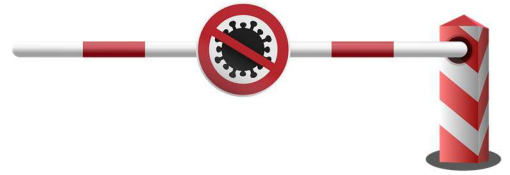


Neues, Aktuelles und Konzernweites



Was bisher geschah?

Bereits im März 2020 holte auch uns als Betriebsrat, wie aus dem Nichts, die Realität ein, dass im Jahr 2020 wohl nichts so werden wird wie in den Jahren zuvor. Mit vielen Informationen (Corona-Infos) versuchten wir als Betriebsrat, möglichst für eine bessere Kommunikation im Betrieb zu sorgen. Dies war aus unserer Sicht bitter nötig, da kaum ein Mitarbeiter wirklich wusste, was da auf uns zu kommt und welche Regelungen es im Betrieb zu den Detailfragen gibt.

Aber auch unsere **Arbeitsweise** wurde stark eingeschränkt. Das Gesetz schreibt für uns als Betriebsrat Sitzungen vor Ort vor. Aber ist es in einer solchen Situation wirklich sinnvoll, mit mehr als 23 Personen in einem Raum eine Sitzung abzuhalten? Wir erweiterten unsere Erreichbarkeit auf 24 Stunden am Tag an 7 Tagen die Woche!

Der Betriebsrat entschied sich zu diesem Zeitpunkt, den Betriebsausschuss zur wesentlichen Erledigung der Aufgaben zu nutzen. In einem solchen Fall mussten nur noch sieben der 23 Mitglieder vor Ort zusammentreten. Eine Dauerlösung konnte dies aber nicht sein. Gleichzeitig wurde versucht, zwischenzeitlich, durch eine temporäre Gesetzesänderung möglich, Sitzungen per Videokonferenz durchzuführen. Aber dies scheiterte an der unzureichenden Ausstattung des Betriebsrates an Hard- und Software. Hier war der Arbeitgeber bisher auch nicht bereit, geeignete Software und Geräte zur Verfügung zu stellen. Derzeit behilft sich der Betriebsrat mit Räumen für Sitzungen, die zumindest ansatzweise eine ausreichende Größe haben, um einen Infektionsschutz sicherzustellen. Eine dauerhafte Lösung bei ggf. weiter steigenden Fallzahlen ist dies aber sicher nicht.

Bereits am 04.03.2020 hatte der Betriebsrat in der Betriebsversammlung auf mögliche Engpässe bei der Versorgung mit Schutzausrüstung hingewiesen und auch versucht, die Geschäftsführung hierfür zu sensibilisieren. Leider musste der Betriebsrat am Ende recht behalten, was sich deutlich an den geschilderten Erfahrungsberichten der Kolleginnen und Kollegen ablesen lässt.

Im Mai 2020 war es dann soweit. Pünktlich zum Tag der Arbeit traten zwei Gesetze in Kraft, die zwar nicht direkte Auswirkungen auf die CFM haben sollten, aber dennoch indirekt eine weitere spürbare Verbesserung mit sich brachten. So wurde mit der Änderung des Landesmindestlohns zum 01.05.2020 und der gleichzeitigen Veränderung des Vergaberechtes dann doch, mit etwas Verzögerung, ein betrieblicher Grundlohn von 12,50 € ab dem 01.07.2020 gezahlt. Leider gab es aber auch hierbei wieder einen Haken, da ca. 400 Mitarbeiter der Logistik daraufhin eine Kündigung ihrer Anwesenheitsprämie erhielten. Da sich das nicht alle dortigen Mitarbeiter gefallen ließen, dürften die Entscheidungen der Arbeitsgerichte im Frühjahr 2021 mit Spannung erwartet werden. Dem Betriebsrat sind hierzu zahllose Kündigungsschutzklagen der Mitarbeiter bekannt.

Der Sommer kam und die Auseinandersetzung zu einem Tarifvertrag, die nunmehr schon seit dem Jahr 2019 zwischen ver.di und der CFM schwellt, legte wieder an Fahrt zu. Der Betriebsrat ist und muss zwar unparteiisch in diesem Konflikt sein, dennoch wurde schnell klar, dass hier ggf. Maßnahmen gegen den Streik auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen ausgetragen werden. Als die ersten Kollegen uns aus dem Wirtschaftstransport CVK darüber informierten, dass ihre Arbeitsaufgaben quasi über Nacht an ein anderes Logistikunternehmen vergeben wurden, war schnell klar, was hier passiert. Als dann noch eine externe Firma engagiert wurde, um mit dortigen Kollegen über die Beendigung ihrer Arbeitsverträge zu sprechen, konnte man sich dem Eindruck nicht mehr verschließen, dass es sich hierbei in der Gesamtbetrachtung um einen Angriff auf die Grundrechte der Mitarbeiter handelte. Auch der Berliner Senat musste sich mit dem Thema in zwei Anfragen (siehe nächste Seite) befassen. Die Antworten hierzu sind aus der betrieblichen Perspektive zumindest wenig glaubhaft und werfen mehr Fragen auf als sie beantworten.

Wie es mit der CFM weiter geht, dürfte somit auch im Jahr 2020 und im Jahr 2021 weiterhin ein spannendes Thema bleiben. Wir halten Euch auf dem laufenden!

Neues, Aktuelles und Konzernweites

Oktober 2020 - Informationen aus der CFM-Betriebsratsarbeit

Auszug Schriftliche Anfrage Nr. 18/24408 vom 5. August 2020 über Landesmindestlohn und Outsourcing bei der Charité CFM GmbH

Frage: Seit wann wird der seit 01.05.2020 geltende Landesmindestlohn in der Charité CFM GmbH gezahlt? Wurden oder werden bei der Umsetzung des Landesmindestlohnes in der Charité CFM GmbH hierfür andere bestehende Entgeltbestandteile (Zulagen, Prämien, Nebenabreden) gekürzt oder gekündigt? Wenn ja, wie bewertet dies der Senat?



Antwort: Der Landesmindestlohn wurde nach Kenntnisnahme des Aufsichtsrates der Charité am 12.06.2020 ab dem 01.07.2020 nach § 5 LMiLoG Bln eingeführt. Im Übrigen bewertet es der Senat grundsätzlich positiv, dass die zuständigen Tarifvertragsparteien einen einheitlichen, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Manteltarifvertrag, der wesentliche Elemente des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst aufgreift, zu vereinbaren beabsichtigen. Nach Angaben der Charité werden zum gegenwärtigen Stand in der Charité CFM Facility Management GmbH (CFM) sehr unterschiedliche Tarifsysteme, z.B. der Industriegewerkschaft Bau –Agrar –Umwelt (IG Bau) für die Reinigung oder der Gewerkschaft Nahrung –Genuss –Gaststätten (NGG)/Hotel-und Gaststättenverband (Dehoga) für das Catering angewandt. Diese unterscheiden sich hinsichtlich der Regelungen für Arbeitszeiten, Urlaub oder Zulagen. Mit der nunmehr angedachten Vereinheitlichung der Mantelbedingungen ergeben sich Anpassungen.

Frage: Ist dem Senat bekannt, dass bereits im Jahr 2016 die Tätigkeiten des Hol-und Bringdienstes (Blutboten) im Virchowklinikum an die Firma GO! Express & Logistics (Deutschland) GmbH outsourced wurden? Wenn ja, welche Gründe hatte die Vergabe?

Antwort: Nach Angaben der Charité war die Firma GO! Express & Logistics (Deutschland) GmbH bereits vor 2016 sowohl für die Charité als auch die CFM tätig. Im Jahr 2016 befand sich die Charité in einer logistisch sehr herausfordernden Situation. Bedingt durch umfangreiche Baumaßnahmen und logistische Interims-bzw. Notfallkonzepte waren umfangreiche Prozessumstellungen im Bereich der Logistik erforderlich. Zu diesem Zweck wurden mehrere Dienstleistungsfirmen und Personaldienstleistungen gebunden, um die notwendigen zusätzlichen Logistikleistungen erbringen zu können. Diese Prozessumstellungen stellten allerdings kein Outsourcing dar, da das Leistungsvolumen der CFM nicht reduziert wurde, sondern die zusätzlich zu erbringenden Leistungen an diverse Partner am Markt vergeben wurden. Bei der CFM gab es auch keine betriebsbedingten Kündigungen und auch keinen Arbeitsplatzabbau.

Frage: Wie ist der Stand der Tarifverhandlungen bei der Charité CFM GmbH?

Antwort: Die Tarifparteien haben zuletzt über einen Manteltarifvertrag verhandelt und bereits weitreichende Kompromisse erzielt. Die CFM hat am 06.07.20 einen verbindlichen Manteltarifvertrag vorgelegt, welcher die Kernforderungen einer 39-Stunden-Woche, 30Tage Urlaub und eine Jahressonderzahlung beinhaltet. Dieser Vertrag stellt erstmals einen einheitlichen Tarifrahmen mit deutlich verbesserten Konditionen für alle Beschäftigter der CFM dar und soll die bisher nach Leistungsbereichen unterschiedlichen Tarifsysteme, z.B. der IG BAU oder NGG/Dehoga, ablösen. Darüber hinaus haben die Tarifparteien über einen Entgelttarifvertrag verhandelt und eine Entgelttabelle und Entgeltordnung entwickelt. Hinsichtlich der Höhe der Entgelte besteht keine Einigkeit.



Auszug Schriftliche Anfrage Nr. 18/24563 vom 18. August 2020 über Situation bei der Charité Facility Management GmbH

Frage: Wie bewertet der Senat eine eventuelle Ausschreibung von Leistungen der CFM GmbH insbesondere vor dem Hintergrund der erfolgten Kommunalisierung der CFM GmbH in die öffentliche Hand sowie des erklärten Ziels eines Tarifabschlusses für die CFM GmbH?

Antwort: Die betriebliche Verantwortung der CFM, einschließlich ihrer Beschaffungsvorgänge obliegt deren Geschäftsführung. Die Überwachung liegt rechtmäßig grundsätzlich bei ihren satzungsgemäßen Aufsichtsgremien und nicht beim Senat. Der Aufsichtsrat der Charité befasst sich darüber hinaus anlassbezogen mit relevanten Angelegenheiten der Tochterunternehmen der Charité. Der Senat begrüßt die erfolgte Kommunalisierung und befürwortet das Ziel eines Tarifabschlusses für die CFM.

Frage: Wie lange läuft dieser Vertrag zwischen der CFM GmbH und der Firma GO! Express & Logistics und wann wird diese Dienstleistung erneut auf dem Markt ausgeschrieben? Wie viele Bewerber gab es im Vergabeverfahren und wann wurde das Vergabeverfahren genau durchgeführt?

Antwort: Der aktuelle Vertrag läuft seit 2016. Eine Neu-Ausschreibung ist für 2021 angedacht.

Neues, Aktuelles und Konzernweites

Oktober 2020 - Informationen aus der CFM-Betriebsratsarbeit

Urlaubsplanung 2021

Es gilt weiterhin für **alle** Beschäftigten in der CFM GmbH zu beachten, dass Urlaubsanträge bis zum **15. Dezember 2020** eingereicht werden müssen. Hierzu müssen die Urlaubsanträge von den Vorgesetzten bis spätestens **30.11.2020** 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 15.01.2021 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.“



Aus dem Berliner Abgeordnetenhaus:

...“Sie wissen, dass uns das in Senat und Parlament gemeinsam seit Langem beschäftigt, wie wir die Situation verbessern können, aber es gibt jetzt natürlich auch zwischen den Sozialpartnern nun eine Auseinandersetzung, die in Tariffragen ja auch üblich ist, und wo man dann sehen muss, wie die Einigung möglich sein wird. Wir haben eine moderierende Rolle in den ersten ein, zwei Verfahrensschritten übernommen. Staatssekretär Krach hat zwischen den Partnern moderiert und vermittelt. Wir werden sehen, wie die Gespräche jetzt weitergeführt werden, gegebenenfalls auch mit einem externen Schlichter. Richtig ist, dass wir an unserem Ziel festhalten, die Einkommenssituation für die CFM-Beschäftigten deutlich zu verbessern. Wir sind auf dem Weg. Wir werden den Weg auch weiter gehen. Wir müssen sehen, wie wir das jetzt auch mit der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, die ja nun mal auch eine Rolle spielt, in Einklang bringen können.“



Der Regierende Bürgermeister Michael Müller (Auszug aus dem Plenarprotokoll 18/64 1. Oktober 2020)

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

Oktober 2020 - Informationen aus der CFM-Betriebsratsarbeit

Themen aus der Betriebsratsarbeit—kurz angesprochen

- Der Betriebsrat befindet sich erneut in der Klärung zu durch den Arbeitgeber im Jahr 2020 in nicht geringer Höhe gezahlten Prämien, ohne Information und Mitbestimmung des Betriebsrates. Leider ist dies nicht das erste Mal, dass die hierfür abgeschlossene Betriebsvereinbarung nicht beachtet wurde.
- Der Betriebsrat musste auch feststellen, dass, im Zusammenhang mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen, erneut Zeitgutschriften gewährt wurden. Zwar sind Streikbruchprämien nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes in bestimmten Fällen zulässig, Voraussetzung ist allerdings, dass eine solche Prämie vor bzw. während des Streiks versprochen wird, denn andernfalls ist eine solche Einflussnahme des Arbeitgebers in den Arbeitskampf nicht möglich. Nachträgliche Streikbruchprämien sind rechtswidrig, denn sie bestrafen unter Verstoß gegen § 612a BGB und den Gleichbehandlungsgrundsatz die streikenden Arbeitnehmer. Der Betriebsrat wird dieses Thema weiter aufarbeiten.
- Weiterhin ist dem Betriebsrat nicht klar, welche Dinge tatsächlich im Wirtschaftstransport CVK vor sich gehen und vom Arbeitgeber geplant sind. Zusammengefasst, ist es schon sehr auffällig, dass ein in ver.di so gut organisierter Bereich immer wieder das Ziel von undurchsichtigen unternehmerischen Entscheidungen, wie etwa der Vergabe von Arbeitsaufgaben an Dritte, wird. Auch die seit Jahren immer wieder wechselnden Führungskräfte in diesem Bereich zeugen von keiner Kontinuität und guter strategischer Ausrichtung des Bereiches. Der Betriebsrat kann sich dem Eindruck weiterhin nicht verwehren, dass es dem Arbeitgeber ein Dorn im Auge ist, wenn Kollegen so gut zusammenhalten wie in diesem Bereich. Der Betriebsrat ist weiter an diesem Thema dran. (hierzu siehe auch Seite 2)

gesetzliche Impfpflicht gegen Masern (Masernschutzgesetz)

- Das Gesetz trat am 1. März 2020 in Kraft. Alle, die am 1. März 2020 bereits in den betroffenen Einrichtungen betreut werden oder tätig sind, müssen den Nachweis bis zum 31. Juli 2021 vorlegen.
- Wer keinen Nachweis vorlegt, darf weder in den betroffenen Einrichtungen betreut, noch in diesen tätig werden.
- Alle Personen, die in diesen Einrichtungen (z.B. Krankenhäuser) tätig sind, müssen die Impfungen, oder Antikörper nachweisen – auch wenn sie keinen direkten Kontakt zu Patienten haben.
- Wichtig, es betrifft nur nach dem 31.12.1970 geborene Mitarbeiter!



**3. Betriebsversammlung 2020 der Charité
CFM GmbH am Mittwoch, den 21.10.2020
zu den Zeiten 10:00 Uhr, 12:00 Uhr und
14:00 Uhr per Videoübertragung**

**!Aus organisatorischen Gründen ist eine vorherige
Anmeldung beim Betriebsrat notwendig! Dies bitte
unter 030-450 574 162 oder Betriebsrat@cfm-charite.de**

CBF – Campus
Benjamin
Franklin
Haus V,
Hörsaal West

CVK - Campus
Virchow-
Klinikum
Forum 3,
Audimax

CCM - Campus
Charité Mitte
Hörsaal Innere
Medizin

Tagesordnung:

- Eröffnung der Versammlung
- Aktuelles aus der Betriebsratsarbeit
- Urlaub 2021
- Aktuelle Situation in der CFM
- Aktueller Stand der Tarifverhandlungen (ver.di)
- Bericht der Geschäftsführung
- Schlusswort des Betriebsrates