

## Neues, Aktuelles und Konzernweites



### **Im neuen Jahr wird alles Besser?**

Das Jahr 2021 fängt leider so an, wie das Jahr 2020 aufhörte. Corona hat uns weiter fest im Griff und die Auswirkungen sind für jeden spürbar. Nicht nur im Privatleben erleben wir, welche Einschränkungen der Kampf gegen das Virus mit sich bringt, sondern auch ganz erheblich bei der Arbeit sind wir ständig damit konfrontiert.

Das Feedback der Kolleginnen und Kollegen zum Thema ausreichender und qualitativer Schutzausrüstung hat sich zwar im Vergleich zum Frühjahr 2020 verbessert, aber dennoch ist nicht alles besser und schöner geworden. In dieser Zeit spürt man an der Charité, dass uns diese Viruserkrankung in einem sehr erheblichen Ausmaße trifft, in einer Intensität und Ausprägung, die vor einem Jahr niemand für möglich hielt.

Auch für uns als Betriebsrat ist dies eine schwere Zeit, da die Möglichkeiten der Meinungsbildung und Entscheidung im Betriebsrat durch die wichtigen aber sehr einschränkenden Vorgaben zur Infektionsbekämpfung nur sehr schwierig möglich sind. Eine Telefonkonferenz kann nicht mal im Ansatz das leisten, was in einem gemeinsamen Gespräch, einer gemeinsamen Sitzung vor Ort möglich wäre. Derzeit werden Personalgespräche nur im absoluten Notfall vereinbart und gemeinsame Termine, z. B. Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen liegen im Lockdown auf Eis bzw. kommen nur sehr schwierig voran. Derzeit ist die telefonische Beratung der Kolleginnen und Kollegen, unser wichtigstes Mittel, um unsere Arbeit leisten zu können. Wir kommen auch jederzeit gern am Arbeitsplatz nach Vereinbarung vorbei, aber etwa Betriebsversammlungen oder Abteilungsversammlungen erscheinen derzeit kaum möglich, ohne nicht die Gefahr einzugehen, Kolleginnen und Kollegen damit zu gefährden.

### **Ein neues Jahr voller Veränderungen?**

Diese Frage stellt sich in diesem Jahr ganz besonders für uns. Im Besonderen, da der auch von uns als Betriebsrat viel zitierte Koalitionsvertrag der Landesregierung bald ein Ende finden wird. Sollte die Politik wie bisher versprochen ihre Zusagen umsetzen, sollte in diesem Jahr noch eine Tarifbindung für das Unternehmen möglich sein.

Wie genau die aussehen wird, scheint aber noch unklar.

Zumindest aus der derzeitigen Schlichtung ist inhaltlich nichts zu vernehmen.

Dennoch wird uns als Betriebsrat das Thema ganz konkret betreffen. Spätestens dann, wenn in kürzester Zeit viele tausend Mitarbeiter in einen Tarifvertrag einzugruppiert sind.

Der Betriebsrat selbst hat hierfür üblicherweise nur sieben Tage nach Eingang der Anträge Zeit. Hierbei wird die Mithilfe von jedem einzelnen notwendig sein, um auch entsprechend der tatsächlichen Tätigkeit eine richtige Eingruppierung vornehmen zu können.

### **Veranstaltungen/ Termine:**

#### **27. Januar Tag des Gedenkens an die Opfer des Holocausts**

Am 27. Januar findet um 15:30 Uhr zu Ehren der Opfer des Holocausts eine kleine Gedenkfeier am Denkmal auf der Mittelallee im CVK statt.

Wir laden herzlich dazu ein paar Augenblicke im Stillen der Opfer zu gedenken.  
ver.di Betriebsgruppe Charité und CFM



Nach einer aktuellen deutschen Studie, wurde jeder Achte Befragte an seinem derzeitigen Arbeitsplatz schon einmal gemobbt!

Menschen sind unterschiedlich, aber gleich an Würde und Rechten. Rassismus ist vor allem eines: menschenfeindlich  
Baskaran Ratnansingam



**Nein zu Mobbing**



Den Mut rauslassen und der Angst die Stirn bieten. Gib Mobbing keine Chance.  
Ismeta Berg

Jedes Jahr wird geschätzt, dass wirtschaftliche Schäden, die durch Mobbing entstehen, sich zwischen 15 und 25 Milliarden Euro in Deutschland bewegen.

Miteinander Arbeiten heißt sich gegenseitig zu akzeptieren und respektieren. Die jüngste Vergangenheit hat gezeigt, dass Mobbing und Diskriminierung ein schleicher Prozess sein kann. Es ist wichtig, bereits von Anfang an dem Täter klar zu machen, dass so etwas nicht geht!  
Ulf Völzke



### Kein Platz im Betrieb für Diskriminierung und Mobbing!

Das Jahr 2020 hat dem Betriebsrat nochmals ganz konkret und eindringlich gezeigt, wie wichtig es ist, frühzeitig gegen Diskriminierung und Mobbing vorzugehen. Oftmals ist es ein schleicher Prozess, in dem Stück für Stück versucht wird, Menschen ihre Würde und ihre Gesundheit zu nehmen. Oftmals ist dies nicht gleich zu erkennen und es schleicht sich eine gewisse Akzeptanz im Umfeld des Gemobbt ein. Dies kann sich über Jahre hinziehen und bedeutet oft einen langen Leidensweg für Betroffene. Manchmal bedarf es dann nur noch eines kleinen Auslösers bis das Opfer möglicherweise selbst erst erkennt, in welcher Lage es sich befindet, bzw. bis das Opfer an einen Punkt kommt, an dem es aus eigener Sicht nicht mehr weitergeht. Gerade in solchen Phasen ist es wichtig zu wissen, wie man sich am besten verhalten kann, wo man Hilfe bekommt und an wen man sich vertrauensvoll wenden kann. Gleichzeitig ist es auch für das Umfeld wichtig, entsprechende Handlungen von Personen zu erkennen und sich im Zweifel auch einzumischen, um das Opfer zu schützen. Wir als Betriebsrat sehen dieses Thema, nicht nur aus nunmehr eigener Erfahrung, als sehr aktuell und sehr wichtig an. Wir sehen es gerade in diesem Jahr als wichtige Aufgabe, aus der Vergangenheit zu lernen und für die Zukunft eine bessere Unterstützung und Hilfe für Opfer im Betrieb anzubieten. Hierzu wurden bereits verschiedene Akteure mit ins Boot geholt, wie etwa die Berliner Mobile Beratung gegen Rechts, die etwa mit dem Betriebsrat einen Workshop hierzu durchführen wird. Am Ende des Ganzen soll eine Betriebsvereinbarung gegen Mobbing und Diskriminierung stehen, die es jedem Mitarbeiter ermöglicht, sich gegen solche Angriffe zu wehren und Handlungshilfen bietet, wie solche Situationen überwunden werden können. Gleichzeitig sollen alle Akteure im Betrieb verpflichtet werden, nicht wegzuschauen, sondern aktive Hilfe anzubieten und Mobbing in all seinen Formen und Erscheinungen im Betrieb zu bekämpfen.

Guckt in die Herzen und Köpfe, nicht auf die Hautfarbe, die Herkunft oder Religion. Dann werdet ihr feststellen wir sind alle eins, nur verschieden.  
Pinar Ünal



Diskriminierungsloses Arbeiten zwischen einem behinderten Menschen und einem gesunden Arbeitnehmer—ist möglich.  
Frank Ruttkowski



Mobbing und Diskriminierung ist oft ein schleicher, leicht zu übersehender Prozess. Viele Menschen macht so eine Attacke kaputt, hinterlässt Spuren und prägt sie fürs Leben.  
Andreas Lasarczyk



Gegenseitige Wertschätzung und Rücksichtnahme ist die Grundlage für gemeinsames Leben und Arbeiten. Dies nicht nur zwischen den Kollegen, sondern natürlich auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter.  
Halil Kaya



Mobbing passiert täglich und geht uns alle an! Schaut nicht weg!  
Sebastian Jansen



Manche verstehen sehr gut die Opferrolle zu spielen, während sie selbst die Täter sind.  
Dirk Bobermien



Laut dieser Studie haben 29 Prozent der Befragten berichtet, dass sie bei ihrem aktuellen Arbeitgeber schon einmal erlebt haben, wie ein Kollege Opfer von Mobbing wurde!



Mobbing und Diskriminierung haben bei uns nichts zu suchen. Die Vergangenheit hat aber gezeigt, dass diese Probleme jederzeit und überall auftreten können und frühzeitig erkannt werden müssen. Jetzt ist es wichtig, dass Thema für die Zukunft zu regeln und den Betroffenen Hilfe zu bieten.  
Maik Sosnowsky

Schweigen, wegschauen oder gar zustimmen, verletzt den betroffenen Menschen genauso wie aktives Mobbing. Es gehört eine Menge Mut dazu, dagegen zu sprechen, Partei für den Schwächeren zu ergreifen und somit eine Lösung des Problems zu finden. Lasst nicht zu, dass andere Menschen unterdrückt werden! Zeigt den Opfern, dass sie nicht allein sind und ihr helfen könnt.  
Kati Ziemer



Zwölf Prozent der Befragten gaben an, in ihrem derzeitigen Unternehmen selbst schon einmal gemobbt worden zu sein.

Wie bekomme ich Hilfe bei Mobbing?  
Der Betriebsrat steht Euch jederzeit zur Seite!  
Hier ein Handlungsleitfaden als Hilfe für Betroffene:



Charité CFM Facility Management GmbH - Betriebsrat, Charitéplatz 1, 10117 Berlin, CCM, Virchowweg 23, 5. Ebene / Raum 05.005 Telefon: 450-574 162  
Fax: 450-578 997 E-Mail: Betriebsrat@cfm-charite.de Schwerbehindertenvertretung: 030-450-675308  
V.i.S.d.P.: der Betriebsrat der CFM GmbH, 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

## Januar 2021 - Informationen aus der CFM-Betriebsratsarbeit

### CFM BR-Arbeit

- Offensichtlich wurden einige Mitarbeiter im Dezember 2020 bei einer in der **Betriebstechnik** vorgenommenen **Entgelterhöhung** nicht mit bedacht. Der Betriebsrat prüft nun, ob diese Mitarbeiter ggf. hierbei benachteiligt wurden. Sollten weitere Mitarbeiter den Eindruck haben, hierbei nicht korrekt behandelt worden zu sein, ist es wichtig, jetzt Kontakt mit dem Betriebsrat hierzu aufzunehmen.
- **Dienstplanung** ist sicher ein Thema, dass nicht alle gleichzeitig zufriedenstellen kann. So gab es in der jüngsten Vergangenheit durchaus auch die Situation, dass die Mitarbeiter in dem einen Bereich bereits sieben Tage am Stück als zu viel empfinden und Mitarbeiter in einem anderen Bereich gerne sieben Tage und mehr am Stück arbeiten möchten. Grundsätzlich prüft der Betriebsrat die Dienstpläne auf Verstöße gegen z. B. das Arbeitszeitgesetz oder etwa Tarifverträge. Hinzu kommt, dass der Betriebsrat darauf achtet, dass die Freizeit der Mitarbeiter möglichst sinnvoll geplant werden kann. So lehnt der Betriebsrat auch Dienstpläne ab, die z. B. zu viele einzelfreie Tage im Monat vorsehen. Was ist aus Deiner Sicht bei einer guten Dienstplanung wichtig? Teile uns bitte mit, auf was wir aus Deiner Sicht achten sollten bzw. was Dich stört.
- **Wir ziehen um!** Da im Virchow unser bisheriges Büro nunmehr von der Charité wieder gebraucht wird, werden wir in absehbarer Zeit im Virchow mit unserem Büro umziehen. In diesem Zusammenhang geben wir das Büro in der Strahlenklinik in der 5. Etage auf und ziehen mit dem Büro in das Gebäude der Alten Derma -> **0082 3.0069**. In diesem Raum werden nach dem Umzug und sobald es die Infektionszahlen zulassen, wieder jeweils Montags ab 12:00 Uhr die BR-Sprechstunden stattfinden.
- **#MachtBürosZu**—Ihr seht noch Potenzial, dass Tätigkeiten pandemiebedingt auch von zuhause erbracht werden können? Meldet Euch bei uns! Wir versuchen zu klären, warum Ihr trotzdem noch ins Büro müsst, obwohl Eure Tätigkeit auch im Homeoffice möglich wäre.

### Urlaub 2021?

Derzeit liegen dem Betriebsrat bereits ca. zehn Widersprüche gegen die Ablehnung von Urlaub im Jahr 2021 vor. Weiterhin besteht die Möglichkeit, noch bis zum 31.01.2021 beim Betriebsrat oder der Personalabteilung einen solchen Widerspruch einzureichen. Für alle, die bis zum 16.01.2021 nichts über ihren Urlaubsantrag (auch nichts negatives) gehört haben, gilt der Urlaub automatisch als genehmigt. Sollte es Probleme oder Fragen hierzu geben, ruft uns an oder schreibt uns eine E-Mail.

### Gutschriften für die Arbeit am 24.12. und 31.12.2020?

Hierzu sei nochmals auf die Gesamtzusage aus dem Jahr 2017 verwiesen:

**Erinnerung / Regelung 24.12. und 31.12.**

10.11.2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, sind der 24.12. und 31.12. für die Mitarbeiter/innen arbeitsfreie Tage.

Ist ein Einsatz der Mitarbeiter/innen am 24.12. und / oder 31.12. betrieblich erforderlich, wird ein entsprechender bezahlter Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten gewährt.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Zentralen Dienste Personal

Da es in den letzten Tagen immer wieder Anrufe dazu gab, hier nochmal der Ablauf in der Praxis:

- Wenn ich am 24.12 und/oder 31.12. gearbeitet habe, werden mir die an diesen Tagen gearbeiteten Stunden auf meinem Arbeitszeitkonto zusätzlich zur Vergütung für diesen Tag gutgeschrieben.
  - Wenn ich nicht gearbeitet habe, erhalte ich an diesen Tagen trotzdem meinen Lohn, aber keine Zeitgutschrift, ich hatte ja schon frei.
  - Wenn ich am 24.12 und/oder 31.12. gearbeitet habe, kann ich die zusätzlich auf dem Arbeitszeitkonto gebuchten Stunden als Freizeitausgleich nehmen. Hierzu muss das CFM-Formular „*MP-PVPE-FR-26\_Korrektur-Nachmeldung\_Arbeitszeit*“, ausgefüllt werden und ich kann damit beantragen, wann ich mein Ersatzfrei haben möchte. Ob auch eine Auszahlung dieser Stunden möglich ist, sollte mit dem direkten Vorgesetzten abgestimmt werden.
- Sollte es Probleme geben, ruft uns an 030-450-574162