



Zweite Welle im Gesundheitsbereich

Ende des heftigen Tarifikampfs bei der Berliner CFM - von Johannes Specht*

In: *express* 7/2025

Mit 78 Prozent Zustimmung in der Urabstimmung haben die ver.di-Mitglieder bei der Berliner »Charité Facility Management« (CFM) den ausgehandelten Tarifkompromiss angenommen. Damit endet einer der längsten und härtesten Arbeitskämpfe des laufenden Jahres: Zu 45 Streiktagen wurden die Beschäftigten des hundertprozentigen Tochterunternehmens des landeseigenen Großklinikums Charité in Berlin aufgerufen, und bis zuletzt war die Streikbeteiligung stabil und hoch.

Die etwas über 3.000 Beschäftigten der CFM an den drei Hauptstandorten Virchow, Benjamin-Franklin und Mitte arbeiten fast ausschließlich für die Charité – in der Reinigung der Zimmer, Flure, Toiletten und OPs, in der Sterilisation, der Betriebs- und Medizintechnik, dem Lager und der Logistik, im Krankentransport und in den Küchen, in der Sicherheit, der Pflege der Außenanlagen und für das Gebäudemanagement. Ihre Arbeit ist Grundlage dafür, dass das größte Uni-Klinikum Europas überhaupt funktioniert – aber sie waren Beschäftigte zweiter Klasse. 2006 fasst die Charité mehr als hundert kleine und größere extern vergebene Dienstleistungen zusammen, gliederte weitere Bereiche aus und gründete als nunmehr einziges Subunternehmen, das ausschließlich für die Charité arbeitet, die CFM.

Die Ausgliederung von Teilen des Kernbetriebs der Charité in das Subunternehmen CFM folgte dem nicht nur im Gesundheitsbereich bekannten Muster: Lohnkosten werden gedrückt, die Arbeitsbedingungen verschlechtert.

Bei der CFM wurde nach wochenlangen Streiks im Jahr 2011 ein erster »Mindestlohn-Tarifvertrag« durchgesetzt, der 8,50 Euro als untersten Einstiegslohn festlegte (statt zuvor 6,50 Euro). 2020 folgte ein Haustarifvertrag mit zum Teil deutlich schlechteren Bedingungen, als sie im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen (TVöD) gelten – das sind individuell bis zu 800 Euro Monatsbrutto weniger für die Beschäftigten, viele von ihnen sind Frauen, die meisten migrantisch. Die Charité selbst ist im TVöD und wurde in der letzten bundesweiten Tarifrunde bestreikt. Das Ergebnis ist bekannt: Lohnerhöhungen von drei Prozent (mindestens aber 110 Euro) ab April 2025, und weiteren 2,8 Prozent ab Mai 2026, ein zusätzlicher Urlaubstag ab 2027 und weitere Verbesserungen – bei einer Laufzeit von 27 Monaten.

Basisarbeit zahlt sich aus

Das Erreichen der Löhne – und der Arbeitsbedingungen des Manteltarifvertrags – des TVöD war seit 20 Jahren das Ziel der ver.di-Aktiven im Betrieb. Nach vergangenen, nicht erfolgreichen Tarifrunden an der CFM rückte das aber in immer weitere Ferne. Der Landesfachbereich C von ver.di (Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft in Berlin-Brandenburg) und die aktiven Betriebsgruppen bei der CFM wie auch die kampagnenerfahrenen Kolleg:innen bei der Charité wollten nun nochmal die große Forderung aufstellen und mit Streiks durchsetzen. Hierzu waren umfangreiche Vorbereitungen notwendig, geplant wurde mit viel

Einsatz an Material, Personal, zusätzlichen Organizer:innen, klaren strategischen Plänen zum Vorgehen und Aufbau der Tarifrunde. Denn klar war von Beginn an: Eine Angleichung der Entgelte an die Charité, also die Rückkehr in den TVöD, wäre mit einem erheblichen Anstieg der Personalkosten für die CFM verbunden – und würde sich daher nicht durch gute Argumente oder geschickte Verhandlungen erreichen lassen, sondern nur über einen harten und vermutlich langen Arbeitskampf. Etwas anderes anzunehmen, wäre wohl naiv gewesen.

Das wurde von den ver.di-Sekretär:innen und den unterstützenden zusätzlichen Organizer:innen auch genau so ausgesprochen: »Wenn wir zusammen den TVöD wollen, dann geht das nur mit harten Streiks. Und das werden wir nur mit vielen und aktiven Mitgliedern erreichen. Machst Du mit?« Kernelemente der CFM-Tarifbewegung waren eine offene Kommunikation und große Bemühungen um Transparenz und Mitsprache der Beschäftigten beim Vorgehen und den einzelnen Entscheidungen, bei der Forderungserarbeitung, der Vor- und Nachbereitung der Verhandlungstage sowie der sehr kleinteiligen Informationsarbeit in Einzelgesprächen in den Krankenhausgängen.

Ein weiteres Kernelement bestand darin, schon lange vor dem Beginn der eigentlichen Verhandlungsphase Informationsketten aufzubauen, große digitale Messenger-Kanäle anzulegen und sogenannte »Bereichsdelegierte« zu finden und zu motivieren. Jede der vielen, sehr kleinteiligen Arbeitseinheiten sollte selbst organisieren, wer zu den Abstimmungstreffen geht, um dort die eigenen (Gruppen-)Belange einzubringen und die Informationen aus den Verhandlungen wieder an die Kolleg:innen zurückzugeben. Die Bereichsdelegierten waren der Schlüssel zur Streikteilnahme – ganze Teams an Reinigungskräften, Handwerker:innen und Transportdiensten kamen geschlossen zu den Streiks. Oft waren es migrantische Beschäftigte, die sich (manchmal erstmalig) aktiv in die Streiks einbrachten und für die Organisation ihrer Kolleg:innen einsetzten.

Der offene, um Transparenz bemühte Prozess war aufwändig. Aber vermutlich legte er das Fundament für die lange Streikphase und den erfolgreichen Tarifabschluss. Denn es gibt auch Kritik von Beschäftigten an dem Abschluss und es gab starke Vorbehalte gegen ver.di, die sich aus den vergangenen, nicht erfolgreichen Tarifkämpfen an der CFM speisten. Fast 80 Prozent Zustimmung zu dem Tarifkompromiss in der Urabstimmung sind vor diesem Hintergrund ein gutes Ergebnis – auch die Kritiker:innen konnten sich äußern und hautnah miterleben, dass um den Abschluss hart gerungen und für die Diskussion und Entscheidungsfindung viele Kommunikationswege und -anlässe geöffnet wurden.

CFM, Charité und die Berliner Landesregierung

Die Charité gehört dem Land Berlin. Noch im aktuellen Koalitionsvertrag der schwarz-roten Regierung unter Kai Wegner (CDU) konnte ver.di durch viel Druck erreichen, dass die Angleichung der Entgelte der CFM (und des kommunalen Krankenhauskonzerns Vivantes) an den TVöD als Ziel festgeschrieben wurde und im Haushalt sogar 400 Millionen Euro für die kommenden zehn Jahre dafür reserviert wurden. Aber das war schon vor dem Start der Tarifrunde Schnee von gestern: Kai Wegner und die Landesregierung kürzen massiv, quer durch viele Bereiche – die tarifliche Angleichung der CFM an den TVöD sollte nach dem Willen des schwarz-roten Senats ebenfalls unter den Tisch fallen. So war der Tarifkonflikt nicht nur auf den Aufbau einer breiten und streikbereiten betrieblichen Basis, sondern explizit auf öffentlichen Druck ausgerichtet – auf Sichtbarkeit in Berlin, auf direkte Konfrontation der Regierenden mit den streikenden CFM-Beschäftigten bei vielen Veranstaltungen oder öffentlichen Auftritten sowie auf Bündnis- und Netzwerkarbeit.

Ab Mitte Februar 2025 wurde verhandelt, ab dann wurden mit wenigen Wochen Abstand weitere Verhandlungsrunden zwischen der CFM-Geschäftsleitung und der ver.di-Tarifkommission durchgeführt, alles aber noch ohne den großen Durchbruch. Die ver.di-Tarifkommission und die vielen hundert in den Diskussions- und Entscheidungsprozess eingebundenen ver.di-Mitglieder an der CFM setzten im März die Urabstimmung an, bei der sich 99,3 Prozent für den Streik aussprachen. Seitdem lief, mit einer kurzen Unterbrechung, der unbefristete Arbeitskampf. Die Streikbeteiligung war gleichbleibend hoch, so dass die Auswirkungen

des Streiks unübersehbar wurden – verdreckte Toiletten, Technik, die versagte, zugemüllte Gänge.

Parallel zum Erzwingungsstreik wurde weiter verhandelt, und Ende April kam ein erstes Angebot des Arbeitgebers: 18 Prozent Lohnerhöhung auf die CFM-Tabelle, allerdings auf drei Jahre gestreckt. Das hätte weder die massiven Reallohnverluste der vergangenen Hochinflationszeit ausgeglichen, noch die Lücke zum TVöD ernsthaft verkleinert. Zudem wurde die Überführung der CFM-Eingruppierungen in die Tarifsystematik des TVöD, von der sich viele Beschäftigte deutliche Lohnsteigerungen erhofften, vom Arbeitgeber weiterhin kategorisch abgelehnt. Die Streikenden der CFM, die mittlerweile in ihre vierte Streikwoche gingen, blieben bei der Forderung: »100 Prozent TVöD« – und streikten weiter.

Einigung und Bewertung

Im Juni gelang dann in einem mehrtägigen Verhandlungsblock der entscheidende Durchbruch: Das Ziel einer Angleichung an den TVöD wurde auch von der CFM-Geschäftsleitung akzeptiert, erreichbar in mehreren Stufen bis 2030, ebenso die Eingruppierung aller Beschäftigten in die Entgeltgruppen des TVöD. Knapp 1.000 ver.di-Mitglieder der CFM hatten in der ersten Urabstimmung im April über den unbefristeten Arbeitskampf abgestimmt, etwa genauso viele haben sich an der zweiten Urabstimmung beteiligt. 78 Prozent stimmten der Einigung zu. Das ist eine breite Mehrheit. Ein knappes Viertel war jedoch unzufrieden mit dem Kompromiss und dürfte sich gefragt haben: »Warum streiken wir nicht einfach weiter, bis wir unser aufgestelltes Ziel auch wirklich erreicht haben?«

Wäre tatsächlich mehr drin gewesen? Das ist fraglich, auch wenn 45 Streiktage und die sehr kämpferische Stimmung beeindruckend sind. Hätten sich auch fünfzig, sechzig oder noch mehr Streiktage mit ungebrochener Wucht durchhalten lassen? Oder wäre die Beteiligung dann schleichend abgesunken, zumal das Streikgeld den entgangenen Lohn nur zum Teil abdeckt und einige Streikende in finanzielle Not geraten wären?

Der ver.di-Tarifkommission war bewusst, dass es ohne harte Auseinandersetzung keinen Tarifabschluss geben würde. Aber ebenso wurde im Verlauf der Tarifbewegung klar, dass es den »TVöD für alle an der Spree« angesichts der teils hohen Abstände in den Monatslöhnen zwischen CFM-Tabelle und TVöD wohl kaum sofort geben würde. Daher der Kompromiss, der nicht alle ver.di-Forderungen umfasst und mit der Laufzeit bis 2030 lang ausfällt.

Eckpunkte des Tarifabschlusses

Bis zum 1. Januar 2030 erfolgt eine Angleichung an den TVöD in insgesamt fünf Schritten. Zuerst werden 88 Prozent des TVöD-Niveaus erreicht, rückwirkend ab Juni 2025. In vier weiteren Steigerungsstufen geht es dann bis zur TVöD-Tabelle. Die zukünftigen Tarifierhöhungen im TVöD werden somit automatisch auf die CFM-Beschäftigten übertragen, auf der Grundlage der ausgehandelten Eingruppierung aus dem letzten Verhandlungsblock.

Bis zuletzt war der große Knoten in den Verhandlungen die Eingruppierung aller Beschäftigten der CFM in die Tarifstruktur des TVöD: Welche bestehende CFM-Tarifgruppe aus dem Haustarifvertrag soll in welche Entgeltgruppe des TVöD überführt werden? Hier wurden, so schätzt es die Tarifkommission ein, gerade in den letzten Verhandlungstagen und -nächten noch wichtige Erfolge erzielt und einzelne Berufsgruppen in höhere TVöD-Eingruppierungen gehievt, z.B. die Handwerker:innen. Genauso gibt es aber Eingruppierungen in den TVöD, bei denen der Arbeitgeber blockiert hat. In diesen Gruppen sind wohl relevante Teile derjenigen ver.di-Mitglieder zu finden, die in der Urabstimmung mit Nein gestimmt haben, weil sie eine um ein oder zwei Entgeltgruppen höhere TVöD-Eingruppierung erwartet haben, darunter Teile des Kranken- und Wirtschaftstransports.

Mit der ersten Lohnerhöhung ab Juni 2025 gab es bald nach dem Tarifabschluss für viele mehr Geld. In der größten Berufsgruppe, der Reinigung, sind das in der Spitze 460 Euro monatlich (für eine OP-Reinigungskraft mit sechs Jahren Betriebszugehörigkeit). Während der Laufzeit des Tarifvertrags bis 2030 kommen dann die schon vereinbarten Lohnerhöhungen aus dem diesjährigen TVöD-Abschluss dazu und die zukünftigen ab 2027. Die Bandbreite, wie viel mehr Geld die Beschäftigten bekommen, ist groß. Das hängt an den verschiedenen

Berufsgruppen, die bisher einen unterschiedlich großen Abstand zu den TVöD-Entgelten hatten. Ein Handwerker, dessen Entgelt nach CFM-Haustarifvertrag schon nahe am TVöD war, wird beispielsweise im ersten Schritt, der TVöD-Eingruppierung zum Juni 2025, weniger als hundert Euro mehr bekommen. An den zukünftigen TVöD-Steigerungen aber partizipieren alle.

Wenig beachtet blieb bisher ein big point, der erkämpft wurde: zwei zusätzliche Urlaubstage für ver.di-Mitglieder. Die vielleicht größte Niederlage des Abschlusses aber ist es, dass die Regelungen des Manteltarifvertrags der CFM nicht an den TVöD angepasst wurden. Hier hat der Arbeitgeber sehr stark gemauert. Im Ergebnis ist der Manteltarifvertrag der CFM bis Ende 2029 verlängert worden und fällt somit auch für die nächsten Jahre als Tarifkampfthema aus.

Die Forderung »100 Prozent TVöD« ist somit in der Frage des Lohns erreicht worden, in den Mantelthemen nicht. Hier ist die Situation aber auch deutlich differenzierter, so gibt es einzelne Regelungspunkte (z.B. bei Zuschlägen), in denen der Mantel der CFM besser ist als der des TVöD. Im Herbst will ver.di mit den CFM-Aktiven beratschlagen, wie es nun nach dem großen Kampf weitergehen kann. Auf der Agenda stehen: die Betriebsratswahlen 2026; die Frage, wie sich die vielen in der Tarifbewegung neu gewonnenen Mitglieder und Aktiven halten lassen; schließlich die Aufgabe, eine weitere große Tarifbewegung zur Manteltarifangleichung ab 2030 aufzubauen.

Berliner Bewegung mit bundesweitem Pilotcharakter?

Im Gesundheitsbereich begann der Umstieg auf Werkverträge und Subunternehmertum in den 2000er Jahren. Servicegesellschaften wurden ausgegliedert, ganz explizit, um damit Lohnkosten zu sparen, weil deren Beschäftigte teils deutlich unterhalb des Niveaus der Mutterhäuser bezahlt werden. Der Abschluss bei der CFM ist nicht der erste »Angleichungs-Tarifvertrag«, einzelne Beispiele dafür gibt es schon an (kleineren) Kliniken. Aber der Erfolg an der großen und bekannten Charité kann möglicherweise als Pilot dienen, an dem sich Tarifbewegungen an anderen Kliniken orientieren können. Das würde umfassen: die Rückholung der Service-Töchter, ein Ende der Zweiklassengesellschaft an den Kliniken, eine klare Streikfokussierung, die lange Vorbereitungszeit sowie die eingesetzten Organisierungsmethoden.

So könnte es eine zweite große Welle von Auseinandersetzungen im Gesundheitsbereich geben: Nach dem Kampf für Entlastungstarifverträge, in denen es zentral um die (ausreichende) Besetzung der Schichten ging, und in denen viele Erfahrungen mit Streikfähigkeit und -möglichkeiten an Kliniken gesammelt wurden, käme jetzt die Rückholung der Subunternehmen. Das würde weit über Haustarifkämpfe und den Gesundheitsbereich hinausweisen. Tarifflucht und Lohndumping mittels Werkverträgen durch Tarifkämpfe bei den Subunternehmen angehen – das ist eine tarifpolitische Aufgabe.

Und gleichzeitig ist es eine Forderung an die Bundespolitik: 2021 wurde vom damaligen Bundestag das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft (»Arbeitsschutzkontrollgesetz«) durchgesetzt. Aktuell wird diskutiert, etwas Vergleichbares für die Zusteller- und Paketbranche auf den Weg zu bringen. Und bis Dezember 2026 muss die Bundesregierung die Umsetzung der EU-Plattformarbeitsrichtlinie angehen, die sich mit dem Arbeitnehmerstatus etwa bei Lieferdiensten befasst. Hier fordern der DGB und seine Mitgliedsgegewerkschaften harte Regulierungen, unter anderem gegen das Subunternehmertum, das zu Lohndumping führt und Mitbestimmung wie Tarifkämpfe verhindert. Lässt sich in den nächsten Monaten hier ein Möglichkeitsfenster öffnen, um in der Frage von Outsourcing und Werkvertragsunwesen durchgreifende gesetzliche Regelungen zu fordern?

Unrealistisch? Zukunftsmusik? Der CFM-Konflikt zeigt, dass ein als nahezu aussichtslos geltendes tarifliches Großprojekt – mit viel Aufwand – zu einem erfolgreichen Ende geführt werden kann.

** Johannes Specht war 15 Jahre lang Gewerkschaftssekretär der NGG, zuletzt als Leiter der Tarifabteilung beim Hauptvorstand. Seit Juli 2024 forscht er am WSI der Hans-Böckler-Stiftung zu Tarifbewegungen im Niedriglohnbereich.*

Siehe zum Hintergrund im LabourNet Germany das Dossier: [Kampf für Rückführung von CFM seit 2016: Für Löhne die zum Leben reichen! Gegen Tariffucht und prekäre Beschäftigung an der Charité](#)

*express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de*

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12