



Statt Parolen und Stellvertreterpolitik

Kampf gegen Befristungen, Outsourcing und Tarifdumping bei Charité-Tochter

In: *express* 7/2018

express-Redaktion: *Eure ver.di-Liste bei Charité Facility Management (CFM) hat 15 von 23 Betriebsratssitzen bekommen, die verbleibenden acht Sitze verteilen sich auf vier weitere Listen. Hat sich etwas Wesentliches geändert im Vergleich zu den letzten Wahlen? Wie hat sich die Wahlbeteiligung entwickelt?*

Maik Sosnowsky*: *Verändert hat sich natürlich, dass wir unsere Mehrheit der letzten Wahl im Gremium nun weiter ausbauen konnten und somit einen stark gewerkschaftlich und damit von den Interessen der Beschäftigten geleiteten Betriebsrat haben. Unsere gute Arbeit der letzten Jahre und unsere Nähe zu den Kolleginnen und Kollegen haben sich ausgezahlt. Die Wahlbeteiligung selbst hat sich mit etwas unter 50 Prozent nicht groß verändert.*

Im März dieses Jahres ist ein jahrelanger Tarifstreit zwischen ver.di und CFM mit deutlichen Lohnerhöhungen zu Ende gegangen. Wie beurteilst Du den Einfluss des Arbeitskampfes auf die Betriebsratswahl? Ist der Abschluss der ver.di-Liste bei den Wahlen zugutegekommen?

Natürlich hatte es auch für uns nicht unwesentlich Vorteile, dass wir nach langem Kampf kurz vor der Wahl mit einem akzeptablem Zwischenergebnis abschließen konnten. Einen echten Tarifvertrag gibt es bei uns aber noch nicht. In diesem Fall konnte nur etwa die Hälfte der Beschäftigten wirklich profitieren von dem Ergebnis, aber viel wichtiger ist doch, dass man auch beweisen kann: Es geht hier nicht nur um schöne warme Worte, sondern wir machen hier etwas ganz konkret, und wenn Du mitmachst, kann das auch Dir helfen. Neben der Betriebsratsarbeit ist es ja gerade eine gut organisierte und durchsetzungsfähige gewerkschaftliche Betriebsgruppe, die die echten Verbesserungen erkämpft. Viel zu oft muss man als Betriebsrat Erwartungen von Kolleginnen und Kollegen dämpfen, da dem Betriebsrat bei vielen Themen kein wirkliches Mitbestimmungsrecht zusteht. Geschlossen auf der Straße mit einer starken Gewerkschaft im Rücken sieht das oft ganz anders aus.

Wie sind die anderen Listen im BR einzuschätzen? Wie sind die bisherigen Erfahrungen in der Zusammenarbeit?

Wir konnten bei der Wahl wieder feststellen, dass andere Listen mit durchaus fragwürdigen Parolen an den Start gegangen sind. Das kannten wir schon aus den vergangenen Wahlen, aber diesmal waren die immer gleichen Versprechungen für noch weniger Kolleginnen und Kollegen glaubwürdig. Die eine Liste wollte als Betriebsrat einen Haustarifvertrag abschließen.

ßen, aber nichts mit einer Gewerkschaft zu tun haben, die andere hat mitgeteilt, dass sich sowieso ca. 80 Prozent der Beschäftigten gegen die Gewerkschaft entschieden hätten, da sie ja nicht Mitglied wären. Aus deren Sicht kann nur ein nettes Gespräch mit der Geschäftsführung alle Probleme lösen. Wir und die meisten Beschäftigten haben aber gelernt, dass uns hier nichts geschenkt wird und jede Verbesserung hart erkämpft werden muss. In der Betriebsratspraxis ist unsere Erfahrung mit den anderen Listen, dass möglichst viel blockiert wird, indem einfach nichts gemacht wird. Eine Freistellung, die vergeben wurde, aber nicht wirklich für die Betriebsratsarbeit genutzt wird, ist halt eine verschwendete Ressource, die den Kolleginnen und Kollegen nichts nützt.

Im Vorfeld der Betriebsratswahlen haben Aufrufe aus dem Umfeld der AfD für großen Wirbel gesorgt, mit »blauen« Listen zu den Wahlen anzutreten. Hatte das bei der CFM irgendeine Art von Resonanz? Gab oder gibt es betriebspolitische Einmischungen von rechts?

Damit haben wir keine Probleme. Unsere über 3.000 MitarbeiterInnen kommen aus über 60 Ländern. Rassismus hat bei uns im Betrieb keinen Platz. Das ist eines der wenigen Themen, bei dem wir uns mit unserem Arbeitgeber ziemlich einig sind. Aber natürlich gibt es auch bei uns einzelne, die bei komplexen Problemen eher eine einfache Antwort suchen. Wirklich ein Problem ist das aber bei uns zum Glück nicht. Mein Eindruck ist eher, dass viele erkannt haben, dass das Problem nicht zwischen schwarz und weiß besteht, sondern zwischen arm und reich.

Wie beurteilst du die Bedeutung der BR-Wahl allgemein, insbesondere mit Blick auf das Interesse von – organisierten und nicht organisierten – Beschäftigten an den Wahlen? Welche Aufgaben haben jetzt Priorität in der täglichen BR-Arbeit?

Ich habe den Eindruck, dass es hier zwei klare Lager gibt. Die einen, die unsere Hilfe schon gebraucht haben und dadurch auch gelernt haben, wie wichtig es sein kann, jemanden im Betrieb zu haben, der sich kritisch mit den Entscheidungen der Arbeitgeberseite auseinandersetzt. Und die andere Seite, die in ihrem gesamten Leben noch nie einen Bezug zur Interessenvertretung hatte. Bei Letzteren ist es auch regelmäßig schwer, sie davon zu überzeugen, wählen zu gehen. Aber auch das Verständnis davon, wer wir überhaupt sind und was wir machen, muss immer wieder vermittelt werden. Gerade die Trennung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft ist dabei teilweise schwer zu vermitteln. Viele der MitarbeiterInnen kennen aus ihrer Heimat nicht die deutsche Form der Mitbestimmung. So kommen dann auch mal Fragen wie: »Darf Ich überhaupt zur Wahl gehen, ich bin ja nicht in der Gewerkschaft?« Auf der Prioritätenliste stehen natürlich Dienstplanung und Arbeitszeit ganz klar oben. Aber auch das vom Berliner Senat versprochene Ende sachgrundloser Befristungen in Landesunternehmen steht für uns im Vordergrund. Leider ist von der Umsetzung bei uns noch nicht viel zu spüren. Hier muss diskutiert werden, ob durch die konsequente Ablehnung von befristeten Einstellungen das politische Handeln nicht etwas beschleunigt werden könnte. Aber natürlich ist auch die Rückführung des Unternehmens ab 2019 in öffentliches Eigentum ein großes Thema.

Ist das schon beschlossene Sache? Und wie ist Euch das gelungen?

Möglich wurde dieser Schritt, da wir es mit viel Lobbyarbeit und auch immer wieder mit Druck auf der Straße geschafft haben, dass im Berliner Koalitionsvertrag 2016 zwischen rot-rot-grün vereinbart wurde, dass die CFM wieder in Landeseigentum zu überführen ist. Derzeit hält die Charité als öffentliche Einrichtung 51 Prozent und ein privates Konsortium 49 Prozent der Anteile. Die Formulierung im Koalitionsvertrag lässt aber durchaus Spielräume. So waren wir am Anfang natürlich noch guter Hoffnung, dass wir voll in die Charité integriert werden, mit allen Tarifbindungen, die das beinhalten würde. Umgesetzt wird nun aber nur

noch die »Light«-Variante. Die Charité kauft zum Jahreswechsel die 49 Prozent der Anteile auf und bezahlt damit die Privaten aus. Die CFM wird dann als hundertprozentige Tochter der Charité weitergeführt. Eine Verbesserung ist das irgendwie schon, aber für die Kolleginnen und Kollegen wird sich erstmal nicht viel ändern. Einen echten Tarifvertrag und eine echte Beschäftigung im öffentlichen Dienst bringt das natürlich nicht. Am Ende ist dies nur eine sehr halbherzige Umsetzung dessen, was die Parteien vereinbart hatten. Somit stehen in den nächsten Jahren sicher weiter schwierige Auseinandersetzungen zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen an.

** Maik Sosnowsky ist Betriebsratsvorsitzender bei der Charité Facility Management.*

express im Netz unter: www.express-afp.info