Betriebsrat Charité CFM

Charité CFM Betriebsrat – 1. Ausgabe 2019

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:

Wie geht es 2019 weiter in der CFM?

Das war unsere letzte Überschrift im Jahr 2018.

Nun ist es soweit. Das neue Jahr nähert sich der Halbzeit und es ist positiv zu bemerken, dass die Beschlüsse vom Berliner Senat auch in der CFM GmbH durchgesetzt/ umgesetzt werden. So kann der Betriebsrat berichten, dass seit Anfang des Jahres keine Einstellungen mit sachgrundloser Befristung in der CFM GmbH beim Betriebsrat beantragt werden. Die Befürchtung des Betriebsrats, dass es zu eine Zunahme von Kündigungen in der Probezeit kommt, kann der Betriebsrat derzeit nicht in dem befürchteten Maß bestätigen. Der Betriebsrat wird auch weiterhin ganz genau darauf achten, wie sich der Anteil der befristeten Arbeitsverträge entwickelt und ob sich die Probezeitkündigungen erhöhen. Dennoch sind leider noch lange nicht alle Mitarbeiter ohne Befristung in der CFM tätig.

Sprechstunden des Betriebsrats auf allen drei Standorten

Aufgrund vieler Nachfragen nach Sprechstunden des Betriebsrats auf dem Campus Virchow Klinikum, hat der Betriebsrat im Januar 2019 beschlossen, auch im **Virchow Klinikum** die Sprechstunden wieder einzuführen. Die Sprechstunden finden jeweils **Montags von 12:00 bis 14:00 Uhr im Südring 5 (Haus 50, 4. OG)** statt.

Weiterhin findet die Sprechstunde für den Campus **Benjamin Franklin** in Steglitz jeweils **Mittwochs** von **12:00 Uhr bis 14:00 Uhr im Haus IV, 4. OG, Raum 410** statt.
In **Charité Mitte** sind unsere Büros und wir sind dort mind. von Montag bis Donnerstag von **07:00—15:00 Uhr** Freitag in der Zeit von **07:00—14:00 Uhr im Virchowweg 23, 5. OG** erreichbar.

Die Erfahrung zeigen, dass die Sprechstunden von den Kollegen und Kolleginnen zwar gut besucht werden, aber dennoch zu wenig bekannt sind.

Bettenaufbereitung Umstellung

Die Planung der Neuorganisation der Reinigung von Betten geht weiter. Nach jetzigem Kenntnisstand sollen einige der Mitarbeiter der Bettenaufbereitung direkt in die Reinigung integriert werden. Sollten Sie davon betroffen sein, melden Sie sich beim Betriebsrat.

Umgang mit Feiertagen in der CFM

Eine wesentliche Veränderung wird es ab dem 01.07.2019 in der CFM beim Umgang mit Feiertagen geben. Das was für die Gehaltsempfänger in der CFM schon lange normal war, wird nun auch auf die jetzigen Lohnempfänger ausgeweitet. Die gesetzlichen Feiertage werden direkt von der Jahresarbeitszeit abgezogen. Das heißt, bis zu zehn Tage im Jahr bezahlt Frei zu haben. In der Vergangenheit war dies bei den Lohnempfängern immer abhängig von ihrer Tätigkeit und ihrer Dienstplanung. Möglich wird das, durch die Vereinbarung zwischen Betriebsrat und CFM, die auf den folgenden Seiten erklärt wird. Gleichzeitig bedeutet dies auch, eine Umstellung von stundenbasierten Lohn auf gleichbleibenden Lohn. Die monatlichen Zahlungen werden somit zu gleichen Teilen aus dem Jahresverdienst berechnet (Jahresentgelt wird in 12 Teile ausgezahlt) und monatlich zu gleichen Teilen ausgeschüttet.

Neues, Aktuelles und Konzernweites

1. Ausgabe 2019 - Informationen aus der CFM-Betriebsratsarbeit

Abschluss der Betriebsvereinbarung Dienstplanung

- **Was hat der Betriebsrat für eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen?**

⇒ Der Betriebsrat hat sich nach langem Ringen um eine Betriebsvereinbarung Dienstplanung, mit dem Arbeitgeber auf einen Kompromiss geeinigt. Diese Betriebsvereinbarung regelt, wann ein Dienstplan erstellt werden muss, bis wann dieser beim Betriebsrat mitbestimmt (genehmigt) sein muss, und was bei Veränderungen der Planung passiert.

- **Welche Auswirkungen hat das ganz konkret?**

⇒ Die meisten Auswirkungen hat diese Betriebsvereinbarung auf Schichtarbeiter und Mitarbeiter mit festen Arbeitszeiten. Der Dienstplan ist dem Betriebsrat 1,5 Monate, vor dem Monat in dem er wirkt zu übergeben. Der Betriebsrat hat dann zwei Wochen Zeit diesen zu prüfen. Genehmigt der Betriebsrat den Dienstplan, hat der Arbeitgeber diesen den Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen. Der Mitarbeiter hat das Recht, die Übergabe des Dienstplanes zu verlangen. Dies ist ein einklagbares Recht des Mitarbeiters. Wird der Dienstplan verändert, hat der Betriebsrat erneut innerhalb einer Frist mitzubestimmen. Wird der Dienstplan kurzfristig (unter 72 Stunden/ Änderung der Arbeitszeit von mehr als 1 Stunde) verändert, kann dies nur geschehen, wenn der Mitarbeiter seine Bereitschaft hierzu erklärt (es muss freiwillig sein). Wird in einem Monat eine solche kurzfristige Änderung mehr als zwei mal durchgeführt, gibt es einen Zeitzuschlag von 20 % auf die jeweilige Schichtzeit. Diese Zuschläge werden in einem gesonderten Arbeitszeitkonto geführt.

Die genauen Fristen für den Betriebsrat und den Arbeitgeber können sie der Grafik auf der letzten Seite entnehmen.
Sollten Sie diese Betriebsvereinbarung benötigen, schickt ihnen der Betriebsrat diese gern per Email zu.

Abschluss der Betriebsvereinbarung Arbeitszeitkonto + Ausgleichszeitraum

- **Was hat der Betriebsrat für eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen?**
- **Welche Auswirkungen hat diese Betriebsvereinbarung?**

⇒ Der Betriebsrat regelt gemeinsam mit dem Arbeitgeber in dieser Betriebsvereinbarung, bis zu welchen Grenzen Überstunden oder Minusstunden generell entstehen dürfen und wie im Rahmen einer „Ampelregelung“ bei Überschreitung von Schwellenwerten, dass Arbeitszeitkonto wieder in einen normalen Rahmen gebracht werden kann. Gleichzeitig regelt diese Betriebsvereinbarung, in welchem Zeitraum Überstunden oder Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto wieder in einem Ausgleich gebracht werden müssen. Darüber hinaus, konnte mit dieser Betriebsvereinbarung ein wesentlicher Schritt hin zur Gleichbehandlung aller Mitarbeiter erreicht werden. Ein wesentlicher Teil der Belegschaft (Reinigung und Catering) wird an die Bedingungen der restlichen Belegschaft angeglichen. So regelt diese Betriebsvereinbarung in diesen Bereichen die Umstellung von Lohnempfängern auf eine regelmäßige Monatsvergütung. Die Mitarbeiter sind damit nicht mehr von der Anzahl der Arbeitstage im Monat abhängig, sondern bekommen regelmäßig jeden Monat eine gleichbleibende Vergütung. Die Auszahlung von Überstunden ist natürlich per Antrag weiterhin möglich. Gleichzeitig wird damit die seit Jahren bestehende Problematik der Feiertage verbessert. Gesetzliche Feiertage werden damit automatisch aus der Jahresarbeitszeit heraus gerechnet. Alle Mitarbeiter der CFM haben damit eine dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes vergleichbare Lösung bei dem Thema Feiertage.

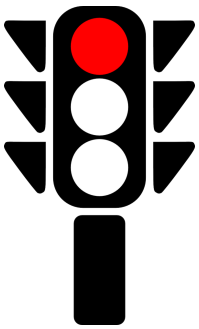
Die genauen Schwellenwerte der Ampelregelung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber können Sie der Grafik auf der nächsten Seite entnehmen.
Sollten Sie diese Betriebsvereinbarung benötigen, schickt ihnen der Betriebsrat diese gern per Email zu.

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
vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Maik Sosnowsky / Fragen an den Betriebsrat?
Rufen Sie uns an oder senden Sie uns eine E-Mail.

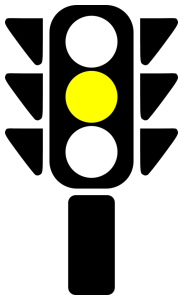
Neues, Aktuelles und Konzernweites

1. Ausgabe 2019 - Informationen aus der CFM-Betriebsratsarbeit

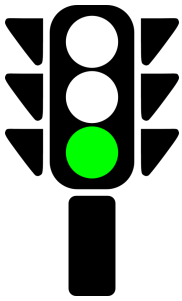
Ampelregelung der Betriebsvereinbarung Arbeitszeitkonto und Ausgleichszeitraum



„Rot-Phase" Das Zeitguthaben eines Mitarbeiters liegt in dem Bereich +71 bis +130 bzw. -21 bis -30 Stunden. Im Rahmen der Rot-Phase sind der Aufbau und der Abbau von Zeitguthaben zuvor mit der zuständigen Führungskraft abzustimmen. Diese darf ihre Zustimmung unter Berücksichtigung betrieblicher Belange nur erteilen, wenn gleichzeitig eine Vereinbarung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter geschlossen wird, wie innerhalb von einem Monat wieder die Gelbphase erreicht wird. Die Führungskraft kann hier unter Berücksichtigung betrieblicher Belange entscheiden, ob die Gelbphase durch Freizeitausgleich oder durch Auszahlung des Guthabens herbeigeführt wird. Sollte eine Einigung mit dem Mitarbeiter nicht zustande kommen ist die zuständige Führungskraft berechtigt mit einer Ankündigungsfrist von vier Wochen den Auf- oder Abbau einseitig herbeizuführen.



„Gelb-Phase" Das Zeitguthaben eines Mitarbeiters liegt in dem Bereich +41 bis +70 bzw. -11 bis -20 Stunden. Im Rahmen der Gelbphase sind der Aufbau und der Abbau von Zeitguthaben zuvor mit der zuständigen Führungskraft abzustimmen. Diese darf ihre Zustimmung unter Berücksichtigung betrieblicher Belange nur erteilen, wenn gleichzeitig eine Vereinbarung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter geschlossen wird, wie innerhalb von zwei Monaten wieder die Grünphase erreicht wird. Die Führungskraft kann hier unter Berücksichtigung betrieblicher Belange entscheiden, ob die Grünphase durch Freizeitausgleich oder durch Auszahlung des Guthabens herbeigeführt wird.



„Grün-Phase" Das Zeitguthaben eines Mitarbeiters liegt in dem Bereich +40 Stunden bis -10 Stunden. Der Abbau oder die Auszahlung von Zeitguthaben soll in dieser Phase vorrangig auf Wunsch des Arbeitnehmers in enger Abstimmung und im Einverständnis mit der zuständigen Führungskraft in Freizeit erfolgen.

Ausgleichszeitraum und Arbeitszeitkonto

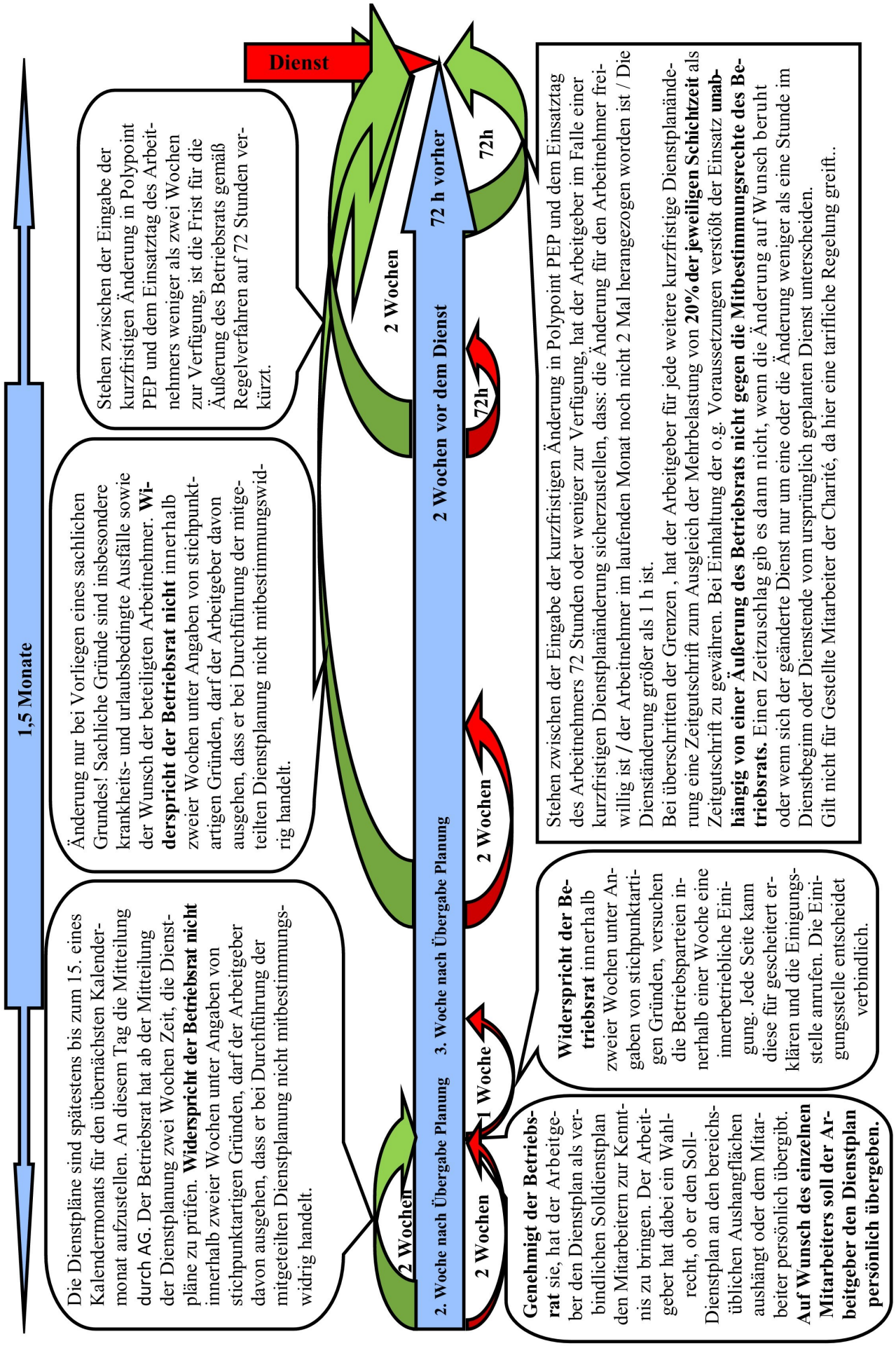
Das Arbeitszeitkonto ist einmal im Kalenderjahr (nach 12 Monaten) auszugleichen. Der Zeitausgleich findet vorrangig durch Freizeit statt, bedarf jedoch der vorherigen Absprache mit dem Vorgesetzten. Eine Auszahlung des Guthabens ist möglich. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Zeitschuld bzw. ein Zeitguthaben, so sind diese in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Guthaben oder Schulden auszugleichen.

Umstellung von Lohnempfängern

Die Vergütung wird als regelmäßige Monatsvergütung gleichmäßig in jedem Monat gezahlt. Sie errechnet sich an Hand der arbeitsvertraglich vereinbarten, regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. In den Bereichen Reinigung und Verpflegung erfolgt die Umstellung auf ein verstetigtes Monatsentgelt.

Derzeit geplant: Betriebsversammlung der CHARITÉ CFM Facility Management Bitte auf die Hinweise hierzu achten!

am Dienstag, den 11.06.2019 im Virchow Klinikum von 09.00 Uhr bis ca. 16:30 Uhr
Ort: CVK - Campus Virchow-Klinikum, Forum 3, Audimax



Fristen der Betriebsvereinbarung Dienstplanung