

## Neues, Aktuelles und Konzernweites

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
der Betriebsrat befasste sich in seinen letzten Sitzungen neben den personellen Einzelmaßnahmen wie Versetzungen, Einstellungen, Kündigungen usw. mit vielen weiteren Themen.  
Einige davon stellt er in Auszügen vor:



### Ende der (sachgrundlosen) Befristung in der CFM

Wie der Betriebsrat schon berichtete, soll es künftig im öffentlichen Dienst des Landes Berlin und in seinen Beteiligungsunternehmen grundsätzlich keine sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge mehr geben.

Der Beschluss des Abgeordnetenhauses von Berlin ist schon etwas älter.

In der CFM war in der Vergangenheit nicht viel von der Umsetzung dieses Beschlusses zu merken.

Der Betriebsrat hatte die Geschäftsführung bereits im Juli 2018 aufgefordert, verbindlich mitzuteilen, wie der Beschluss und damit das Ende der Befristungen umgesetzt werden sollen. Eine Antwort hierauf hatten weder der Betriebsrat noch die betroffenen Kolleginnen und Kollegen erhalten. Ende Oktober hatte daraufhin der Betriebsrat beschlossen, alle befristeten Einstellungen abzulehnen. Dies zumindest, bis endlich dem Betriebsrat und den betroffenen Kolleginnen und Kollegen erklärt wird, welche Planung es zur Abschaffung der (sachgrundlosen) Befristungen gibt. Gleichzeitig werden und wurden weiterhin befristete Verträge mit neuen Mitarbeitern abgeschlossen. Offensichtlich sah sich die Arbeitgeberseite nach einer erheblichen Anzahl von abgelehnten Einstellungen nun doch in der Pflicht, den Betriebsrat zu informieren.

Eine offizielle Information an die MitarbeiterInnen ist dem Betriebsrat dennoch nicht bekannt.

Um so mehr sieht sich der Betriebsrat in der Pflicht, über seinen Wissensstand zu informieren:

- Nach Kenntnisstand des Betriebsrats, sollen Einstellungen ab dem 01.01.2019 unbefristet vorgenommen werden. Die ersten unbefristeten Stellenausschreibungen für die Besetzung offener Stellen im nächsten Jahr sind bereits veröffentlicht. Des Weiteren soll der Anteil der bereits befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen im Jahr 2019 insgesamt sinken. Genau Zahlen hat der Betriebsrat aber noch nicht.

Trotz einer nun doch eher positiven Entwicklung zu diesem Thema, sieht der Betriebsrat den Beschluss des Abgeordnetenhauses von Berlin nur teilweise als umgesetzt an. Zum Einen ist noch nicht erkennbar, dass die CFM generell auf sachgrundlose Befristungen verzichten wird, zum Anderen muss davon ausgegangen werden, dass nicht alle bisher befristeten Mitarbeiter zeitnah entfristet werden.

Des Weiteren befürchtet der Betriebsrat gleichzeitig eine Zunahme der Befristungen mit sachlichem Grund und eine Zunahme von Kündigungen in der Probezeit. Die Zunahme der Kündigungen in der Probezeit, sind dann aber auch dem Umstand geschuldet, dass Verträge eben nicht mehr nach ein oder zwei Jahren auslaufen und somit ohne Kündigung enden. Eine Entscheidung muss dann vor Ablauf der ersten sechs Monate gefällt werden, ob ein Mitarbeiter ins Unternehmen passt oder eben nicht passt. Der Betriebsrat wird auch weiterhin ganz genau darauf achten, wie sich der Anteil der befristeten Arbeitsverträge entwickelt.

Hier zum Vergleich die Daten zu den Befristungen aus Mitte 2018:

#### Drucksache 18 / 15712- Sachgrundlose Befristungen bei der Charité und ihren Tochterunternehmen

##### **Stand der Befristungen in der CFM zum 30.06.2018:**

- In der Charité CFM GmbH bestehen 739 befristete Arbeitsverhältnisse, die sachgrundlos befristet abgeschlossen sind
- Die CFM hat 50 sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse entfristet (01. Januar bis 30. Juni 2018)
- Die CFM hat 218 sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen (01. Januar bis 30. Juni 2018)

# Neues, Aktuelles und Konzernweites

## 03/2018 - Informationen aus der CFM-Betriebsratsarbeit



### Teilbetriebsübergang zur Charité

Der Betriebsrat wurde darüber informiert, dass Mitarbeiter aus dem Bereich Archiv per Betriebsübergang zur Charité wechseln. Hierbei handelt es sich um ca. 100 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die ab dem 01.01.2019 nicht mehr zur CFM sondern zur Charité gehören werden. Nach Kenntnisstand des Betriebsrats wird dieser Betriebsübergang im Rahmen des **§ 613a BGB\*** stattfinden. Durch § 613 a BGB wird den ArbeitnehmerInnen nur ein sehr unvollkommener Schutz eingeräumt.

#### **§ 613a BGB\*:**

Betriebsübergänge ereignen sich, wenn Betriebe/Betriebsteile auf ein anderes Unternehmen übertragen werden. Sie sind mit vielfältigen Risiken für die betroffenen ArbeitnehmerInnen verbunden. Der Arbeitgeber wechselt. Der Tarifbereich kann sich ändern. Die Anwendbarkeit von Betriebsvereinbarungen und Tarifvereinbarungen kann in Frage gestellt sein. § 613 a BGB sichert, dass die Arbeitsverhältnisse beim Betriebsübergang auf den neuen Inhaber mit übergehen. Auch Einkommen und sozialer Besitzstand sind in beschränktem Umfang und für eine begrenzte Zeit gesichert. Obwohl der Schutz unvollkommen ist, enthält § 613 a BGB wichtige Schutzbestimmungen für die ArbeitnehmerInnen.

Soweit ein Betriebsrat existiert, kann dieser versuchen, diesen gesetzlichen Mindestschutz nachzubessern. In diesem Fall hat der Betriebsrat sich bereits über die Auswirkungen auf die Beschäftigten informiert. Da mit dem Eintritt in die Charité auch die Tarifbindung zum TvÖD verbunden ist, sind wirtschaftliche Nachteile für die Kolleginnen und Kollegen nicht zu befürchten. Dies dürfte eher zu einer spürbaren Verbesserung des Einkommens führen. Die Eingruppierung in den TvÖD selbst wird dann der Mitbestimmung des Klinikpersonalrats unterliegen, der bei Fragen zu diesem Thema unter der Telefonnummer 450 577 218 erreichbar ist.

#### **Grundsätzlich gilt aber:**

ArbeitnehmerInnen können nicht gezwungen werden, durch einen Betriebsübergang auf einen anderen Inhaber zu wechseln. Sie können dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen. Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber vom Beschäftigten schriftlich erklärt werden. Die Unterrichtung durch den Arbeitgeber muss in Schriftform erfolgen und muss insbesondere nachstehende Informationen enthalten:

- Zeitpunkt des Übergangs, Grund für den Übergang, rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Übergangs sowie die hinsichtlich der ArbeitnehmerInnen in Aussicht genommenen Maßnahmen

Dem Betriebsrat der CFM wurde bereits eine Liste mit Kolleginnen und Kollegen übergeben, die im Rahmen des Betriebsüberganges zur Charité wechseln sollen. Für Rückfragen steht Ihnen der Betriebsrat unter der Telefonnummer 450 574 162 zur Verfügung.

***am Donnerstag, den 29.11.2018***

### **BETRIEBSVERSAMMLUNG CFM**

***von 13.00 Uhr bis ca. 15:00 Uhr***

**CVK**  
**Audimax**

**CBF**  
**Hörsaal West**

**Wichtig:** Mitarbeiter aus dem CCM können den Shuttle in das CVK nutzen.

1. Begrüßung durch den Betriebsrat
2. Betriebsratsthemen
  - Wie geht es weiter mit der CFM als 100%ige Tochter?
  - Teilbetriebsübergang zur Charité ab 01.01.2019
  - Wie geht es weiter mit den weiteren Bereichen der CFM?
  - Kommt jetzt die Entfristung aller Arbeitsverträge in der CFM?
  - Urlaubsplanung 2019
  - Mitbestimmung von Dienstplänen durch den Betriebsrat
3. Aktuelle Themen der Gewerkschaften
4. Geschäftsbericht der CFM
5. Schlusswort des Betriebsrats

# Neues, Aktuelles und Konzernweites

## 03/2018 - Informationen aus der CFM-Betriebsratsarbeit

### Urlaubsplanung 2019

Es gilt weiterhin für **alle** Beschäftigten in der CFM GmbH zu beachten, dass Urlaubsanträge bis zum **15. Dezember 2018** eingereicht werden müssen. Hierzu müssen die Urlaubsanträge von den Vorgesetzten bis spätestens **15.11.2018** an die Mitarbeiter ausgegeben werden.

**Eine Bevorzugung für früher eingereichte Urlaubsanträge gibt es nicht.**

Der Mitarbeiter kann, wenn er mit der Entscheidung über seinen Urlaubsantrag nicht einverstanden ist, gegen diese schriftlich\* bei der CFM oder dem Betriebsrat Einspruch einlegen. Die Frist für den Einspruch endet am **31. Januar**, sofern der Mitarbeiter bis zum 15. Januar eine Benachrichtigung über den Urlaubsantrag erhalten hat. Wenn der Mitarbeiter bis zum 15.01.2019 keine Information zum Antrag erhalten hat, gilt der Urlaubsantrag automatisch als genehmigt.

Im Zusammenhang mit der Urlaubsplanung gab es immer wieder Fragen, wieviel Urlaub zusammenhängend zu gewähren ist.

Hierzu regelt das **Bundesurlaubsgesetz § 7 Abs. 2 Satz 1**:

*„Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.“*

Des Weiteren gibt es eine **Gesamtzusage** aus dem Jahr 2011 für die KollegInnen aus der Reinigung. Diese regelt u. a.:

*„Den Mitarbeitern der Gebäudereinigung soll nach Möglichkeit bis zu vier zusammenhängende Wochen Urlaub gewährt werden.“*



### Mitbestimmung von Dienstplänen und deren Änderung

Weiterhin ist der Betriebsrat bemüht, über seine Mitbestimmungsrechte, die Dienstpläne für alle Schichtarbeiter verlässlicher zu machen. Wie schon berichtet, gab es zum Thema „Änderungen von Dienstplänen“ eine erste Entscheidung des Berliner Arbeitsgerichtes. Diese stellte gegenüber dem Arbeitgeber klar, dass Dienstpläne nicht einfach verändert werden dürfen, ohne die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Die CFM hat die nächste Instanz, das Landesarbeitsgericht, angerufen. Auch hier gab es schon eine erste Sitzung. Eine Entscheidung wird noch in 2018 erwartet.



Gleichzeitig tauschen sich Betriebsrat und Arbeitgeber weiter darüber aus, wie eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema gestaltet werden kann. Hierzu sind zwei Modelle im Gespräch.

Zum Einen könnte sich der Betriebsrat vorstellen, dass bei einer Zulage für die kurzfristige (unter 72 Stunden) Veränderung eines Dienstes, die gleichzeitig freiwillig sein muss, eine vorherige Zustimmung des Betriebsrats nicht zwingend ist. Zum Anderen sieht der Betriebsrat die rechtlichen Rahmenbedingungen, nach diesen jede Änderung der Arbeitszeit nur durchgeführt werden darf, wenn der Betriebsrat diesen vorher zustimmt. Letzteres kann Dienstpläne verlässlicher gestalten.

Das erste Modell ist für den Betriebsrat nur eine Option, wenn die Mitarbeiter auch entsprechend von dieser Regelung in der Praxis profitieren können. Wir halten Sie dazu auf dem Laufenden.

V.i.S.d.P. : **der Betriebsrat der CFM GmbH**

Charité CFM Facility Management GmbH - Betriebsrat  
CCM, Virchowweg 23, 5. Ebene / Raum 05.005  
Charitéplatz 1, 10117 Berlin

Telefon: **450-574 162** Fax: 450-578 997

E-Mail: [Betriebsrat@cfm-charite.de](mailto:Betriebsrat@cfm-charite.de)

vertreten durch den **Betriebsratsvorsitzenden Maik Sosnowsky** / Fragen an den Betriebsrat?

**Rufen Sie uns an oder senden Sie uns eine E-Mail.**

# Neues, Aktuelles und Konzernweites

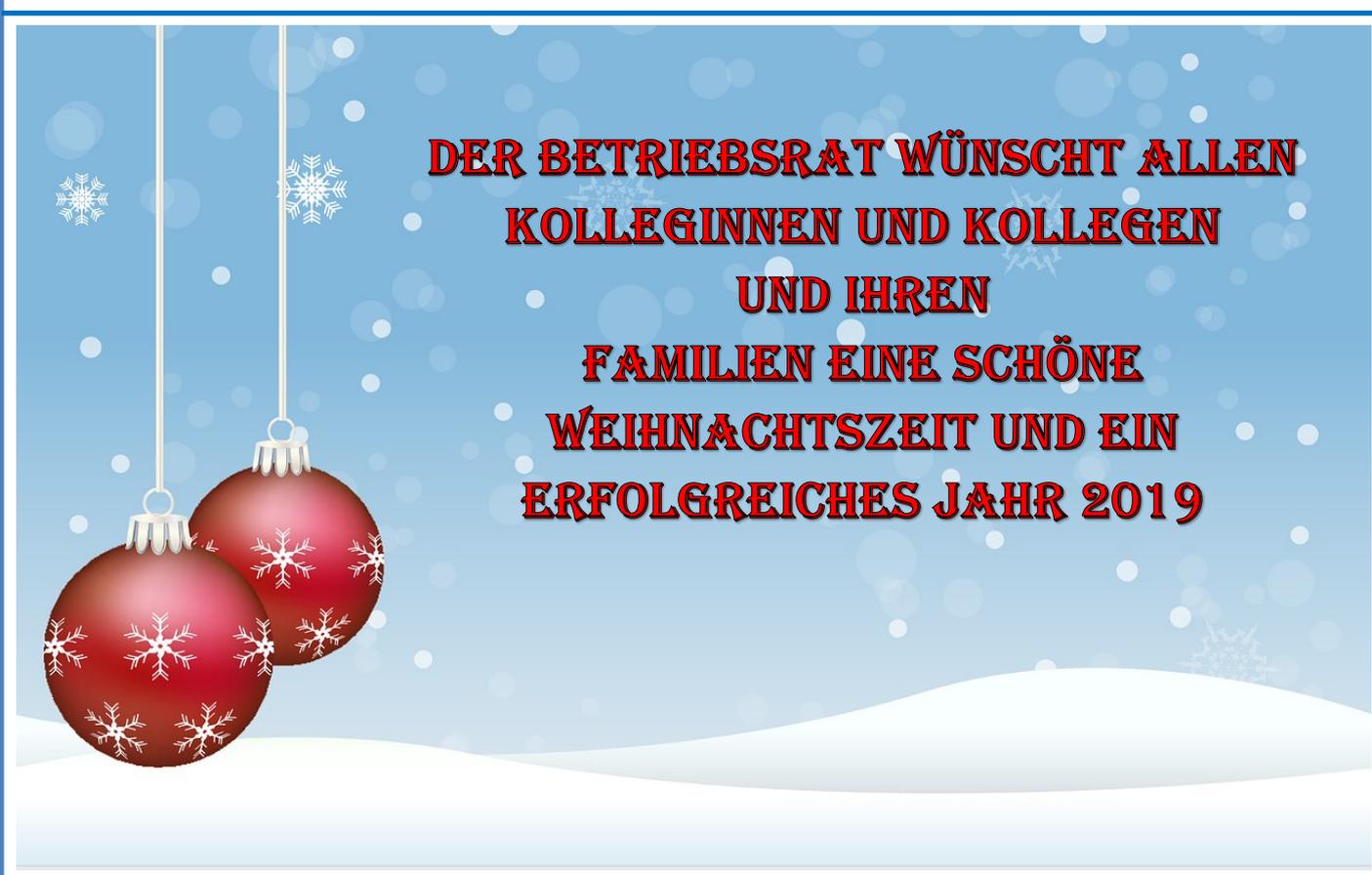
## 03/2018 - Informationen aus der CFM-Betriebsratsarbeit

### Wie geht es 2019 weiter in der CFM?

Viele Gerüchte, welche großen Veränderungen sich ab dem 01.01.2019 ergeben, machen seit Monaten die Runde in der CFM. Dem Betriebsrat wird durch Kolleginnen und Kollegen von Gerüchten, die zwischen einem Outsourcing ganzer Bereiche bis hin zu einer kompletten Rückführung zur Charité liegen, berichtet. Der Betriebsrat muss aber auch immer wieder feststellen, dass die Mitarbeiter, die an einer Betriebsversammlung teilnehmen, meist am besten informiert sind.

### **Aus Sicht des Betriebsrats und nach derzeitigem Kenntnisstand des Betriebsrats, passiert ab dem 01.01.2019 Folgendes:**

Für die meisten Kolleginnen und Kollegen passiert erstmal nichts. Einzig wird der 49 %ige Anteil, den bisher die Unternehmen Vamed, Dussmann und Hellmann an der CFM hielten, von der Charité aufgekauft. Das heißt, die Situation wird sich grundsätzlich nicht verschlechtern, aber auch nicht wesentlich verbessern. Weder wird die CFM in die Charité voll integriert werden, noch werden wesentliche Bereiche nach außen fremd vergeben. Wie berichtet, wird es einen Betriebsübergang von ca. 100 Mitarbeitern zur Charité und im Gegenzug wird es ca. 20 neue Gestellungen von der Charité zur CFM geben. Es wird ein neues 12. Leistungsbild geben (Kaufmännisches Immobilienmanagement), dass aber im Wesentlichen eine Neustrukturierung bereits bestehender Arbeitsbereiche bedeutet. Nach Angaben des Arbeitgebers, soll dies aber keine wesentlichen Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Der Mindestlohn für die Reinigungskräfte (OP- und Intensiv-Bereich LG 2) wird ab dem 01.01.2019 auf 11,20 € steigen. Des Weiteren werden weitere Mindestlöhne steigen. So etwa im Elektrohandwerk und Dachdeckerhandwerk. Befristungen sollen abgebaut werden bzw. keine neuen entstehen. Weitere Veränderungen zum 01.01.2019 sind zumindest nach derzeitigem Kenntnisstand nicht zu erwarten. Erst Mitte 2019 dürften die erneuten Verhandlungen zwischen der CFM und ver.di zu erwarten sein. Welche Auswirkungen diese haben werden, kann der Betriebsrat aber bisher nicht abschätzen. Der Betriebsrat hofft etwas zur Aufklärung beigetragen zu haben.



**DER BETRIEBSRAT WÜNSCHT ALLEN  
KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN  
UND IHREN  
FAMILIEN EINE SCHÖNE  
WEIHNACHTSZEIT UND EIN  
ERFOLGREICHES JAHR 2019**