

11/20

Stellungnahme zu Kündigungen und einer Abmahnung gegenüber drei der vier Mitglieder der ver.di Tarifverhandlungskommission

Der Vorstand des ver.di Landesfachbereichs 3 – Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen Berlin-Brandenburg zeigt sich bestürzt darüber, dass die Geschäftsführung der CFM (Charité Facility Management) zwei Kollegen der Verhandlungskommission gekündigt und einer Kollegin eine Abmahnung erteilt hat. Die Verhandlungskommission besteht aus vier gewählten Mitgliedern. Diese Kolleg*innen engagieren sich seit Jahren über die Norm für den Abschluss eines Tarifvertrags und für die Rückführung der CFM in die Charité. Wir wissen, dass sie sich nicht nur innerbetrieblich und gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft ver.di für diese Ziele einsetzen, sie kämpfen auch auf der politischen Ebene und gehen dabei auch Konflikten mit der Berliner Politik nicht aus dem Weg. Sie kämpfen nicht nur für sich bei der CFM, sondern im Prinzip für alle von Ausgründung Betroffenen in Krankenhäusern bundesweit. Wegen dieses Engagements schienen sie der Geschäftsführung seit Langem ein Dorn im Auge zu sein.

Die Kolleg*innen der CFM befinden sich in dieser seit vielen Jahren andauernden und harten Tarifauseinandersetzung an einem wichtigen Punkt – ein Tarifabschluss ist in greifbare Nähe gerückt. Dass die Geschäftsführung der CFM also gerade zum jetzigen Zeitpunkt mit diesen Anschuldigungen daherkommt, kann daher nur als Angriff auf die gewerkschaftlichen Aktivitäten der Kolleg*innen gewertet werden, wenn nicht gar auf die Tarifbewegung insgesamt. Bekanntermaßen sind insbesondere die gekündigten und des Betriebes verwiesenen Kollegen tragende Figuren in der Tarifauseinandersetzung.

Die von der Geschäftsführung vorgetragenen Kündigungs- und Abmahnungsgründe beruhen auf Äußerungen der Kolleg*innen mit vermeintlich frauenfeindlich-sexistischen, ausländerfeindlichen oder ehrabschneidend motivierten Inhalten. Vorwürfe, die sehr ernst genommen werden müssen, gerade von uns Gewerkschafter*innen. Wir haben zur Kenntnis genommen, dass der

Betriebsrat bei einem Kollegen der Kündigung mehrheitlich zugestimmt hat, auch mit Stimmen von ver.di Kolleg*innen.

Viele politisch engagierte Kolleg*innen, Gewerkschafter*innen und der Bezirksfachbereichsvorstand haben sich solidarisch erklärt und sich hinter die gekündigten Kolleg*innen gestellt und die Organisation ver.di hat zwischenzeitlich auch die entsprechenden Rechtsschutz-zusagen erteilt. Das ist mit Blick auf das Engagement und die Verdienste der Kolleg*innen angemessen und richtig.

Wir nehmen auch zur Kenntnis, dass das Abstimmungsverhalten von ver.di Betriebsratsmitgliedern in der CFM kritisch gesehen wird. Auch wir betrachten das Vorgehen des Betriebsrats mit Skepsis. Insbesondere die betriebsöffentliche Stellungnahme des Betriebsrats vom 30.10.2020, in der der BR seine Zustimmung zur Kündigung des stellvertretenden BR-Vorsitzenden rechtfertigt, finden wir wenig hilfreich. Diese Stellungnahme kommt einem „an den Pranger stellen“ schon sehr nahe. Wir hätten erwartet, dass es nicht zu Vorverurteilungen kommt und nun erst einmal abgewartet wird, was das Arbeitsgericht zu den Fällen meint. Weniger wäre hier eindeutig mehr gewesen.

Im Übrigen meinen wir, dass bezogen auf die Gesamtsituation genauer hingeschaut und differenziert werden muss.

Dass es im Betriebsrat Konflikte zwischen den BR-Mitgliedern, auch zwischen ver.di Mitgliedern gibt, ist einigen schon länger bekannt. Wir nehmen an, dass dies auch seitens der Geschäftsführung aufmerksam beobachtet wurde/wird. Solche innerbetrieblichen Konflikte

- warum wer was tut, nicht getan oder getan hat oder auch gesagt oder nicht gesagt hat - sind unserer Meinung nach für Außenstehende in der Regel nur schwer nachvollziehbar. Deshalb wollen auch wir es tunlichst vermeiden, hierzu Beurteilungen abzugeben. Allerdings vertreten wir die Auffassung, dass der Arbeitgeber die Vorwürfe wohl nur zu gern aufgriffen und die Gunst der Stunde genutzt hat, gezielt die betriebliche Interessenvertretung und vor Allem ver.di im Betrieb zu schwächen.

ver.di-Kolleg*innen, auch Mitglieder des Landesbezirksfachbereichsvorstands, haben in der Vergangenheit einen rauen, teils diskriminierenden und auch unkollegialen Umgangston in der CFM bzw. unter den Beschäftigten erlebt. Diskriminierende Sprache und sogenannter Alltagsrassismus zwischen Beschäftigten stellen aus unserer Sicht jedoch kein singuläres, sondern ein systemisch-strukturelles Problem in der CFM dar. Dieses Problem muss durch den Arbeitgeber angegangen und aufgelöst werden. Zu den notwendigen Maßnahmen gehört unserer Meinung nach, eine entsprechende Führungskräfteentwicklung und insbesondere auch Schulungsangebote und Coachings für auffällige Beschäftigte oder für Teams, die etwas verändern wollen. Eine offene und transparente menschenfreundliche Unternehmenskultur fällt nicht vom Himmel, sie muss entwickelt werden.

Wir meinen, auch der Betriebsrat hätte früher reagieren und solche Maßnahmen thematisieren und auf den Weg bringen können - wenn doch die Vorwürfe und auch Konflikte schon länger bekannt gewesen sind. Auch wäre es gut gewesen, wenn es entsprechende Signale gegeben hätte und so ein gemeinsames, zwischen den aktiven ver.di Kolleg*innen und den ver.di-Gremien abgestimmtes, Vorgehen möglich gewesen wäre. So hätte man negative Auswirkungen, wie es sie jetzt auf die Tarifaufeinandersetzung haben kann, eher vermeiden können. Und, es hätte so vielleicht auch den Druck von jenen Kolleg*innen, die den Stein jetzt ins Rollen gebracht haben, schon viel früher wegnehmen können.

Der Landesbezirksfachbereichsvorstand will daher an dieser Stelle Beschäftigte ermutigen, sich so früh wie möglich an vertrauenswürdige ver.di Kolleg*innen, an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte/n im Betrieb oder auch an ver.di-Gremien direkt zu wenden, sofern sie sich durch diskriminierendes, rassistisches, ehrabschneidendes oder frauenfeindliches Verhalten angegriffen und verletzt fühlen. Derartiges Verhalten darf nicht vertuscht oder bagatellisiert werden. ver.di-Mitglieder,

die sich nachweislich so verhalten, verhalten sich auch gewerkschaftsschädigend. Kolleg*innen, die derartiges Verhalten öffentlich machen, dürfen nicht verunglimpft und an den Pranger gestellt werden. Sie verdienen unseren Respekt, Solidarität und Unterstützung. Deswegen ist es umso wichtiger, dass wir miteinander reden und frühzeitig nach Lösungen suchen – und nicht so lange warten, bis sprichwörtlich das Fass überläuft.

Das ist unsere Erwartung und Bitte für die Zukunft.

Abschließend ist festzuhalten: Der Landesbezirksfachbereichsvorstand hält die ausgesprochenen Kündigungen in den vorliegenden Fällen für falsch. Arbeitgeber verfügen über ein größeres Repertoire an Möglichkeiten der Reaktion – fristlose Kündigungen sind die allerletzte Konsequenz und haben weitreichende, existenzgefährdende Folgen für betroffene Kolleg*innen.

Aus unserer Sicht hat die Geschäftsführung der CFM die Gunst der Stunde genutzt und an den betroffenen Kolleg*innen, den Mitgliedern unserer Tarifverhandlungskommission, ein Exempel statuiert. Nebeneffekte, wie eine Spaltung/ Destabilisierung des Betriebsrats und die Schädigung der ver.di-Tarifbewegung, scheinen dabei sehr willkommen gewesen zu sein. Wir fordern daher mit Nachdruck, die Rücknahme der ausgesprochenen Kündigungen und der Abmahnung. Auch fordern wir, dass sich die Geschäftsführung den systemisch-strukturellen Problemen und ihrer „ungesunden“ Unternehmenskultur stellt und zügig angemessene Maßnahmen, unter Beteiligung des Betriebsrats und auch der Gewerkschaft ver.di, einleitet.

**Der Landesbezirksfachbereichsvorstand
des Fachbereichs 03 - Gesundheit, soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen**