschuss
- Entgelterhöhung für 2011 als 1. Schritt: 168 Euro/Monat VK
- einheitliche Entgelttabelle
- Einführung einer Jahressonderzahlung
- Einführung von Entgeltumwandlung oder anderen Betrieblichen Altersversorgung
- Längere Kündigungsfristen für den Arbeitgeber
- Eingruppierungs-/Entgeltordnung

Chronologische Abfolge der bisherigen Tarifauseinandersetzung bis zum Streik:

- 2008 starten ver.di, IG BAU und GKL die gemeinsame Bewegung, mit dem Ziel einen gemeinsamen Tarifvertrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen
- 6. Januar 2009: AG wird durch die Gewerkschaften zur Aufnahme von Tarifverhandlungen aufgefordert (Grundlage – Manteltarifvertrag der Charite)
- Der Arbeitgeber sitzt es lange aus, trotz Aktionen der drei Gewerkschaften (Aktive
- Mittagspausen, Impfaktion IGBAU, Appel und Ei Aktion)
- 3 Sondierungsgespräche finden statt, im Wesentlichen teilt uns die Geschäftsführung (damals noch Hr. Frede, VAMED) mit, dass sie keinen Bedarf sehen, einen Tarifvertrag zu schließen, da zum einen alles individualvertraglich geregelt ist und darüber hinaus in Betriebsvereinbarungen
- 2010: Zahl der befristeten Arbeitsverträge nimmt zu, vorsichtige positive Entwicklung aber dahingehend, dass der Betriebsrat in Einzelfällen Verlängerungen von Befristungen erwirken kann
- 2010: Neuwahl/Vergrößerung der Tarifkommission
- 2010: Mitgliederbefragung zum Thema Forderungen und Aktionsbereitschaft
- 2010: fortlaufende Strategietreffen der drei Gewerkschaften in Sachen Strategie-;
- Mobilisierungs- und Zeitplanung
- Dezember 2010/Januar 2011: erneute Gespräche mit dem Arbeitgeber – Ergebnis: Arbeitgeber übergibt schriftliche Stellungnahme zum Forderungspaket mit der Kernaussage, dass der größte Teil individualrechtlich oder in Betriebsvereinbarungen geregelt ist und kein großer Handlungsbedarf in Sachen Tarifvertrag gesehen wird
- Bewegung muss rein, Zeichen werden gesetzt – gemeinsamer Warnstreik der Charité und CFM am 15.März 2011
- Zeichen wurden gesetzt, wichtige Erkenntnis gewonnen, zusammen sind wir richtig gut und können Wirkung erzielen – Teilnehmer insgesamt 2.000 über alle Standorte verteilt

- Arbeitgeber CFM sitzt Aufforderung weiter aus
- Urabstimmung in beiden Unternehmen
- Vorbereitungen eines Vollstreiks in Form eines Erzwingungsstreik in der CFM
- Beschäftigten der CFM streiken vom 2. – 14. Mai 2011 erfolgreich für die Aufnahme von Tarifverhandlungen
- Aufnahme der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber am 31.Mai 2011
- Nach mehreren Verhandlungen legt der Arbeitgeber kein verhandelbares Angebot vor und die Tarifkommissionen von ver.di und gkl brechen die Verhandlungen ab und leiten eine Urabstimmung über Streik ein

Der Streik – wir lernen gemeinsam und im vorwärts gehen

Am 2. Mai 2011 traten die nichtärztlichen Beschäftigten an der Charité und die CFM-MitarbeiterInnen zeitgleich in den unbefristeten Streik. Während die Charité-MitarbeiterInnen für angemessene Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und eine Angleichung des Ost- an das West-Niveau im Rahmen ihres Tarifvertrags streikten, kämpften die CFM-KollegInnen dafür, dass überhaupt Tarifverhandlungen aufgenommen werden.

Eine Woche lang werden zwei formal-rechtlich getrennte Arbeitskämpfe gemeinsam geführt. Die Streikenden machen damit deutlich, dass sie in ein und demselben Krankenhaus arbeiten und ohne die Tätigkeit der einen Gruppe, die Arbeit der anderen unmöglich ist. Die Solidarität ist groß, man unterstützt sich gegenseitig. Für viele Charité-Streikende wird

die Erkämpfung eines Tarifvertrags für ihre CFM-KollegInnen genauso wichtig, wie die eigenen Streikziele. Es gibt gemeinsame Demonstrationen, Streikversammlungen und Proteste. Es ist eine tolle Erkenntnis, dass wir gemeinsam füreinander einstehen und etwas bewirken können, das Selbstvertrauen in die eigene Kraft nimmt zu. Mit jedem Tag trauen sich mehr CFM-Beschäftigte, am Streik teilzunehmen. Viele treten in die Gewerkschaft ein.

Die Haltung der bei der CFM die Reinigungskräfte organisierenden Gewerkschaft IG BAU ist für den Streik jedoch ein erhebliches Problem. Aus für GewerkschafterInnen nicht nachvollziehbaren Gründen, beteiligt sich die IG BAU nicht nur nicht am Streik, sondern verunsichert KollegInnen dadurch, dass sie auf Flugblättern verbreitet, der Streik sei „illegal". Viele Einzelgespräche mit KollegInnen sind nötig, um diese über den wahren Sachverhalt zu informieren, ihre Unsicherheit abzubauen und so das Vertrauen in die Rechtmäßigkeit des Streiks zurückzugewinnen.

Im Streik wird aber auch klar: es ist anstrengend, zu streiken! KollegInnen werden unter Druck gesetzt, müssen auf Einkommen verzichten, befinden sich zum ersten Mal in ihrem Leben in einer solchen Ausnahmesituation. Ein Streik erfordert Kraft, Mut, Ausdauer, enorm viel Zeit für die Organisation, Geld und gute Nerven. Vor allem bedarf ein Streik von einer solchen Dimension viele AktivistInnen. Daran hat es leider gemangelt, weil die gewerkschaftlichen Strukturen noch relativ schwach sind und nur wenige KollegInnen über die nötige Erfahrung verfügten, was in einem Arbeitskampf zu tun ist.
Die ver.di Betriebsgruppen der Charité und der CFM versuchen alle Schritte möglichst transparent den Streikenden gegenüber darzulegen und diese in Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

Die Resonanz in der Öffentlichkeit und unter den PatientInnen ist sehr gut. Das gibt Kraft und macht Mut. Die Unterstützung durch andere GewerkschafterInnen und verschiedene politische Organisationen und soziale Bewegungen hilft auch. Das führt auch zu Begegnungen unterschiedlichster Art, die teilweise sehr produktiv sind, aber auch neue

Herausforderungen für die Gewerkschaft bedeuten. Aber gerade angesichts der Tatsache, dass die CFM mehrheitlich in öffentlichem Besitz ist, handelt es sich nicht nur um einen betrieblichen Arbeitskampf, sondern auch um eine politische Auseinandersetzung, die in die Öffentlichkeit getragen werden muss.

Ein solcher Streik entfesselt auch ungeahnte Dynamik. Als am 06.Mai 2011 für die Charité-MitarbeiterInnen eine Angebot vorgelegt wird, kommt es auf den Streikversammlungen an den drei Standorten auch zu kontroversen Diskussionen darüber, welche Auswirkungen eine Streikunterbrechung an der Charité für den Arbeitskampf der CFM-KollegInnen hat. Mehrheitlich entscheiden sich die Streikenden der Charité für eine Streikunterbrechung und erklären gleichzeitig ihre Solidarität für den CFM-Streik. Die gestellten Charité-MitarbeiterInnen bei der CFM werden zum Solidaritätsstreik aufgerufen.
In der zweiten Woche streiken die Beschäftigten der CFM für die Aufnahme von Tarifverhandlungen weiter. Jetzt bewegen sich die Arbeitgeber der CFM. Nach über drei Jahren werden erstmals feste Termine für die Aufnahme von Tarifverhandlungen vereinbart. Das erste Etappenziel ist erreicht – der Streik wird am 14.Mai 2011 ausgesetzt.

In dem Zeitraum bis zu dem ersten Verhandlungsgespräch der Gewerkschaften mit der CFM liegt nach zähen und schweren Verhandlungen endlich in der Nacht vom 19.Mai 2011 zum 20.Mai 2011 ein Verhandlungsergebnis für die Beschäftigten der Charité vor. Nach teilweise kontroversen Debatten und der Durchführung von Mitgliederversammlungen an allen drei Standorten, die per Videoschaltung miteinander verbunden sind, findet eine Mitgliederbefragung statt. In dieser sprechen sich ca. 75 Prozent der ver.di-Mitglieder für die Annahme des Verhandlungsergebnisses aus. Damit stehen die CFM-KollegInnen vor der Situation, dass sie ihren Kampf ohne die Rückendeckung durch den laufenden Tarifkonflikt an der Charité fortsetzen müssen. Eine Situation, die konkret schwer zu verhindern war und sich daraus ergibt, dass überhaupt die Ausgliederung der CFM im Jahr 2006 stattgefunden hat.

Am 31.Mai 2011 beginnen die Tarifverhandlungen bei der CFM. Seitdem

wurde von Arbeitgeberseite der Druck auf Beschäftigte erhöht, indem eine Reihe von Abmahnungen aufgrund von angeblichem Fehlverhalten im Streik ausgesprochen wurden. Die betroffenen KollegInnen werden von der Gewerkschaft in ihrem Widerspruch gegen diese Abmahnungen unterstützt. Es kam außerdem zu einer fristlosen Kündigung gegen ein Mitglied der Tarifkommission, die mit einer mehr als zweifelhaften Begründung ausgesprochen wurde.

Im ersten Gespräch mit dem Arbeitgeber stellen die Gewerkschaften ihre Forderungen nach Verbesserungen der Arbeits- und Einkommensbedingungen vor. Verhandelt werden sollen ein Mantel- und Entgelttarifvertag sowie eine Entgeltordnung. Die Grundlage für die Tarifverhandlungen zu einem Manteltarifvertrag stellt der Tarifvertrag der Charité – allgemeiner Teil dar.
Aufgrund der unterschiedlichsten individual-arbeitsrechtlich vereinbar-

ten Arbeitsbedingungen gilt ein Augenmerk der ersten beiden Verhandlungen dem Herstellen eines gemeinsamen Ist-Standes in Sachen aktueller Vergütungsstruktur und Arbeitsbedingungen. Nach drei Verhandlungsgesprächen und einer Arbeitsgruppe sind die Tarifverhandlungen allerdings mit keiner nennenswerten Entwicklung für die Beschäftigten vorangegangen. Der Druck wächst. Die Gewerkschaften entscheiden sich zu einem Systemwechsel. Als erstes muss den Beschäftigten eine rasche Verbesserung der Einkommen in 2011 zu Teil werden, zu lange waren sie von einer kontinuierlichen positiven Einkommensentwicklung abgekoppelt. Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung der individuellen monatlichen Entgelte um 168 Euro (Vollkraft). Damit sind die manteltarifvertraglichen Forderungen und die Forderungen nach einheitlichen Entgelt- und Eingruppierungsstrukturen nicht vom Tisch. Die geforderte Entgelterhöhung soll der erste Schritt in den Tarifverhandlungen sein, ein erstes und für die Beschäftigten bedeutendes Teilergebnis. Für die Beschäftigten des Sicherheitsdienstes bedeutet das eine Steigerung des Stundenlohns von durchschnittlich 6,58 Euro für Wachmänner und -frauen auf mindestens 7,50 Euro.

Die Tarifkommissionen von ver.di und dbb tarifunion/GKL legen zu Beginn der Tarifverhandlungen im Mai 2011 für sich ein verbindliches Zeitfenster fest, bis wann spätestens ein spürbares Vorankommen am Verhandlungstisch sichtbar sein muss, erste Teilergebnisse vorliegen sollen: Ende August 2011. Andernfalls ist für die Tarifkommissionen klar, dass ein Scheitern der Verhandlungen nicht ausgeschlossen ist. Kein Hinhalten mehr wie in den vergangenen Jahren!

Ende August legt der Arbeitgeber ein Angebot vor, das er als spürbare Verbesserung der Lage der Beschäftigten präsentiert. Bei genauerer Betrachtung wird aber schnell klar, dass dieses Angebot weit entfernt von den Forderungen der Gewerkschaften ist.

Vor allem sieht das Angebot in nur vier von 18 Leistungsbereichen überhaupt gewisse Verbesserungen vor. Die Tarifkommission von ver.di und dbb/GKL bezeichnet das als „Rosinenpickerei“ (siehe die ausführliche Darstellung in den Info-Flugblättern der Tarifkommission im Anhang).

Die angebotenen Verbesserungen sind zudem minimal. So sollen in der Reinigung nur die circa einhundert KollegInnen der OP-Reinigung eine Erhöhung des Stundenlohns von 0,43 Euro erhalten. Der für die Zentralsterilisation angebotene Mindestlohn von 9,67 Euro liegt unter dem dort bestehenden durchschnittlichen Stundenlohn von 9,73 Euro, was darauf schließen lässt, dass auch von diesem Angebot nur ein kleiner Teil der dort Beschäftigten profitieren würde. Im Bereich Krankentransport würden von circa 150 Beschäftigten nur circa 30 von dem angebotenen Mindeststundenlohn von acht Euro profitieren. Auch das angebotene Urlaubsgeld gilt nicht für alle Beschäftigten, sondern nur für die Zentralsterilisation und die Reinigung. Zusätzliche Urlaubstage hingegen soll es nur für den Bereich Logistik geben.
Aus Sicht der Gewerkschaftmitglieder ist das kein verhandlungsfähiges Angebot. Die Tarifkommission veröffentlicht folgendes Fazit:
„Wir fordern, dass es endlich zu spürbaren Verbesserungen der Arbeits- und Einkommenssituation aller CFM-Beschäftigten kommt. Das ist das erklärte Ziel beider Tarifkommissionen. Aber das vorliegende Angebot ist das Prinzip „Rosinenpickerei“ auf Arbeitgeberseite – Anpassungen von Arbeits- und Einkommenssituation von einzelnen Beschäftigtengruppen zu Lasten anderer Beschäftigtengruppen.

Wir haben im Mai 2011 zwei Wochen gestreikt, in denen für alle Beschäftigtengruppen der CFM Verbesserungen in den Arbeits- und Einkommensbedingungen tarifiert werden sollen und damit endlich Schluss ist, mit den unzähligen unterschiedlichen und zum Teil willkürlichen Arbeitszeiten, Urlaubsansprüchen, Stundenlöhnen, Zulagen und Zuschlägen.

Wir stehen dazu! Die vom Arbeitgeber vorgeschlagene Differenzierung und damit verbundene „Rosinenpickerei“ ist nicht akzeptabel!
Ein Betrieb – ein Tarifvertrag – einheitliche und transparente Regelungen!
Verbesserungen für alle Beschäftigten!“

Der Arbeitgeber versucht mit seinem Angebot einen Keil in die Belegschaft zu treiben. Das wird von ver.di und dbb/GKL zurück gewiesen. Trotz anfänglicher Zuversicht lässt sich also nicht erkennen, dass der Arbeitgeber am Verhandlungstisch weiter auf die berechtigen Forderungen der Beschäftigten eingehen wird. Daher erklären die Gewerkschaften am 31. August 2011 die Tarifverhandlungen für gescheitert.

Daraufhin erklärt der Arbeitgeber in Gutsherrenart, er werde seine angebotenen Verbesserungen einseitig – und eben ohne Tarifvertrag! – umsetzen. Er behauptet dabei die Unterstützung der IG BAU im Betrieb zu haben. Ver.di und dbb/GKL führen vom 5. bis 7. September eine Urabstimmung durch, um die Grundlage dafür zu legen, für die Durchsetzung ihrer Forderungen wieder in den Streik zu treten.

Der Streik ist immer das letzte Mittel. Die Beschäftigten der CFM haben in ihrem ersten Streik im Mai 2011 große Hoffnung mit der Aufnahme von Tarifverhandlungen verbunden. Die Forderungen sind berechtigt und nachvollziehbar, aber am Verhandlungstisch nicht durchsetzbar. Der vom Arbeitgeber dargestellte Verhandlungsrahmen ist ein zu enges Korsett und lässt eine wesentliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen bislang nicht zu. Wenn am Verhandlungstisch kein Ergebnis erzielt werden kann, dann bleibt nur der Schritt in die Offensive zu gehen. Die Beschäftigten der CFM leisten hervorragende Arbeit in allen Servicediensten. Die Qualität der Arbeit kommt den Patientinnen und Patienten der Charité Universitätsmedizin direkt und indirekt täglich zu Gute. Die Beschäftigten tragen Tag für Tag ein hohes Maß an Verantwortung für das Wohlergehen der Patientinnen und Patienten. Und wir sind der Meinung: das bedarf auch endlich einer entsprechenden Anerkennung und Wertschätzung durch die CFM und der Charité!

Das Solidaritätskomitee

Am 10. Mai, in der zweiten Streikwoche, gründete sich auf Initiative von ver.di-Mitgliedern bei der Charité und anderen Betrieben ein Solidaritätskomitee für die CFM-KollegInnen. Ziel war es, den Arbeitskampf auch nach der Aussetzung des Streiks bei der Charité am 6. Mai, in der Öffentlichkeit zu unterstützen, den Streikenden den Rücken zu stärken und ein Forum für weitere Diskussionen und Aktivitäten zu bieten.

Beim Gründungstreffen waren 50 TeilnehmerInnen, darunter viele KollegInnen von der Charité, GewerkschafterInnen aus IG Metall, EVG, IG BAU, verschiedenen ver.di-Fachbereichen, sowie Vertreter aus sozialen Bewegungen und politischen Organisationen.
Das Komitee erstellte unmittelbar ein Solidaritätsflugblatt, das die breite Öffentlichkeit über die Streikziele informierte und zur aktiven Unterstützung und zum Besuch der Streikposten aufforderte. Nach Aussetzung des Streiks und Aufnahme der Verhandlungen wurde ein weiteres Flugblatt erstellt, das an die CFM-Beschäftigten verteilt wurde. Wichtig war auch, dass die Flugblätter des Komitees in deutscher und türkischer Sprache erschienen.

Aktionen

Das Komitee organisierte verschiedene Protestaktionen

1. Besuch beim Kulturkaufhaus Dussmann

Mit Schildern und Flugblättern bewaffnet zogen Aktive aus dem Soli-Komitee durchs Kulturkaufhaus Dussmann und wiesen Kunden und Beschäftigte darauf hin, dass Dussmann als Gesellschafter der CFM mitverantwortlich für Billiglöhne und den tariflosen Zustand ist.

2. Vamed

Vor der Vamed-Zentrale machte das Solikomitee auch auf die Forderung nach einem Tarifvertrag aufmerksam. Hier konnte durch die Aktion Kontakt zum Vamed-Betriebsrat hergestellt werden. Von Vamed selber war kein Vertreter bereit, sich der Diskussion zu stellen und einen Protestbrief entgegen zu nehmen.

3. Besuch bei der Bezirksverordnetenversammlung Mitte

Zwei der drei Charité-Standorte liegen im Bezirk Mitte. Eine Unterstützerin des Solidaritätskomitee stellte deshalb eine Bürgeranfrage und Aktive aus dem Komitee nahmen auf den Besucherrängen Platz, entrollten ein Transparent und machten während der Beantwortung der Bürgeranfrage auf ihre Forderungen aufmerksam.

4. Unterstützung der Verhandlungsdelegation

Am ersten Verhandlungstag und bei einer wichtigen Verhandlung Ende August machten eine Gruppe von Charité- und CFM-GewerkschafterInnen und Aktive aus dem Solikomitee durch Protestaktionen Druck und zeigten den Arbeitgebern, dass die Verhandlungsdelegation nicht alleine ist.

5. Solidaritätsveranstaltung

Am 7. Juni führte das Solidaritätskomitee eine Veranstaltung mit 60 BesucherInnen unter dem Motto „Keine Ruhe bei Charité und CFM“ durch. Wieder waren Mitglieder verschiedener Gewerkschaften und Beschäftigte verschiedener Betriebe vertreten. Besonders wichtig war, dass KollegInnen der Vivantes-Kliniken und von Charité und CFM zusammen kamen. Ein Kollege der S-Bahn schlug gemeinsame Aktivitäten hinsichtlich der anstehenden Abgeordnetenhauswahlen vor, um die Situation bei den öffentlichen Unternehmen während des Wahlkampfes zum Thema zu machen. Verständigt wurde sich auch darauf, gemeinsam die ver.di-Kampagne „Der Druck muss raus“ zur Verbesserung der Situation an den Krankenhäusern aufzugreifen.

6. Streikunterstützung

Anfang September stehen die Zeichen wieder auf Streik. Gleichzeitig streiken die Beschäftigten der Alpenland-Pflegeheime in Ostberlin für einen Tarifvertrag. Das Solidaritätskomitee nimmt Verbindung zu den dort Streikenden auf und erklärt sich solidarisch. Gleichzeitig stehen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Broschüre die praktische Streikunterstützung für den CFM-Streik im Mittelpunkt. Aktive aus dem Solikomitee stehen mit den Streikenden Streikposten, organisieren Protestaktionen und leisten wichtige Öffentlichkeitsarbeit.

Für die Wiedereingliederung der CFM in die Charité!

Wir haben in diesem Schwarzbuch aufgezeigt, wie die Ausgliederung und Teilprivatisierung der CFM negative Folgen für die Beschäftigten und PatientInnen hat. Privatisierungen dienen nur der Profitmaximierung der privaten Investoren. Löhne, Arbeitsbedingungen, Service kommen unter die Räder. Der tariflose Zustand mit all seinen Konsequenzen wurde durch diese Maßnahme erst möglich. Der Kampf für einen Tarifvertrag ist daher vor allem eine Schadensbegrenzung – wir wollen aber auch den ganzen Schaden beheben!

Deshalb fordern wir die Wiedereingliederung der CFM in die Charité – also Rücknahme der Teilprivatisierung und der Ausgliederung. Ohne die Reinigungskräfte, die Sterilisation, die Techniker, den Transport und all ihre anderen CFM-Beschäftigten kann die Charité nicht funktionieren. Es muss gelten: ein Betrieb – eine Belegschaft – ein Tarifvertrag! Nur dann sind vernünftige Löhne und Arbeitsbedingungen für alle zu erkämpfen und kann die Spaltung der Beschäftigten verhindert werden.

Der Vertrag zwischen der Charité und der CFM läuft im Jahr 2012 aus. Spätestens dann können die Weichen neu gestellt werden. Das ist vor allem eine politische Entscheidung. Diese wird letztlich im Senat getroffen, auch wenn dieser gerne so tut, als ob die Entscheidungen in der Charité von der dortigen Geschäftsleitung autonom gefällt werden. Der Senat hat es in der Hand, wenn er denn will.

Deshalb richten wir unsere Forderung an die politisch Verantwortlichen in der Stadt und machen auch während des Wahlkampfes zum Abgeordnetenhaus Druck auf alle Parteien, diese Forderung zu erfüllen.

Aus dem Jahresbericht 2010:

	2009	2010
Durchschnittlich Beschäftigte	2.699	2.645,3
Durchschnittlich Vollkräfte	2.304,40	2.291,4
Auszubildende	70	91
Anteil weiblich	42,94 %	42,56%
Anteil Teilzeit	43,10 %	42,40%
Anteil Befristungen	25,04 %	21,49%
Durchschnittsalter	43,94	44,31
Anzahl Schwerbehinderte	220	225

Anhang

Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 16 / 14 563
Kleine Anfrage

16. Wahlperiode

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Dr. Wolfgang Albers (Die Linke)

vom 07. Juli 2010 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 14. Juli 2010) und **Antwort**

CFM und CFM Zeitarbeit GmbH

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

Die Kleine Anfrage betrifft teilweise Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die Charité - Universitätsmedizin Berlin um Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Sie wird nachfolgend wiedergegeben.

1. Welche Kenntnisse hat der Senat über die Tätigkeit der CFM Zeitarbeit GmbH (Clinical Facility Management Zeitarbeit GmbH) in Berlin?

Zu 1.: Die CFM Zeitarbeit GmbH (Clinical Facility Management Zeitarbeit GmbH) ist als Zeitarbeitsfirma tätig, u.a. auch für die CFM Charité Facility Management GmbH.

2. Welche Beziehung besteht zwischen der CFM (Charité Facility Management) und der CFM Zeitarbeit GmbH (Clinical Facility Management Zeitarbeit GmbH) und in welcher Weise gedenken der Senat oder der Charité-Vorstand gegen die Verwendung der Abkürzung CFM durch Dritte vorzugehen?

Zu 2.: Die Beziehung zwischen der CFM Facility Management GmbH und der CFM Zeitarbeit GmbH (Clinical Facility Management Zeitarbeit GmbH) ist bezogen auf die Arbeitnehmerüberlassung von vertraglicher Art. Vertragsgrundlage ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und ein jeweils abgeschlossener Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen der CFM Zeitarbeit GmbH und der CFM Charité Facility Management GmbH.

Es besteht keine gesellschaftsrechtliche oder personelle Verflechtung zwischen den beiden Unternehmen CFM Facility Management GmbH und der CFM Zeitarbeit GmbH (Clinical Facility Management Zeitarbeit GmbH).

Die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat die Charité aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um der Möglichkeit einer Verwechselung mit anderen Firmen entgegen zu wirken. Insbesondere der markenrechtliche Schutz der Abkürzung „CFM“ ist zu prüfen.

3. Mit welchen Zeitarbeitsfirmen kooperiert die CFM (Charité Facility Management)?

Zu 3.: Die Charité CFM Facility Management GmbH arbeitet mit den nachstehenden Zeitarbeitsfirmen zusammen:

- randstad
- ab zeitpersonal
- manpower
- TUJA
- Creatv
- b.i.a.c
- zeaB
- kelly service
- CFM Clinical Facility Management Zeitarbeit

4. In welchem Umfang nimmt die CFM (Charité Facility Management) Zeitarbeitsfirmen in Anspruch (darunter Stunden-Anzahl und in welchen Berufsgruppen)?

Zu 4.: Leiharbeitnehmer/innen sind im gewerblichen Bereich in allen Berufsgruppen und mit allen Qualifikationen vertreten. Der durchschnittliche monatliche Stundenumfang lag bei ca. 5.000 Einsatzstunden, saisonal stark schwankend.

Im Jahre 2009 wurden Beschäftigte mit einem Leiharbeitsverhältnis überwiegend für folgende Tätigkeiten eingesetzt:

- Küchenfach- und Küchenhilfskräfte
- Wachschutz / Pförtner/innen
- Betriebstechniker/innen
- Wirtschaftstransporteure
- Krankentransporteure
- Außenanlagenpfleger/innen
- Sterilisationsassistent(en)/innen
- Lagerarbeiter/innen.

5. Trifft es zu, dass über Zeitarbeitsfirmen Arbeitskräfte dauerhaft (bis zu zwei Jahre) für die CFM (Charité Facility Management) beschäftigt werden?

Zu 5.: Nein, Arbeitskräfte werden nicht zum Zwecke einer dauerhaften Beschäftigung über Zeitarbeitsfirmen für die CFM Charité Facility Management GmbH beschäftigt. Die Beschäftigungsdauer der Beschäftigten mit einem Leiharbeitsverhältnis hat im Jahre 2009 durchschnittlich sechs Monate betragen.

6. In welchem Umfang wurden bisher Beschäftigte der CFM (Charité Facility Management), u.a. nach dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge, durch Beschäftigte von Zeitarbeitsfirmen ersetzt und trifft die Befürchtung von Ver.di zu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der CFM zunehmend in Leiharbeit abgedrängt werden?

Zu 6.: Der Einsatz von Leiharbeiter(n)/innen richtet sich nach der Auftragssituation und der Personalverfügbarkeit und richtet sich nach strukturbedingten Auftragsschwankungen. Die CFM Charité Facility Management GmbH benötigt zur wirtschaftlichen Leistungserbringung für die Charité und Dritte eine gewisse Flexibilität in der Personaldisposition. In dringenden Fällen oder bei kurzfristig auftretenden Belastungsspitzen muss die CFM zeitlich befristet Arbeitskräfte beschäftigen können. Dies erfolgt auch unter Inanspruchnahme von Leiharbeitsfirmen.

Die Befürchtung von ver.di, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der CFM zunehmend in Leiharbeit abgedrängt werden, besteht zu Unrecht.

7. Welche Tarife liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der CFM (Charité Facility Management) in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen zu Grunde?

Zu 7.: Die Charité CFM Facility Management GmbH ist nicht tarifgebunden.

Für sämtliche Leistungsbilder innerhalb der Charité CFM Facility Management GmbH gelten frei verhandelte Vergütungssätze, die sich an den gesetzlichen Mindestlöhnen, marktüblichen Vergütungsbandbreiten der Mitbewerber, den Empfehlungen von Berufsverbänden, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie vergleichbaren Branchentarifverträgen orientieren.

Die Vereinbarungen der oben genannten Vergütungsgrundsätze erfolgen individualvertraglich.

8. Nach welchem Tarif werden die Beschäftigten der Zeitarbeitsfirma entlohnt und in welchem Verhältnis steht die Höhe der Bezahlung der über Zeitarbeitsfirmen Beschäftigten zu den Löhnen der CFM-Beschäftigten?

Zu 8.: Der Verleiher ist nach § 9 Nr. 2 AÜG grundsätzlich verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer/der Leiharbeitnehmerin die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren, wie sie im Betrieb des Entleihers für eine/n vergleichbare/n Arbeitnehmer/in des Entleihers gelten (so genanntes Equal Treatment/Equal Payment). Dies bezieht sich auch auf Sondervergütungen, Jahreszahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien) sowie Zuschläge für Schicht- und Mehrarbeit.

Der Charité CFM Facility Management GmbH ist bekannt, dass sich Leiharbeitsfirmen bei der Bezahlung ihrer Mitarbeiter/innen an Tarifverträgen orientieren, die mit den jeweiligen Tarifgemeinschaften abgeschlossen wurden. Ob die Unternehmen dabei aus Tarifgebundenheit handeln oder nur individualvertraglich diesen Tarifverträgen folgen, ist nicht bekannt.

Berlin, den 12. August 2010

In Vertretung

Claudia Zinke
Senatsverwaltung für Bildung,
Wissenschaft und Forschung

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 18. August 2010)

Unterstützt die CFM-Beschäftigten

Einladung zur Gründung eines Solidaritätskomitees

Die Beschäftigten der CFM (Charité Facility Management) kämpfen für einen Tarifvertrag und gegen Hungerlöhne und Prekarisierung. Hier gibt es teilweise Löhne von 5,50 Euro, Einsatz von LeiharbeiterInnen und Befristungen von Arbeitsverträgen. Und das in einem Betrieb, der zu 51 Prozent dem Land Berlin gehört!

Wir wollen den Kampf der CFM-KollegInnen unterstützen und diese Unterstützung auch dazu nutzen grundsätzlich gegen Ausgliederungen bei öffentlichen Unternehmen, Niedriglöhne und schlechte Arbeitsbedingungen vorzugehen.

Das Treffen findet statt am

Donnerstag, 12. Mai um 18.00 Uhr

Im Sprengelhaus, Sprengelstr. 15 (U Amrumer Straße)

Es laden ein:

- Carsten Becker, ver.di-Betriebsgruppenvorsitzender Charité*
- Kati Ziemer, Mitglied Streikleitung CFM*
- Birgit Buhse, Mitglied der Streikleitung Charité / ver.di-Betriebsgruppe*
- Michael Knop, Mitglied Streikleitun Charité / ver.di-Betriebsgruppe*
- Ralf Stiny, Mitglied Streikleitung Charité / ver.di-Betriebsgruppe*
- Marko Jurković, Mitglied Streikleitung und Tarifkommission Charité*
- Maik Sosnowsky, Streikleitung ver.di CFM*
- Alexandra Arnsburg, Mitglied im Landesbezirksvorstand ver.di Berlin-Brandenburg*

**=Funktionsangaben dienen nur zur Kenntlichmachung der Person*

Kontakt:

Carsten Becker: Tel. 0171/9380303 // carsten.becker@verdi-berlin.de

Solidarität mit den CFM-Beschäftigten

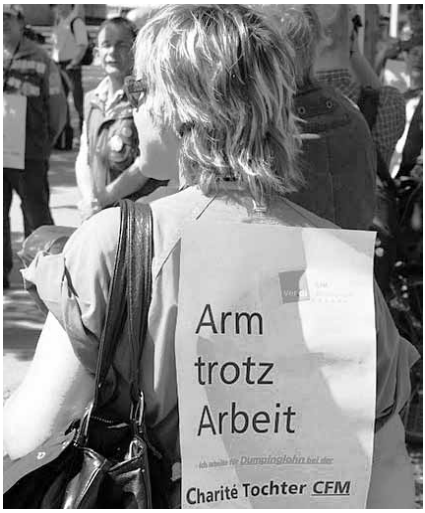
Warum der Kampf für einen Tarifvertrag uns alle angeht.

In ganz Berlin arbeiten Menschen ohne Tarifvertrag, in prekären Arbeitsverhältnissen, zu Hungerlöhnen und ertragen ihr unwürdiges Schicksal still und leise. In ganz Berlin? Nein! In einem Betrieb haben die Arbeiter begonnen, sich zur Wehr zu setzen und für einen Tarifvertrag zu kämpfen – bei der Charité Facility Management (CFM).

Die CFM wurde 2006 als Tochtergesellschaft aus der Charité ausgegliedert. Sie ist für die Bereiche Technik, OP-Sterilisation, Transporte, Reinigung, Küche etc. verantwortlich. 51 Prozent gehören dem Land Berlin. Der Rest wurde an private Investoren wie Dussmann, Hellmann und Vamed verkauft. Sie alle wollen mit der Gesundheit der Menschen Profite machen. Dabei verschieben die politisch Verantwortlichen öffentliche Gelder in die privaten Taschen der Konzerne. Aber: Gesundheit ist keine Ware. Profitgier auf Kosten der Mitarbeiter und Patienten darf es nicht geben. Stundenlöhne von 5,50 Euro sind keine Seltenheit, Leiharbeiter werden eingesetzt, befristete Arbeitsverträge sind an der Tagesordnung. Und: es gibt keinen Tarifvertrag!

SPD und LINKE fordern Mindestlöhne. Jedoch herrscht gleichzeitig ein tarifloser Zustand bei der CFM, für den sie die Verantwortung tragen. Das ist ein Skandal. Ein Tarifvertrag ist wichtig, damit die Beschäftigten vom Arbeitgeber nicht gegeneinander ausgespielt oder total ausgebeutet werden können.

Die Beschäftigten der CFM sind am 2. Mai in einen unbefristeten Streik getreten, um einen Tarifvertrag zu erkämpfen. Dieser Streik geht uns alle an! Denn gute Arbeitsbedingungen für Krankenhaus-Beschäftigte sind die Grundlage für eine qualitativ gute Pflege der Patienten.
Die Arbeitgeber drehen an einer Spirale nach unten: Löhne



und Arbeitsbedingungen werden überall verschlechtert. Es heißt, man müsse konkurrenzfähig sein, andere seien noch billiger. Die CFM-KollegInnen helfen mit ihrem Streik dabei, diese Spirale zu stoppen! Deshalb verdienen sie die Unterstützung der ganzen Bevölkerung. Ihr Erfolg verbessert die Ausgangssituation, auch in anderen Betrieben Tarifverträge durchzusetzen, Mindestlöhne zu erkämpfen etc.
Sie zeigen, dass Widerstand möglich ist.

Wir bitten Sie: Unterstützen Sie den CFM-Streik!

- Besuchen Sie die Streikenden an ihren Streikposten (Werktags 6 bis 18 Uhr, am Wochenende 8 bis 14 Uhr)
  - Kliniken Benjamin Franklin, Hindenburgdamm 30, Steglitz
  - Campus Mitte, Charitéplatz 1, Mitte
  - Virchow-Klinikum, Augustenburger Platz 1, Wedding
- Unterschreiben Sie die Unterschriftenliste und sammeln Sie unter KollegInnen und Bekannten Unterschriften!
- Nehmen Sie an Protestaktionen teil!
- Kommen Sie zum nächsten Treffen des Solidaritätskomitees!

Wir treffen uns am
Donnerstag, den 19. Mai um 18:30 Uhr
im ver.di-Haus, Köpenicker Str. 30 (Nähe U Heinrich-Heine-Str. und Ostbahnhof)

Wichtig: Auch wenn der Streik aufgrund der Aufnahme von Tarifverhandlungen ausgesetzt werden sollte, ist die Auseinandersetzung nicht vorbei und Solidarität bleibt wichtig. Denn es geht um einen guten Tarifvertrag!

Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten

Kontakt: cfm_solikomitee@yahoo.de ■ 0178-63 41 257

V.i.S.d.P.: K. Dornheim & S. Stanicic, Tellstr. 4, 12045 Berlin

Toplu Sözleşme Mücadelesi Sürüyor!

İlk adım atıldı, devamının gelmesi lazım!

Sevgili CFM'de çalışan arkadaşlar!

Ver.di, dbb/gkl sendikaları ve işveren arasındaki ilk toplu sözleşme görüşmeleri 31 Mayıs 2011'de gerçekleşti. Her iki sendikanın müzakere komisyonları toplu sözleşmenin ilk taslağını işverene verdiler. **Burda Charité çalışanlarının toplu sözleşmesi göz önünde bulundurulmuş.**

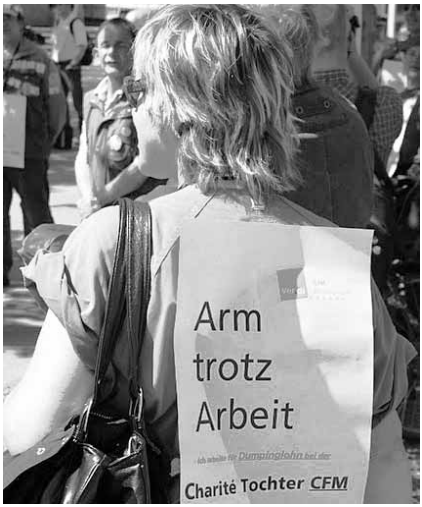
CFM ile Chariténin birbirilerine ne kadar bağlı olduğu grevimizde çok net ortaya çıktı.
CFM çalışanlarının işi Charité için **vazgeçilmezdir.** Charité'deki arkadaşlarda aynı şekilde hissediyor. Biz olmadan **Charité de hiç bir şey yürümez, -çünkü bir hastane sadece „beyaz gömleklilerden" değil BÜTÜN çalışanlardan oluşur.**

Şu kesin ki şimdi sırtımızı geriye yaslayamayız, greve her an hazır olamalıyız. Çünkü iyi bir toplu sözleşme bize kimseden hediye olarak verilmeyecektir. Bunun için alttan basıncı sürekli halde tutmalıyız ki CFM yönetimine ne kadar güçlü olduğumuzu gösterelim.

CFM'in Charité'ye tekrar bağlanması da hedefimiz olmalı: Tek İşletme-Tek Personel-Tek Toplu Sözleşme! Kendimizi böldürtmeyeceğiz!

Maalesef ama bazı arkadaşlar arasında hala grev konusunda bir netsizlik söz konusu, özellikle de temizlikteki arkadaşlarda. Kimler greve katılabilir? IG BAU neden grev çağrısı yapmadı?

Kesin olan şudur: Çalışma koşullarında birşeyler değiştirmek isteyen **herkes grev yapabilir.**
Greve katılan arkadaşlar kendilerinin sindirtilemeyecek, korkutulamayacak ve de tehtid edilemeyeceklerini cesaretle gösterdiler. **Maalesef IG BAU bu konuda işvereni desteklemiştir. Buna anlayış göstermemiz kesinlikle mümkün değildir. Biz hakkımız için mücadelede, çalışanların birliğini istiyor ve IG BAU'yu mücadele eden arkadaşlarla dayanışma içerisinde olmaya; onların arkasında durmaya çağırıyoruz.**



İşveren greve katılanları ispiyonlatarak, filme alıp fotograflarını çekerek görüşmelerde onlara baskı kuruyor. İlk uyarılar da gelmeye başlamış. Bunlar yürürlükteki kurallara aykırıdır.
Bütün bunları kınıyor ve bütün arkadaşları kendilerine karşı bu tür uygulamalara izin vermemeye çağırıyoruz. **Mücadelemiz devam ediyor! CFM Toplu Sözleşmesi için! Bütün çalışanlar için tek bir Toplu Sözleşme! Herkes için iyi işe iyi para istiyoruz!**

Sormak istediğiniz şeyler olursa ya da işveren tarafından tehtid ediliyor ve sindirilmeye çalışılıyorsanız ver.di işletme temsilciliğinize (ver.di-Betriebsräte ve Vertrauensleute) ya da dayanışma komitesine gelin. Bunlara birlikte karşı dururuz.

CFM Çalışanlarıyla Dayanışma Komitesi

Kontak: cfm_solikomitee@yahoo.de ■ 0171-3495623 (Kati) 0178-6341257 (Sascha)

V.i.S.d.P.: K. Dornheim & S. Stanicic, Tellstr. 4, 12045 Berlin

Solidaritätskundgebung für die Beschäftigte der Charité
Charité İşçileriyle Dayanışma Mitingi

Samstag, 28. Mai 2011 - 16:00 Uhr
28 Mayıs Cumartesi günü saat 16.00'da
Kottbusser Tor, Kreuzberg

Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten
CFM İşçileriyle Dayanışma Komitesi-Berlin

V.i.S.d.P.: H. Doganay, Dresdener Str. 125, 10999 Berlin

Ich unterstütze den Kampf der CFM-Beschäftigten für einen Tarifvertrag und die Angleichung der Löhne auf Charité-Niveau.

Name	Adresse	Email/Telefon	Gewerkschaft/ Funktion/Patient	Unterschrift

Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten

www.cfmsolikomitee.wordpress.com/ - cfm_solikomitee@yahoo.de

Ausgefüllte Listen bitte an: ver.di Berlin, FB 3, z.Hd. Sylvi Krisch, Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin, sylvi.krisch@verdi.de , Fax: 030-88 66 59 24

Keine Ruhe bei Charité und CFM

Der Kampf gegen Ausbeutung und Privatisierung im Gesundheitswesen

Die Streiks bei der Charité und Charité Facility Management (CFM) haben die Lage der Beschäftigten im Gesundheitswesen ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Wir wollen diskutieren:

- wie können die Beschäftigten in ihrer Auseinandersetzung unterstützt werden?
- wie kann die Spaltung in verschiedene Belegschaften (Charité, Vivantes, CFM etc.) überwunden werden?
- wie erreichen wir eine Wiedereingliederung der CFM in die Charité und weitere Rekommunalisierungen privatisierter Bereiche?

Es sprechen:
Stephan Gummert, ver.di-Betriebsgruppe Charité*, **Kati Ziemer**, ver.di-Streikleitung CFM*, **Volker Gernhardt**, Betriebsrat Vivantes*

Außerdem zur Debatte eingeladen sind:
VertreterInnen der Linken und SPD

Dienstag, 7. Juni um 18 Uhr im ND-Haus, Seminarraum 1, Franz-Mehring-Platz 1, Nähe Ostbahnhof

Veranstaltet vom Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten

* Funktionsangaben dienen nur zur Kenntlichmachung der Person

Kontakt: cfm-solikomitee@yahoo.de

0171 349 56 23 0178 634 12 57

Medienpartner: junge Welt Neues Deutschland DRUCK VON LINKS

V.i.S.d.P.: S. Stanicic & K. Ziemer, Tellstr. 4, 12045 Berlin

Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten

Kontakt: cfm_solikomitee@yahoo.de

Sehr geehrte Damen und Herren der Vamed-Geschäftsführung,

Ihr Unternehmen ist als Gesellschafter der Charité Facility Management (CFM) mitverantwortlich für untragbare Lohn- und Arbeitsbedingungen der CFM-Beschäftigten.

Sie machen Profite auf dem Rücken von Arbeiterinnen und Arbeitern und auf Kosten einer guten Gesundheitsversorgung der PatientInnen. Das ist für uns ein Skandal!

Bei der CFM sind Stundenlöhne von 5,50 Euro keine Seltenheit. Es werden LeiharbeiterInnen eingesetzt und befristete Arbeitsverträge sind an der Tagesordnung. Damit muss Schluss sein!

Wir haben ein Solidaritätskomitee von GewerkschafterInnen und BürgerInnen Berlins gegründet, um den berechtigten Kampf der CFM-Beschäftigten für einen Tarifvertrag und für menschenwürdige Löhne und Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

Wir werden die Verantwortung von Vamed in der Öffentlichkeit bekannt machen und keine Ruhe geben, bis ein Tarifvertrag abgeschlossen ist, der den Forderungen der Beschäftigten entspricht. Wir werden die Beschäftigten vor allem aktiv unterstützen, wenn Sie sich gezwungen sehen sollten, in Zukunft wieder in den Streik zu treten.

Das wollten wir Ihnen nur mitteilen: Sie haben es in dieser Auseinandersetzung nicht nur mit den CFM-Beschäftigten und ihren Gewerkschaften zu tun. An deren Seite stehen viele weitere Menschen!

Wir fordern Sie auf umgehen einem Tarifvertrag zuzustimmen, der den Forderungen der CFM-Beschäftigten entspricht und Hungerlöhne bei der CFM ein Ende bereitet.

Mit freundlichen Grüßen

Sascha Stanicic
für das Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten

Der Kampf um einen Tarifvertrag geht weiter!

Erster Schritt ist gemacht, weitere müssen folgen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen der CFM!

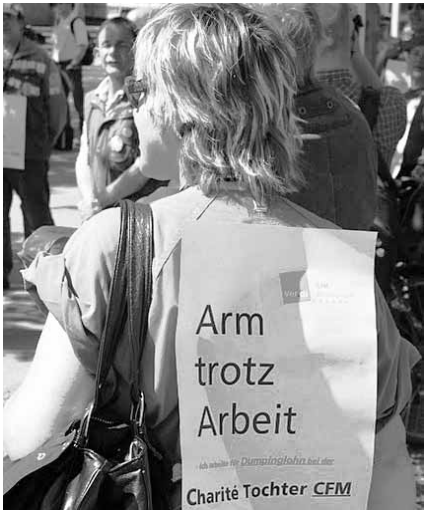
Das erste Tarifgespräch zwischen den Gewerkschaften ver.di, dbb/gkl und dem Arbeitgeber hat am 31. Mai 2011 statt gefunden.
Die Verhandlungskommission der beiden Gewerkschaften hat dem Arbeitgeber einen ersten Entwurf zu einem Tarifvertrag übereicht **und orientiert sich am Tarifvertrag der Charité-Beschäftigten.**

In unserem Streik ist sehr deutlich geworden, wie eng die CFM mit der Charité verbunden ist. Die Arbeit der Beschäftigten der CFM für die Charité ist **unverzichtbar**. Die Kolleginnen und Kollegen der Charité empfinden das genauso.
Ohne uns funktioniert **die Charité nicht – denn ein Krankenhaus besteht nicht nur aus dem „weißen Personal", sondern aus ALLEN Beschäftigten!**

Klar ist, wir können uns jetzt nicht ausruhen, wir müssen bereit sein weiter zu streiken. Denn einen guten Tarifvertrag kriegen wir nicht geschenkt, wir müssen den Druck aufrecht erhalten und der Geschäftsführung der CFM zeigen, wie stark wir sind.

Unser Ziel sollte auch die Wiedereingliederung der CFM in die Charité sein: ein Betrieb – eine Belegschaft – ein Tarifvertrag! Wir wollen uns nicht spalten lassen!

Leider herrscht bei einigen Kolleginnen und Kollegen noch immer Unklarheit über den Streik, vor allen bei den Kolleginnen der Reinigung. Wer durfte denn eigentlich streiken? Warum hat die IG BAU nicht aufgerufen.
Klar ist: **Streiken können Alle,** die etwas an ihren Arbeitsbedingungen verändern wollen. **Die Kolleginnen und Kollegen, die sich am Streik beteiligt haben**, haben Mut bewiesen, ließen sich nicht nötigen, einschüchtern oder gar bedrohen. **Leider hat die IG BAU den Arbeitgeber dabei unterstützt. Dafür haben wir kein Verständnis. Wir wollen Einheit in der Belegschaft im Kampf**



um unsere Rechte und fordern die IG BAU auf, solidarisch an der Seite der kämpfenden KollegInnen zu stehen.

Der Arbeitgeber hat Streikende bespitzelt, gefilmt und fotografiert, setzt Kolleginnen und Kollegen in Gesprächen unter Druck und hat erste Abmahnungen ausgesprochen. Das ist gegen geltendes Recht!
Wir verurteilen diese Praxis und fordern alle Kolleginnen und Kollegen aus, sich das nicht gefallen zu lassen. **Wir kämpfen weiter!** Für einen CFM Tarifvertrag! Ein Tarifvertrag für alle Beschäftigten! **Wir wollen für alle gutes Geld für gute Arbeit!**

Wenn Ihr Fragen habt oder vom Arbeitgeber bedroht und eingeschüchtert werdet, dann wendet Euch an Eure ver.di-Betriebsräte und Vertrauensleute oder an das Solidaritätskomitee. Gemeinsam können wir uns dagegen zur Wehr setzen.

Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten

VERTRAUENSPERSONEN
EVG
(Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft)
VP Sprecher DB AG
Betriebe Berlin

ver.di Vertrauensleute der
Charité und CFM

c/o
EVG
Servicebüro Nordost
Revaler Straße 100
10263 Berlin

VP c/o EVG Servicebüro Nordost • Revaler Straße 100 • 10263 Berlin

Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft
und Forschung
Otto-Braun-Straße 27
10178 Berlin

07.07.2011

Offener Brief an den Berliner Senat und den Regierungsparteien zur Situation bei der Charité Facility Mangagement GmbH und im Berliner Nahverkehr

Sehr geehrte Damen und Herren,

als gewerkschaftliche Interessensvertreter aus der Berliner Charité und aus Betrieben der Deutschen Bahn AG beobachten wir, dass die Situation von Beschäftigten aufgrund der Lohnentwicklung dramatische Zustände annimmt. Wir erleben, dass in immer mehr Branchen Löhne gezahlt werden, die unter Umgehung von Tarifverträgen, unterhalb des Existenzminimums liegen. Dies betrifft insbesondere Beschäftigte die in Berlin arbeiten. Berlin entwickelt sich zur Hauptstadt der prekären Beschäftigungsverhältnisse und bleibt dabei Spitzenreiter der Erwerbslosenquote. Einen deutlicheren Beweis, dass das Argument, dass durch billigere Löhne Arbeitsplätze geschaffen werden, unsinnig ist, bedarf es unseres Erachtens nicht. Daher halten wir es für besonders wichtig, dass diesem Trend durch die Politik des Landes nicht noch Vorschub geleistet wird. Gerade das aber passiert seit Jahren.

Nicht nur in der Tarifauseinandersetzung bei der Charité-Tochter CFM wurde deutlich, dass im öffentlichen Dienst und damit quasi mit Duldung durch den Berliner Senat, Billigarbeitsplätze eingeführt wurden und Lohndumping betrieben wird. Die CFM wurde 2006 als Tochtergesellschaft aus der Charité ausgegliedert und ist für wichtige Bereiche des betrieblichen Ablaufes an der Charité (z.B. Technik, Reinigung, Transporte etc.) zuständig. In diesem Unternehmen herrscht ein tarifloser Zustand und es werden Löhne ab 6,53 Euro gezahlt, Leiharbeiter eingesetzt und befristete Arbeitsverträge geschlossen. Dies trotz Geltung des Berliner Vergabegesetzes, welches seit 2009 einen Mindestlohn von 7.50 Euro vorschreibt.

Wir betrachten gute Arbeitsbedingungen als Grundlage dafür, dass auch ein qualitativ gutes Gesundheitswesen gewährleistet ist. Wir fragen uns, wie ein Senat deren Regierungskoalition dem Papier nach für eine gerechtere Sozial- und Gesundheitspolitik eintritt, eine derartige Praxis vertreten kann?

...

Ähnliche Entwicklungen fürchten auch die Beschäftigten der Deutschen Bahn AG. Die Vergabepolitik für den öffentlichen Nahverkehr wie sie durch den VBB betrieben wird, enthält keine tarifpolitischen Standards, mit denen ein Lohndumping verhindert wird. Dies obwohl es selbst nach den EU-Richtlinien möglich ist. Hauptgesellschafter des VBB ist aber das Land Berlin. Gleiches gilt für die Berliner S-Bahn. Das Agieren des Landes in Sachen S-Bahn und die Reaktion auf das Chaos läuft derzeitig darauf hinaus, den bestehenden Betrieb zu zerschlagen. Das hätte dramatische Auswirkungen auf die Beschäftigten. Der Betriebsrat der S-Bahn hat zur Sanierung der S-Bahn ein Sofortprogramm unter öffentlicher Kontrolle gefordert und damit eine Alternative geboten. Warum macht sich der derzeitige Senat diese Initiative nicht zu nutze?

Die unterzeichnenden gewerkschaftlichen Interessensvertreter aus der Berliner Charité und aus den Betrieben der Deutschen Bahn AG in Berlin fordern daher den Berliner Senat auf:

- Seine Position als Eigentümer der Charité und Gesellschafter der CFM GmbH dafür zu nutzen, dass bei der CFM ein Manteltarifvertrag und ein Entgelttarifvertrag auf dem Niveau der Charité abgeschlossen werden.
- Künftig in der Vergabe von Nahverkehrsaufträgen den repräsentativen Tarifvertrag zum Bestandteil des Auftrages als Grundstandard zu machen und die drohende Zerschlagung der S-Bahn zu verhindern.
- Betriebe der Daseinsvorsorge wieder in öffentlicher Hand zu führen. Wettbewerb und Renditeorientierung gefährden die öffentliche Versorgung.

Das Berliner Gesundheitswesen und den Berliner öffentliche Nahverkehr verstehen wir als Bestandteil der öffentlichen Daseinsvorsorge, in dem Profitlogik keinen Platz hat. Billiglöhne, Leiharbeit oder Arbeitsbefristung dienen zu nichts anderem als die Taschen anderer zu Lasten der Beschäftigten zu füllen. Daher fordern wir gerade Sie und Ihre Parteien auf, ihren Programmen Taten folgen zu lassen! Ein entsprechender Tarifvertrag bei CFM und das Eingehen auf die Forderungen des Betriebsrates der S-Bahn wäre ein erster deutlicher Schritt.

Mit freundlichen Grüßen

Katrin Dornheim*
VP Sprecherin DB Station&Serivce AG - Zentrale und stellv. Sprecherin Berlin
Betriebratsratsvorsitzende

Henry Munkow*
VP Sprecher DB Netz AG Regionale Instandsetzung Ost und Sprecher Berlin
Betriebsratsvorsitzender

Rainer Hölzchen*
VP Sprecher DB AG Beschaffung Einkauf Bauleistungen und stellv. Sprecher Berlin
Betriebsratsmitglied

Jürgen Kynast*
VP Sprecher S-Bahn Berlin GmbH
Betriebsratsmitglied

Rene Bieski*
VP Sprecher DB Services Nordost GmbH
Betriebsratsmitglied

Kati Ziemer*
Vorsitzende ver.di ArbeiterInnenausschuss Berlin/ Brandenburg
Betriebsgruppe ver.di Charité.,
Betriebsrat CFM

Carsten Becker*
Vorstandsvorsitzender Bezirksfachbereich 3 „Gesundheit,Soziales, Wohlfahrt und Kirche
ver.di Berlin
Vorsitzender Gesamtpersonalrat Charité Universitätsmedizin Berlin

*Funktionnennung dient der Kenntlichmachung der Person

Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 16 / 15 377
Kleine Anfrage

16. Wahlperiode

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Dr. Wolfgang Albers (Die Linke)

vom 18. April 2011 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 18. April 2011) und **Antwort**

Charité und Charité CFM Facility Management GmbH

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

Die Kleine Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die Charité - Universitätsmedizin Berlin um Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Sie wird nachfolgend wiedergegeben.

1. Welche Bemühungen unternimmt der Vorstand der Charité, um die Zusage, die CFM in die Charité zurückzuholen, einzulösen und dazu den zum 31. Dezember 2012 kündbaren Vertrag zwischen Charité und CFM fristgemäß zu kündigen?

Zu 1.: Die Charité bewertet differenziert die alternativen Möglichkeiten der künftigen Struktur des Facility Managements an der Charité für den Zeitraum ab 2013 und wird sich wesentlich an wirtschaftlichen und inhaltlichen Kriterien orientieren.

2. Welche Maßnahmen hat der Vorstand der Charité bereits getroffen, um die notwendigen Voraussetzungen für die Rückkehr der CFM in die Charité zu schaffen, welche weiteren Maßnahmen sind noch erforderlich?

Zu 2.: Etwaige Umsetzungsschritte zur Anpassung an eine zukünftige Zielstruktur werden nach Abschluss der Bewertung durch die Charité eingeleitet.

3. Gibt es im Rahmen der beabsichtigten strategischen Kooperation mit dem öffentlichen Krankenhausunternehmen Vivantes möglicherweise schon konkrete Planungen für den Fall, dass der Vertrag mit der CFM nicht verlängert wird?

Zu 3.: Die Kooperation zwischen Charité und Vivantes wird unabhängig von der Laufzeit des Vertrages auch in den Leistungsbildern der CFM bereits jetzt intensiv verfolgt.

4. Gibt es mittlerweile einen Tarifvertrag für die Beschäftigten der CFM und wenn ja, wann und zwischen welchen Tarifpartnern und mit welchen Vereinbarungen wurde dieser geschlossen?

Zu 4.: Es gibt keinen Tarifvertrag für die Beschäftigten der CFM. Die Vergütung der Mitarbeiter/innen der CFM orientiert sich an den marktüblichen Vergütungen der jeweiligen Dienstleistungsbranchen. Nach Kenntnis des Senats hat die Geschäftsführung der CFM am 14.05.2011 ein Gesprächsangebot zur Aufnahme von Tarifverhandlungen unterbreitet.

5. Sofern es keinen Tarifvertrag gibt: Wie stellt sich das Vergütungsgefüge in den einzelnen Branchen aktuell und im Vergleich zu 2009 (Vorlage an den Hauptausschuss Rote Nr. 1644) dar und werden zumindest die Vorgaben für den Mindestlohn eingehalten?

Zu 5.: Die in 2009 im Hauptausschuss dargestellten Grundsätze haben sich nicht geändert, wenngleich Entgeltanpassungen in Abhängigkeit von der Branchenentwicklung erfolgten. Gesetzliche Vorgaben werden von der Charité selbstverständlich eingehalten.

6. Trifft es zu, dass in der CFM Arbeitsverträge abgeschlossen werden, in denen im Bereich Wachschutz ein Stundenlohn von 5,25 Euro brutto zur Grundlage gemacht wird und trifft es zu, dass Nebenabreden für Zuschläge jederzeit vom Arbeitgeber gekündigt werden können?

Zu 6.: Für die Beschäftigten des Berliner und Brandenburger Wach- und Sicherheitsgewerbes gilt seit Jahresanfang eine Lohnuntergrenze von 6,53 Euro pro Stunde. Die CFM zahlt ihren Wachschützern einen Stunden-

lohn von 6,55 die Stunde zuzüglich übertariflicher Zeitzuschläge und Zulagen, so dass sich in Summe (Grundlohn + Zuschläge) ein durchschnittlicher Stundenlohn von ca. 6,85 Euro pro Stunde ergibt.

Nach Auskunft der Charité hat sich die Geschäftsführung der CFM freiwillig verpflichtet, ab dem 01.06. 2011 im Wachschutz den politisch avisierten Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde umzusetzen, muss die Umsetzung jedoch aktuell vom Ausgang der laufenden Arbeitskampfmaßnahmen abhängig machen.

7. Trifft es zu, dass die CFM im Bereich Wachschutz eigene Ausbildung vornimmt?

Zu 7.: Ja, ab dem 01. August 2011 wird die CFM beginnen, fünf Fachkräfte für Schutz und Sicherheit auszubilden.

8. Wie hoch sind in der CFM der Anteil der unbefristet Beschäftigten und der Anteil der befristet Beschäftigten, aufgegliedert nach Befristungsdauer?

Zu 8.: Der Anteil der Befristungen in der CFM ist gegenüber dem Vorjahr um 4 % zurückgegangen und betrug in 2010 21,5 %.

9. Mit welchen Zeitarbeitsfirmen kooperiert die CFM und welcher Leistungsumfang, gemessen am Gesamtvolumen, wird von Beschäftigten der Zeitarbeitsfirmen erbracht?

Zu 9.: Die CFM kooperiert mit folgenden Zeitarbeitsfirmen:

ZeAb Personaldienst GmbH, Allzeitarbeit, Manpower, AB Zeitpersonal, Randstad, TUJA, Creativ, Trenkwalder, SEMO, Allzeitarbeit, Buhl Gastronomie Personalservice GmbH, DACAPO. Gemessen am Gesamtumfang wird 0,9 % für Leiharbeiter/innen aufgewendet.

10. Welche Rolle spielt die SEMO (Service-Engineering-Medical-Office, ehemals CFM Zeitarbeit GmbH) für die CFM und an welchem Tarifvertrag orientiert sich die SEMO?

Zu 10.: Die SEMO ist eine von zahlreichen oben genannten Zeitarbeitsfirmen und spielt trotz der suggestiven ehemaligen Namensgebung keine besondere Rolle für bzw. bei der CFM.

Sie wendet nach Kenntnis der Charité grundsätzlich Tarifverträge der Zeitarbeitsbranchen an.

11. Wie stellt sich die wirtschaftliche Situation der CFM dar und zieht die Charité als Mehrheitseigner finanzielle Vorteile aus der Ausgründung der CFM?

Zu 11.: Die CFM hat nunmehr 5 Jahre in Folge ein ausgeglichenes Jahresergebnis erzielt und konnte die von der Charité vorgegebenen wirtschaftlichen Ziele erreichen.

Die Charité hat durch die Gründung der CFM in diesen 5 Jahren kumulierte Einsparungen von ca. 168 Mio. € erreicht.

Berlin, den 19. Mai 2011

In Vertretung

Dr. Knut Nevermann
Senatsverwaltung für Bildung,
Wissenschaft und Forschung

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 08. Juni 2011)

Unterstützung FB 3 für CFM im Kampf für einen Tarifvertrag

Der FB 3 unterstützt mit seiner ganzen Kraft die Kolleginnen und Kollegen der Charité Facility Management (CFM GmbH) in ihren weiteren Anstrengungen einen Tarifvertrag für alle Beschäftigten zu erreichen. Nach über zwei Jahren konnte es erst durch einen zweiwöchigen Streik erzwungen werden, in die jetzt laufenden Tarifverhandlungen zu kommen.
Wir begrüßen es ausdrücklich, dass sich die Kolleginnen und Kollegen nicht einfach mit dem tariflosen Zustand zufrieden geben, sondern es auch im Betrieb deutlich machen. Bisher zeigte der Arbeitgeber nicht die erwünschte Ernsthaftigkeit, eine mögliche Verzögerungstaktik betrachten wir genauso wie die Abmahnungen die die Kolleginnen und Kollegen zurzeit, wegen ihrem Verhalten im Streik bekommen. Lasst euch durch den Arbeitgeber nicht einschüchtern, oder gar bedrohen. Es ist ein Grundrecht sich für bessere Arbeitbedingungen einzusetzen und zustreiken.
Im August werden die Kolleginnen und Kollegen der Verhandlungs- und Tarifkommission die bis dahin dritte Verhandlungsrunde mit dem Arbeitgeber, bewerten und erneut vor der schwierigen Entscheidung stehen, ob erneut Arbeitskampfmaßnahmen notwendig werden.. Dies vor dem Hintergrund der streikbereiten Belegschaft und einer hohen Solidarität der Beschäftigten in der Charité.
Wir Unterstützen ebenfalls das grundsätzliche Ziel von ver.di CFM und Charité:
Ein Betrieb – einen Belegschaft – ein Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag in der CFM ist das grundsätzliche Ziel, es ist nicht nur von besonderer Bedeutung für die Beschäftigten der CFM und Charité, sondern die Geschehnisse haben eine Signalwirkung auf andere privatisierten Betriebe in dieser Stadt und darüber hinaus. Die Frage von Ausgründungen in Tochtergesellschaften und den damit verbundenen Verschlechterungen für die Beschäftigten und zum anderen im Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse.
Es muss endlich Schluss gemacht werden mit Tarifflucht und Billiglöhnen. Stopp mit weiteren Ausgründungen und Privatisierungen. Öffentliche Daseinsvorsorge, ob im Gesundheits- und Servicebereiche, Nahverkehr, Wasser und Bildung in dieser Stadt, gehören in die öffentliche Hand.

Es ist ein Skandal, dass gerade in Regierungszeiten von SPD und LINKE, ein zu 51% dem Senat gehörigen Unternehmen, wie die CFM GmbH, zwar formell in öffentlicher Hand ist, aber den Selbsterklärten Ansprüchen dieser beider Parteien nicht gerecht wird und das private Konsortium das Sagen hat. Ein konkretes Beispiel ist das Berliner Vergabegesetz, dass laut Aussagen der CFM nicht angewandt werden müsse, da die Firma vorher gegründet wurde. (Kein Kommentar)

Wir fordern daher beide Parteien auf, in ihrer Verantwortung als Landesregierung und entsprechend ihrer im Versprechen im Wahlkampf, dafür zu sorgen, die CFM zu einer 100% in die Charité einzugliedern und tariflich an den öffentlichen Dienst zu binden und ebenso bei anderen Ausgründungen im Land Berlin ebenso zu verfahren.

Die Kolleginnen und Kollegen des Vorstands FB 3

ver.di/dbb Tarifkommission
Info Nr. 02

Erster Einblick

Am 15.06.2011 hat die zweite Verhandlungsrunde für den Tarifvertrag der Charité stattgefunden. Die Arbeitsgeberseite hat erste Zahlen zur Bezahlungssituation bei der CFM präsentiert. Für uns waren die Zahlen noch nicht aussagekräftig. Wir haben daher sehr detailierte Arbeitsaufträge dazu formuliert, welche Zahlen wir genau für die Erarbeitung der Entgeltordnung benötigen. Auch haben wir den Arbeitgeber aufgefordert, bei den unterschiedlichen Berufsgruppen zu hinterlegen, auf welche Zahlenwerke er sich beruft, wenn er von einer angeblichen marktüblichen Bezahlung spricht. Spannend ist, dass auch der Arbeitgeber einsieht, dass die Bezahlung im Bereich Bewachung ein Problem darstellt.

Die nächste Verhandlungsrunde findet nächste Woche am 24.06.2011 statt. Dort wird schwerpunktmäßig über den Manteltarifvertrag gesprochen. Los geht's um 14.00 Uhr. Das Ende ist offen. Näheres dazu gibt es im Anschluss in einem weiteren Tarifinfo.

Um die Produktivität der Verhandlungsrunden zu erhöhen, haben wir für die komplizierte Erarbeitung der Entgeltordnung Arbeitsgruppen vorgeschlagen. Dazu will sich der Arbeitgeber nächste Woche äußern.

Wir wollen die Zahlen des Arbeitgebers überprüfen können. Daher sammeln wir weiter anonymisierte Lohnabrechnungen. Ihr könnt uns dabei unterstützen, in dem Ihr Euch dazu mit Euren Unterlagen an die Euch bekannten Ansprechpartner bei ver.di und dbb tarifunion/gkl berlin wendet.

Eure Mitglieder der Tarifkommission

V.i.S.d.P.: Sylvi Krisch, ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg, FB 3, Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin
dbb tarifunion, Ulrich Hohndorf Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin,

ver.di/dbb Tarifkommission
Info Nr. 03

Tarifverhandlungen bei der Charitétochter CFM fortgesetzt

Die Verhandlungen für die über 1800 direkt bei der Charité Tochter CFM Beschäftigten wurden am 24.6.2011 fortgesetzt. Dabei gab der Arbeitgeber eine erste Bewertung für das umfangreiche Forderungspaket ab, dass die Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion zum Bereich Manteltarifvertrag vorgelegt hatten.

Der Arbeitgeber problematisierte im Entwurf des Manteltarifvertrages folgende Themen:
- einheitliche Arbeitszeit (Forderung der Gewerkschaften ist eine regelmäßige Arbeitszeit von 39 h / Woche)
- Jahressonderzahlung (Forderung der Gewerkschaften ist ein 13. Monatsgehalt)
- Regelung zu befristeten Arbeitsverhältnissen
- Berechnung und Auszahlung der Löhne und Gehälter (Forderung der Gewerkschaften ist ein einheitlicher Auszahlungstermin)

Aus Sicht des Arbeitgebers sind in Teilen des Manteltarifvertragsentwurfs, der sich an dem TV Charité Allgemeiner Teil orientiert, die Besonderheiten der einzelnen Arbeitsfelder noch nicht ausreichend berücksichtigt. Zu den vorab genannten Themen, die seitens des Arbeitgebers kritisch gestellt wurden, besteht aber Verhandlungsbereitschaft. Daher vereinbarten die Tarifparteien auch im Juli weiter daran zu arbeiten. Die Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion sehen wegen der Fülle der noch offenen Fragen die Notwendigkeit hier zügig zu ersten Ergebnissen zu kommen.

Thema Entgelt und Eingruppierung:
Hier werden die beiden Tarifkommissionen weiter an einem Entwurf einer Eingruppierungsordnung und einer Tabelle, die für die Beschäftigten einheitliche Löhne und Gehälter regelt, arbeiten. Die Forderung der Gewerkschaften ist neben der Vereinheitlichung der Entgelte natürlich auch die spürbare Erhöhung der Entgelte.

Wir wollen die Zahlen des Arbeitgebers überprüfen können. Daher sammeln wir weiter anonymisierte Lohnabrechnungen. Ihr könnt uns dabei unterstützen, in dem Ihr Euch dazu mit Euren Unterlagen an die Euch bekannten Ansprechpartner bei ver.di und dbb tarifunion/gkl berlin wendet.

Eure Mitglieder der Tarifkommission

V.i.S.d.P.: Sylvi Krisch, ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg, FB 3, Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin
dbb tarifunion, Ulrich Hohndorf Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin,

ver.di/dbb Tarifkommission
Info Nr. 04

Zeit läuft ab!

Am 16.08.2011 fand die letzte Runde der Tarifverhandlungen statt. Erstmals gab es eine Lohnübersicht über die verschiedenen Berufsgruppen. Damit schaffen wir eine Grundlage für eine Entgeltordnung bei der CFM. Doch klar wurde auch: Ein Haustarifvertrag für die CFM ist ein zähes Geschäft. Arbeitsbedingungen und Lohnstruktur sind so unterschiedlich, dass der benötigte Zeitraum für die Erarbeitung eines umfassenden Tarifvertrags noch nicht absehbar ist. Daher haben wir uns als Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber darauf geeinigt, die Frage der Entgelterhöhung für 2011 vorzuziehen.

Unsere Forderung lautet monatlich 168,-- € mehr für alle
(Teilzeitkräfte anteilig), ab dem 01.08.2011.

Natürlich konnte sich der Arbeitgeber nicht so schnell dazu positionieren, er scheint aber verhandlungsbereit. Darum wurden für August noch zwei weitere Termine zum Thema Entgelt vereinbart. Die nächsten Tarifverhandlungen finden am 25.08.2011 und am 30.08.2011 statt. Vom Angebot des Arbeitgebers machen wir die weiteren Verhandlungen abhängig. Sollte es ein verhandelbares Angebot geben, sind die anderen Themen, wie z.B. Arbeitszeit, Urlaub etc. nicht vom Tisch. Ziel ist weiterhin diese möglichst schnell zu Ende zu verhandeln. Da der Ausgang der anstehenden Verhandlungstermine aber offen ist, bereiten wir schon jetzt parallel die dann womöglich notwendigen Arbeitskampfmaßnahmen vor.

Am 29.08.2011 wird es an allen Campi Infostände (10.00 Uhr - 14.00 Uhr) geben und offene Mitgliederversammlungen (15.30 Uhr). Bitte beachtet die Aushänge. Wir wollen Eure Meinung erfahren.

Eure Mitglieder der Tarifkommission

V.i.S.d.P.: Sylvi Krisch, ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg, FB 3, Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin
dbb tarifunion, Ulrich Hohndorf Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin,

ver.di/dbb Tarifkommission
Info Nr. 05

CFM Beschäftigte zur Urabstimmung aufgerufen!

Beide Tarifkommissionen haben in ihrer heutigen Sitzung das Scheitern der Tarifverhandlungen einstimmig beschlossen.

Gründe:
Die Arbeitgeberseite hat in den gestrigen Tarifverhandlungen entgegen der eigenen Veröffentlichung im Intranet erneut kein verhandlungsfähiges Angebot vorgelegt. Das Angebot sah keine Verbesserung vor, von der alle Beschäftigte profitieren würden. Insgesamt sah das Angebot der Arbeitgeberseite lediglich vor, in nur 4 von 18 Leistungsbereichen in unterschiedlicher Art und Höhe die Arbeits-/ Einkommensbedingungen zu verbessern. Die Veröffentlichung des Arbeitgebers ist in dem Punkt irreführend. Teile des Angebotes, wie z.B. garantierte Mindestlöhne, haben auf den größten Teil der Beschäftigten keine Auswirkungen, da sie diese bereits arbeitsvertraglich oder mittels der Entgeltanpassung 2008 darüber liegen.

Wir sind zu der von der Arbeitgeberseite vorgeschlagenen „Rosinenpickerei“ nicht bereit.

Wir halten weiter daran fest, dass wir im Rahmen eines Tarifvertrages die Arbeits- und Einkommensbedingungen für alle Beschäftigungsgruppen verbessern wollen. Die von uns geforderten 168 Euro pro Monat stellen dabei ein ersten wichtigen Schritt hin zu fairen und anständigen Löhnen für alle Beschäftigten in der CFM dar.

Wir haben der Arbeitgeberseite in den Verhandlungen immer wieder verschiedene Szenarien als Denkanstöße aufgezeigt. Darauf konnte oder wollte die Arbeitgeberseite nicht eingehen.

Die Arbeitgeberseite erklärte in der letzten Verhandlung am 30.8.2011, dass sie keine anderen Wege gehen könne. Nun liegt es an uns, ihr diese Wege aufzuzeigen.

Daher: Urabstimmung der Gewerkschaftsmitglieder!

ver.di: **5. – 7.9.2011 vor Ort an allen drei Campi**
dbb/gkl: **schriftliche Abstimmung (Brief) vom 3. – 8.9.2011**

Eure Mitglieder der Tarifkommission

V.i.S.d.P.: Sylvi Krisch, ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg, FB 3, Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin
dbb tarifunion, Ulrich Hohndorf Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin,

ver.di/dbb Tarifkommission
Info Nr. 06

Veröffentlichung der Geschäftsführung der CFM im Intranet – Bewertung des Angebots

Beide Tarifkommissionen haben am 31.8.2011 das Scheitern der Tarifverhandlungen beschlossen.

Der Arbeitgeber hat darauf reagiert und sein Angebot im Intranet mit dem Hinweis veröffentlicht, dass er unabhängig von den gescheiterten Tarifverhandlungen die darin enthaltenen Punkte zur Auszahlung und Anwendung bringen wird. Damit setzt er sein Verhalten nach Gutsherrenart fort. Er hat offensichtlich kein Interesse daran, mit den Gewerkschaften einen guten Tarifkompromiss zu schließen, sondern versucht über minimale Verbesserungen für einzelne einen Keil in die Belegschaft zu treiben. Fest vereinbarte und tarifvertragliche Verbesserungen sind eindeutig nicht sein Ziel! **Er schlägt all den CFM-Beschäftigten ins Gesicht, die für Verbesserungen kämpfen, die allen zugute kommen! Völlig unverständlich ist es deshalb, wenn jetzt eine andere Gewerkschaft auf Arbeitgeberlinie einschwenkt und mit ihr zusammen die Spaltung der Belegschaft betreibt.**

Gründe für unsere Ablehnung des Arbeitgeberangebots:
Das Angebot des Arbeitgebers sieht in nur 4 von 18 Leistungsbereichen in unterschiedlicher Art und Höhe Anpassungen der Arbeits-/Einkommensbedingungen vor. Dabei wird auch innerhalb der 4 Leistungsbereiche noch unterschieden. Was umfasst das Arbeitgeberangebot konkret?

1. **Erhöhung von Stundenlöhnen:**

Reinigung
Von 679 Beschäftigten in der Reinigung erhalten **nur die ca. 100 Kolleginnen und Kollegen der OP-Reinigung eine Stundenlohnerhöhung von 0,43 €**. Die anderen Kolleginnen und Kollegen der Reinigung profitieren **nicht** von der Stundenlohnerhöhung!

Zentralsterilisation
Hier wird zunächst ein **Mindeststundenlohn von 9,67 € für die gut 100 Betroffenen angeboten**. Der **vom Arbeitgeber aktuell angegebene durchschnittliche Stundenlohn** der Sterilisationsassistenten beträgt aber bereits **9,73 €.** Wie viele der Sterilisationsassistenten erhielten dann überhaupt mehr Geld? Ferner wird eine monatliche Zulage von 200 Euro angeboten, wenn man die Fachkundeprüfung erfolgreich absolviert hat – warum kann das nicht eine Entgelterhöhung darstellen sondern muss als Zulage definiert werden?

Logistik
Von dem Angebot des Arbeitgebers sind nur die Bereiche Krankentransport und Wirtschaftstransport betroffen. In beiden Bereichen sichert der Arbeitgeber einen **Mindeststundenlohn von 8,00 €** zu – das betrifft beim Krankentransport **von ca. 150 Beschäftigten nur ca. 30,** beim Wirtschaftstransport ca. **15 Personen.** Die restlichen Beschäftigten liegen - wenn auch nur knapp - über 8 € / Stunde und würden davon **nicht** profitieren. Das Angebot, bei den **Rettungsassistenten monatliche Zulage von 100 € zu zahlen betrifft 10 – 13 Personen.**

Sicherheitsdienst
Von der angebotenen Stundenlohnerhöhung auf 7,50 € profitieren 95 Wachmänner und -frauen.

V.i.S.d.P.: Sylvi Krisch, ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg, FB 3, Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin
dbb tarifunion, Ulrich Hohndorf Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin,

Solidaritätserklärung für die streikenden KollegInnen der Alpenland-Pflegeheime

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das „Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten“ erklärt sich solidarisch mit Eurem Streik für einen Tarifvertrag und wünscht Euch in Eurem Kampf viel Kraft, Erfolg und einen langen Atem.

Es ist ein Skandal, dass Ihr nicht nur schlechtere Lohn- und Arbeitsbedingungen habt, als Eure KollegInnen im Westen der Stadt und der Republik, sondern Eure Löhne auch noch unverschämt niedrig sind.

Unser Komitee hat sich während des Charité- und CFM-Streiks gebildet, weil wir der Meinung sind, dass solche betrieblichen Kämpfe im Interesse aller Lohnabhängigen sind und deshalb die Unterstützung der gesamten Gewerkschaftsbewegung verdienen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Tarifverträge und angemessene Löhne sind nicht nur gut für die unmittelbar Betroffenen, sondern sind auch Mittel, um der Spaltung der Lohnabhängigen entgegenzuwirken. Die Arbeitgeber versuchen immer, uns gegeneinander auszuspielen. Das dürfen wir nicht zulassen, denn nur gemeinsam sind wir stark und gespalten sind wir schwach und nicht durchsetzungsfähig.

Deshalb werden wir in unseren Gewerkschaften, Betrieben und Organisationen über Euren Streik informieren und dazu aufrufen, mit Euch praktische Solidarität zu üben.

Mit solidarischen Grüßen

Kati Ziemer
Sascha Stanicic
für das Solidaritätskomitee für die CFM- Beschäftigten

begleitende Aktion des Solikomitee zu den Tarifverhandlungen bei der CFM - Juni 2011

Beim ausgegliederten und teilprivatisierten Dienstleistungsunternehmen Charité Facility Management (CFM) kämpfen die Beschäftigten für einen Tarifvertrag. Nachdem mit einem zweiwöchigen Streik im Mai 2011 Tarifverhandlungen erkämpft wurden, stimmten im September 2011 98,6 Prozent der ver.di-Mitglieder für Streik, um im Rahmen der Tarifverhandlungen die gewerkschaftlichen Forderungen durchzusetzen.

Die Kolleginnen und Kollegen werden unter anderem von dem „Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten“ unterstützt, in dem sich GewerkschafterInnen aus unterschiedlichen Betrieben und Gewerkschaften zusammen gefunden haben.

Dieses Schwarzbuch soll die Beschäftigten in ihrem Kampf unterstützen. Es soll die katastrophalen Arbeits- und Einkommensbedingungen für die Öffentlichkeit darstellen und die Bedeutung von Tarifverträgen erklären. Es soll auch anderen Belegschaften, die in einer ähnlichen Situation sind, Mut machen, sich gewerkschaftlich zu organisieren und und für die Durchsetzung ihrer Interessen einzutreten.