

Streikkurier Extra 2

Für CFM-KollegInnen von CFM-KollegInnen – Sonderausgabe Januar 2012

Wuppertal, Hamburg und Berlin, der Kampf geht weiter

László Hubert, Tellerwäscher CBF

Am 10. Januar fuhren René (Solikomitee) und ich, Tellerwäscher zu einer Veranstaltung der Basisinitiative Solidarität (BaSo – Zusammenschluss von Gewerkschaftlern aus verschiedenen Bereichen) nach Wuppertal. Die Kollegen/innen hatten uns eingeladen, um sich über unseren Streik (der bundesweit einige Aufmerksamkeit erregt hat) zu informieren. Wir fanden freundliche Aufnahme in der Geburtsstadt von Friedrich Engels und trafen auf sehr interessierte Menschen.

Wir berichteten über den Streik, die Aktionen, Demonstrationen etc. René sprach über die Geschichte der CFM in Allgemeinen und die Vorgeschichte des Streiks in Besonderen, an mir war es dann, über den aktuellen Berliner Arbeitskampf zu sprechen. Das Geschehen in Berlin hat unsere Freunde in Wuppertal in ihren täglichen Anstrengungen für eine gerechtere Welt bestätigt und ermutigt.

Wuppertal ist eine schöne Stadt und man wird Seekrank in der Schwebbahn, so schaukelt die sich durch die Ecken.

Am 11. Januar waren Kati (CFM Betriebsgruppe) und ich (Tellerwäscher) in Hamburg zu einem Treffen des „Jourfixe“ der Hamburger Gewerkschaftslinken eingeladen. Dort berichteten wir ebenfalls über unseren Arbeitskampf und der Aktionsformen, derer wir uns bedienen haben. Unser Bericht stieß auf großes Interesse. Die Kollegen stellten viele Fragen und es kam zu einem lebhaften Informationsaustausch. Kati referierte über die Geschichte der CFM und über die Vorgeschichte des Streiks. Ich berichtete dann über den Streik selbst. Denn wie wir alle wissen, ist

„nach dem Streik, vor dem Streik“.

Die Kollegen von „Wohnen und Pflegen“, Hamburgs größter Altenpflegeeinrichtung, sind am 9. Januar in einen unbefristeten Erzwingungsstreik getreten. Ich konnte am nächsten Tag vor den Streikenden auf einer Kundgebung von unserem CFM-Streik berichten. Die Hamburger haben dann am 18. Januar die VITANAS-Zentrale in Reinickendorf besucht, wo sie von ver.di Berlin, Unterstützern und einen Bundestagsabgeordneten der „LINKen“ empfangen wurden.



Demonstration der „Wohnen und Pflegen“-KollegInnen in Hamburg

Mit den Hamburgern ist nicht gut Kir-schen essen, denn sie sind von ihren Bos-sen einfach verarscht worden. Sommer 2011 hat der Arbeitgeber den Tarifver-trag gekündigt und sich nach mehreren Warnstreiks auf Verhandlungen ein-gelassen. Diese führten dann unter erheb-lichen Zugeständnissen der Kollegen und Kolleginnen zu einem Tarifvertrag. Einen Tag vor Ablauf der Erklärungsfrist haben die Chefs von „Wohnen und Pflegen“ dieses Vertragswerk einfach in die Tonne getreten. Die Streikenden sind so sauer, dass sie momentan überlegen die Not-dienstvereinbarung zu kündigen. Wie ge-sagt, der Kampf geht immer weiter.

Auf in die Betriebsgruppe!

Unser Streik ist nun schon sechs Wo-chen her. Eigentlich müssten wir uns in-zwischen schon wieder einigermaßen er-holt haben. Am 26. Januar beginnen die Tarifverhandlungen. Wir gehen mit ver-haltener Zuversicht in diese Verhandlun-gen. Nichtsdestotrotz müssen wir jeder-zeit damit rechnen, wieder in den Streik zu treten. Wir müssen deshalb wieder ak-tiv werden. Die Vorbereitung eines Strei-kes ist ein riesiger Haufen Arbeit. Denn wenn es dann soweit ist, müssen alle auf ein Signal hin die Arbeit niederlegen und geschlossen in den Streik treten.

Die paar Hauptamtlichen und Ehren-amtlichen sind dringend auf Hilfe und Mitarbeit angewiesen.

Es gibt vieles, das wir tun können. Die meisten Dinge brauchen keine Extra-zeit. Diskutiert mit den Kolleginnen und Kollegen über die Tarifaufeinander-setzung. Werbt dringend neue Gewerkschaftsmit-glieder. Überzeugt die Menschen davon, dass es sich lohnt, für die eigenen Interessen zu kämpfen. Tretet freundlich aber be-stimmt in Auseinandersetzungen mit Vorarbeitern und anderen Vorgesetzten auf. Geht gegen Gleichgültigkeit und Angst vor. Last

euch nichts mehr gefallen. Je selbst-verständlicher wir über unsere Rechte sprechen desto leichter wird es, sie auch einzufordern.

Sammelt nützliche Informationen, be-teiligt euch an der Verteilung des Streik-kuriers (Auslegen in Pausenräumen und Umkleidekabinen). Nehmt Kontakt zu euren Betriebsräten auf. Schreibt Über-lastungsanzeigen wenn es nötig wird. In-formiert die Kollegen über Termine und Veranstaltungen. Wir haben in unserem letzten Streik einiges erreicht. Stellt euch vor was wir erreichen können wenn sich am nächsten Arbeitskampf noch mehr Leute beteiligen.

STELLT EUCH DAS MAL VOR.

Erste Sitzung der Tarifkommission

László Hubert, Tellerwäscher CBF

Am Freitag den 20. Januar traf sich die Tarifkommission im DBB Forum in der Friedrichstraße, zu ihrer ersten Sitzung. Es war sehr angenehm, die vertrauten Kollegen aus der gemeinsam verbrachten Streikzeit wieder zu sehen. Es wurden natürlich Informationen aus den Bereichen ausgetauscht. Dabei haben wir den Eindruck gewonnen, das die Maßregelungsklausel der Eckpunktevereinbarung, noch nicht zur Gänze bei den verantwortlichen Vorgensetzen angekommen ist. So ist uns zu Ohren gekommen, dass vier am Streik beteiligten Kollegen zwischenzeitlich gekündigt wurde. Ob das wirklich nur ein Zufall ist? Darüber an anderer Stelle mehr.

Beim ersten Treffen der Tarifkommission wurde auch eine Bilanz des Streikes gezogen. Wir bewerteten speziell unsere Aktivitäten in der Öffentlichkeitsarbeit, der Streikorganisation und der Mobilisierung der CFM-Mitarbeiter...

Wir fanden natürlich das Eine oder Andere was es noch zu verbessern gilt. Über Details dieser Verbesserungen möchten wir hier an dieser Stelle aus verständlichen Gründen noch nicht berichten. Darüber verstrich ein verregener Vormittag. Später besprachen wir Strategie und Taktik der Tarifverhandlungen die am 26. Januar beginnen werden. Wir legten verschiedene Termine fest, Tarifkommissionssitzung am 1. Februar, Streikparty am 11. Februar. Sonst gibt es nicht so viel über diese Sitzung zu berichten. Die Strategie, die die Verhandlungskommission fahren wird, sollte erst während der Verhandlung offenbar werden. Über den Fortschritt der Verhandlungen und alles wissenswerte Neue wird der „Streikkurier“ in seiner nächsten Ausgabe, die nicht lange auf sich warten lassen wird, berichten.

Streikkuriere-Gesamtausgabe

Ab sofort gibts es alle Streikkuriere, die während des Streiks herausgegeben wurden als Zusammenfassung. Das, man kann schon sagen Büchlein, ist ringgebunden und kann für eine Druckkostenbeteiligung von 4 Euro abgegeben werden. Bei Interesse einfache eine Mail an: kkrischan@yahoo.de

Fadenscheinige Kündigungen nach Streik in der CFM

Offensichtlich will CFM unbequemes Personal loswerden!

Nach dem Ende unseres Streiks im Dezember 2011 sind die KollegInnen in ihre Bereiche zurückgegangen und haben ihre Arbeit wieder aufgenommen. Viele froh, wieder einen geregelten Tagesablauf zu haben und auch wieder Geld mit seiner Hände Arbeit zu verdienen.

Andere unzufrieden mit dem Ergebnis, weil sich für ihren Bereich nichts verbessert hat. In den Bereichen geht es schon deutlich anders zu als vor dem Streik. Die Ankündigungen von Maßregelungen in mehreren Bereichen versuchte man, in die Tat umzusetzen. Es gab einige Versetzungen im Bereich Sicherheit, Empfang/Telefonzentrale und in der Reinigung, die schnell wieder rückgängig gemacht werden mussten. Im Eckpunktepapier ist es genau festgehalten. Kollegen berichten davon, dass in den einzelnen Bereichen noch ganz andere Geschichten gelaufen sind. Es wird ganz gezielt auf KollegInnen geschaut die sich aktiv am Streik beteiligt haben. Die KollegInnen werden genau beobachtet, es wird notiert wenn sie sich mit Kollegen unterhalten und es wird fotografiert. So auch in der Reinigung und in der Technik. Hier wurde seit Ende Dezember mehreren Kollegen die fristlose Kündigung ausgesprochen, bzw. schriftlich überreicht.

Fall 1

Zwei Kollegen aus der Reinigung in Mitte werden zum Ende des Jahres gekündigt. Der Grund; die Kollegen hätten Wasser, das für Patienten bestimmt war, für sich abgezweigt und in einem Raum abgestellt zu dem noch Andere Zugang haben.

Dafür fehlt jeder Beweis. Trotzdem wurden die Kollegen gekündigt, sie sind nicht mehr im Betrieb. Sie haben die Möglichkeit und das Recht sich an das Arbeitsgericht zu wenden und dort werden die Kündigungsgründe beurteilt und es besteht die Möglichkeit sich wieder einzuklagen.

Ebenso gibt es einen 2.Fall

Im CVK wurde zwei Kollegen aus der Technik die Kündigung ausgesprochen. Hier der Grund; sie hätten gegen die Hausordnung der Charité verstoßen. Genauer gesagt sie haben in der Mittagspause ein Bier getrunken, außerhalb des Geländes. Ein Dritter, Gestellter, wird lediglich zu einem Personalgespräch gebeten. Weitere Disziplinierungen hat er nicht zu erwarten. Wer dabei nicht an Maßregelungen und Disziplinierungen von Streikenden sein ist, offensichtlich will die Geschäftsführung der CFM zeigen wie man mit Mitarbeitern umgeht die von ihrem Recht auf Streik wahr nahmen und sich aktiv daran beteiligten. Was erwartet uns noch? Sieht so die Zukunft in der CFM aus?



Kündigungsgrund?

Kündigungen zur Weihnachtszeit

Kündigungen begegnen einem im Leben immer mal wieder. Vor allem in einem großen Betrieb wie der CFM. Kurz vor Weihnachten sind mehreren Kollegen in die Arbeitslosigkeit geschickt worden, eine Nachricht, die einen gerade in dieser Zeit sehr hart trifft. Früher gab es ihn mal- den Weihnachtsfrieden. Ein ungeschriebenes Gesetz, das besagt; Härtefälle in der Weihnachtszeit abzumildern, zum Beispiel einen Pfändungsbeschluss, Kuckuckskleber des Finanzamts oder eben auch eine Kündigung aufzuschieben, wenigstens bis nach den Feiertagen.

Doch in der CFM hat man von dieser menschlichen Regelung noch nicht gehört. So mussten sich mehrere KollegInnen vom Erwerbsleben verabschieden und wieder zum Arbeitsamt gehen. Gehäuft tritt dies in der Reinigung auf. Seit das Ausschreibungsverfahren für den Dienstleistungsauftrag mit der Charité und der CFM angelaufen ist, hat sich dies verändert. Offensichtlich will man den Personalstamm kürzen um preiswerter in die neue Ausschreibung zu gehen. Ist billiger besser?

Änderungen von Arbeitsverträgen in der Reinigung Lasst euch Zeit zum Lesen und fragt nach!

Es spricht sich ,rum, wenn sich im Betrieb ,was ändert. So ist es auch deutlich zu merken, dass sich seit Beendigung des Streiks in der CFM so einiges geändert hat. Für die KollegInnen ist es anstrengend, nach 13 Wochen wieder an die Arbeit zu gehen und den KollegInnen in die Gesichter zu blicken. Das Klima ist gut. Denn wir haben im Streik ,was erreicht. Wir haben uns so gut kennen gelernt, wir sind eine gute Gemeinschaft. Das merkt man spätestens, wenn man sich im Arbeitsalltag in der Klinik trifft.

Es wird sich freundlich begrüßt, kurz unterhalten, natürlich auch über alle Neuigkeiten. So erfahren die KollegInnen voneinander, was es für Veränderungen gibt. So spricht es sich auch ,rum, dass es in der Reinigung Änderungen von Arbeitsverträgen geben soll, mit der Begründung, das Geld wird gebraucht, um die Erhöhungen durch den Streik zu finanzieren. Das ist ein Thema, besonders in der Reinigung. Seit der Reorganisation der Reinigung 2008 kennen die KollegInnen eine

solche Prozedur zur Genüge. Die Reinigung ist Abhängig von den Aufträgen der Stationen in der Charité. Verändert sich die Größe der zu reinigenden Fläche, so werden die Aufträge entsprechend angepasst. Das hat unmittelbare Auswirkungen auf die Stundenzahlen in den einzelnen Revieren, die können erhöht oder gekürzt werden. Damit leben viele Teilzeitkräfte eher schlecht als recht. Mit 30 Stunden in der Woche kann man keine Familie ernähren, das ändert auch die Erhöhung der Gehälter mit der Gesamtzusage des Arbeitgebers, seit Beginn des Streiks im Mai 2011, nicht. Die Gesamtzusage gilt nur für einen Teil der Beschäftigten und soll vor allem die KollegInnen der Reinigung ruhig stellen, damit sich diese nicht am Streik beteiligen. Das haben die KollegInnen der Reinigung erkannt und sich entschlossen, mit uns zu streiken, obwohl sie die Zusage des Arbeitgebers auf mehr Geld und Urlaubsgeld schon in der Tasche hatten. Doch es gab eben nur für 4 von 18 Bereichen mehr Geld. Das hat sich

mit der Erklärung des Eckpunktepapiers zwischen den Gewerkschaften ver.di, dbb-tarifunion und der Geschäftsführung im Dezember 2011 geändert. Es ist klar festgelegt, dass es in der CFM ab Mai 2012 einen Mindestlohn von 8,50 geben wird. Wo dieses Geld dazu herkommt, können wir nur ahnen. Es darf auf keinen Fall mit solchen faulen Tricks ergaunert werden! Wir hoffen und vertrauen auf den gesunden Menschenverstand der betroffenen KollegInnen! Redet miteinander über solche Änderungen, nehmt euch KollegInnen mit, wenn ihr zu Gesprächen aufgefordert werdet. Lasst euch die Verträge in die Hand geben und lest sie zu Hause in Ruhe durch. Es besteht kein Grund einen neuen Arbeitsvertrag ohne ausreichende Überlegung sofort zu unterschreiben! Die Bereichsleiter versuchen, euch unter Druck zu setzen. Ihr habt das Recht auf Eurer Seite. Wendet Euch an die Mitglieder eures Vertrauens im Betriebsrat, Gewerkschaft und KollegInnen die sich schon erfolgreich dagegen gewehrt haben. ■

Verdachtskündigungen - Ein Gespräch mit Benno Hopmann (Rechtsanwalt Arbeitsrecht)

Nachdem die MitarbeiterInnen des Charité Facility Managements im letzten Jahr 13 Wochen im Streik waren, wurden jetzt mehrere sogenannte Verdachtskündigungen ausgesprochen. Was steckt hinter so einer Verdachtskündigung?

Eine Verdachtskündigung wird nur aufgrund eines Verdachts ausgesprochen und nur aufgrund eines Verdachts von den Gerichten gebilligt. Es muss allerdings ein dringender Verdacht sein. Trotzdem bleibt immer die Möglichkeit, dass der Gekündigte nicht getan hat, was ihm vorgeworfen wird. Und doch billigt das Gericht die Kündigung, weil es eben den Verdacht hat ausreichen lässt.

Herr Hopmann, sie haben damals die Kollegin Emmely vertreten, gegen die ebenfalls eine Verdachtskündigung ausgesprochen wurde. Die Situation war vergleichbar mit der, der die KollegInnen bei der CFM jetzt ausgesetzt sind. Wie lief das damals ab?

Ja, auch gegen Emmely wurde eine Verdachtskündigung ausgesprochen. Aber vor dem Bundesarbeitsgericht kam es auf

die Verdachtskündigung nicht mehr an. Für das Bundesarbeitsgericht war allein entscheidend, dass die Kündigung unverhältnismäßig war. Es ist unverhältnismäßig, einem Menschen nach 27 Jahren beanstandungsfreier Arbeit wegen zweier Bons im Gesamtwert von 1,30 € zu kündigen. Aber die Situation ist auch aus einem anderen Grund vergleichbar: Emmely war in einem der längsten Streiks im Einzelhandel eine der Aktivsten in ihrem Verkaufsmarkt.

Welche Möglichkeiten haben die KollegInnen, dagegen vorzugehen? Was kann die Gewerkschaft in solchen Fällen tun?

Die Kollegen müssen natürlich gegen die Kündigung klagen. Und es ist richtig, dass sie sich dabei durch ihre Gewerkschaft vertreten lassen. Die Gerichtsverhandlungen sind öffentlich. Und der starke Besuch der Gerichtsverhandlungen im Fall Emmely hat das Interesse an dem Fall gesteigert. Bei jeder Verhandlung waren mehr dabei.

Damals wurde eine breite Kampagne gegen die Kündigung ins Leben gerufen.

Hat das dazu beigetragen, erfolgreich gegen die Kündigung von Emmely zu kämpfen?

Uneingeschränkt Ja.

Kann das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) jetzt als Maßstab in solchen Fällen gesehen werden? Ist es jetzt leichter, auf der Grundlage gegen Verdachtskündigungen vorzugehen?

Es ist nicht leichter, gegen Verdachtskündigungen vorzugehen. Wer gegen Verdachtskündigungen ist, muss für deren Verbot kämpfen. In Österreich zum Beispiel ist die Verdachtskündigung verboten. Aber die massive öffentliche Empörung im Fall Emmely hat dazu geführt, dass diese gnadenlose Rechtsprechung in Bagatellfällen gemildert wurde. Es gab nach der Emmely-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zahlreiche Urteile, in denen von den Gerichten Kündigungen nicht gebilligt wurden, die früher ohne weiteres durch gewunken worden wären. Aber vielleicht scheitern die Kündigung der CFM schon daran, dass das Gericht keinen dringenden Verdacht sieht. Solidarität mit den gekündigten Kollegen ist in jedem Fall eine Hilfe.

„...den Laden mal ordentlich aufräumen.“

Mit diesen oder ganz ähnlichen Worten wurden die Kolleginnen und Kollegen im Bereich Sicherheit, Empfang/Telefonzentrale nach dem Streik empfangen. Nicht etwa an ihren Arbeitsplätzen, wie man vermuten würde. Die vorher angekündigten Maßnahmen, die den „Leuten zeigen, wo der Hammer hängt, damit sie sich beim nächsten Mal genau überlegen, ob sie streiken,“ wurden entgegen des Maßregelungsverbot es umgesetzt.

Natürlich sind das keine Maßregelungen, die in Zusammenhang mit der Streikbeteiligung stehen. Mag man zumindest den Aussagen der Vorgesetzten glauben schenken. Alles, was als Schikane wahrgenommen wird, ist eine mündliche Dienstanweisung. Und so wenigstens nicht nachweisbar.

Da laufen die direkten Vorgesetzten mit Ferngläsern auf dem Campus herum und schreiben sich jeden wirkli-

chen oder unwirklichen Verstoß in ein Notizbuch, um dies an höherer Stelle zu melden. Daraufhin flattern Abmahnungen ins Haus, mündlich und schriftlich. Die Vorwürfe sind beispielsweise das nicht richtige Dokumentieren von Pausen- und Dienstzeiten. Gespräche über diese „Vorfälle“ werden von Vorgesetzten mit fadenscheinigen Begründungen abgewiesen.


Langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zur Einweisung in Schichten eingeteilt. Dabei waren sie vorher Schichtleiter und gehörten zu den Stammposten. Jetzt laufen sie wieder über das Gelände mit und lassen sich den Campus zeigen. Das Klima zwischen den Kolleginnen und Kollegen und der mittleren Führungsebene kann man gelinde wohl als „zerrüttet“ bezeichnen. Wenn Dienstpläne und Schichten ohne Mitteilung an die Betroffenen

Was steht an?

- Donnerstag, 26. Januar, erste Verhandlungsrunde mit der Geschäftsführung
- Mittwoch, 1. Februar, Sitzung der Tarifkommission
- Am Samstag, den 11. Februar findet ab 15:30 Uhr die Streikparty im „FritzClub“ am Ostbahnhof statt.

geändert werden, die daraufhin eine Abmahnung wegen nicht rechtzeitigem Erscheins bekommen, oder Urlaubsanträge nicht angenommen werden, weil es sich angeblich um das falsche Formular handele, mag das niemanden verwundern.

All diese Vorfälle müssen unter allen Umständen im Betriebsrat und gegenüber der Gewerkschaft angesprochen werden. Nur so kann man, wenn es sein muss, auch mit Rechtsbeistand, dagegen vorgehen. Es gilt nach wie vor das Maßregelungsverbot!



Wir bitten alle, die kommen eine Kleinigkeit zu Essen alá Streikpicknick mitzubringen.

*Wer streiken kann,
kann auch feiern!**

Gemeinsame Streikparty für die KollegInnen der Charité und der CFM-Charité Facility Management GmbH.

Samstag, **11. Februar 2012** ab 15:30 Uhr (ab 23 Uhr ist normaler Club-Betrieb) im Fritzclub am Ostbahnhof, Eintritt natürlich frei