

# Der Druck muss raus!

## Für gute Arbeit und mehr Personal in den Einrichtungen des Agaplesion-Konzerns

Das Management des Agaplesion-Konzerns will im Jahr 2013 eine »Innovationsoffensive« starten. Was genau darunter zu verstehen ist, werden vermutlich viele Beschäftigte ahnen.

**Wir nennen schon einmal die Probleme:**

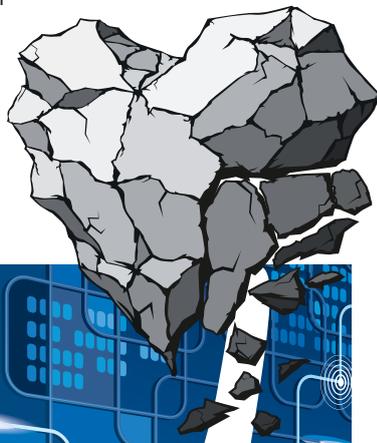
- Kirchliche Dienstvertragsordnungen, Arbeitsvertragsrichtlinien und ähnliche Ordnungen, die das Papier nicht wert sind, auf dem sie gedruckt stehen – **geht nicht**
- Arbeiten wie im Hamsterrad mit Überstunden und ohne Pausen – **geht nicht**
- Holen aus dem Frei und kurzfristiges Einspringen – **geht nicht**
- Ständige Verdichtung der Arbeit – **geht nicht**
- Ein Arbeitgeber, der Rechte und Pflichten nach Gutsherrenart festlegt – **geht nicht**
- Schüler/innen als billige Aushilfen, um den Mangel an qualifiziertem Personal zu kaschieren – **geht nicht**
- Stellenstreichungen, um Defizite abzubauen – **geht nicht**
- Lohndumping durch Leiharbeitsfirmen und Ausgliederungen – **geht nicht**
- Befristete Einstellungen immer mehr die Regel – **geht nicht**

### Agaplesion an der Spitze des Gesundheitsmarktes?

In der Mitarbeiterzeitung Januar 2013 äußerte sich der Vorstandsvorsitzende Dr. Horneber zu zentralen Fragen von Arbeitnehmerrechten. Wenig überraschend erklärte der Chef des mittlerweile fünfgrößten Gesundheitskonzerns in Deutschland sinngemäß:

- Es gäbe kein Streikrecht für die Beschäftigten im Agaplesion-Konzern
- Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften schließe er aus
- Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen wolle er im Konsens mit den Sozialpartnern, Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaften aushandeln
- Er wünsche sich sektorale, regionale und betriebliche Differenzierungen zur Vereinheitlichung der Tarifvielfalt
- Der Dritte Weg sei für Agaplesion sinnvoll

Wir meinen, Spitze sieht anders aus.



Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

### Was will ver.di?

ver.di fordert für alle 17.000 Beschäftigten des Agaplesion-Konzerns einen einheitlichen Tarifvertrag, der auf Augenhöhe ausgehandelt wird – so wie das Grundgesetz es in Artikel 9 und im Tarifvertragsgesetz vorsieht.

Ein Tarifvertrag hat klare Vorteile: Er kann nicht zum Nachteil der Beschäftigten vom Arbeitgeber einfach so geändert werden. Um Tarifverhandlungen aufnehmen zu können, wählen die Mitglieder der Verhandlungspartner jeweils eine Tarifkommission – in diesem Fall wären es die ver.di-Mitglieder in den Einrichtungen. Die ver.di-Mitglieder werden vorher befragt: Ohne sie läuft gar nichts. Die meisten Tarifverhandlungen werden übrigens ohne Arbeitskampf erfolgreich beendet – das Streikrecht ist vor allem ein Druckmittel, das dafür sorgt, dass der Verhandlungswille und die Anliegen der Arbeitnehmer/innen von der Arbeitgeberseite auch ernst genommen werden. In Krankenhäusern oder Altenpflegeeinrichtungen ist es natürlich schwieriger, die Arbeit niederzulegen. Doch auch im Krankenhaus oder anderen sozialen Einrichtungen sind Streiks möglich. In diesem Fall sorgt eine Notbesetzung dafür, dass die Patientinnen und Patienten sicher versorgt sind.

Wir sagen, gute Arbeitsbedingungen sind nur mit Tarifverträgen möglich.

### Was ist der Dritte Weg?

Die Vertragsordnungen in kirchlichen Einrichtungen kommen nach dem sogenannten Dritten Weg zustande. So auch im Agaplesion-Konzern. Dieses spezielle Arbeitsrechtsmodell leiten die Kirchen ab aus dem Selbstverwaltungsrecht nach Artikel 140 Grundgesetz. Dieser garantiert den Kirchen, ihre eigenen Angelegenheiten selbst verwalten zu dürfen, allerdings im Rahmen der für alle geltenden Gesetze. Konkret heißt das: Die Arbeitsvertragsordnungen werden in sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) verhandelt. Diese sind zu gleichen Teilen mit Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebervertretern besetzt. Doch die Arbeitnehmerseite ist in diesem Gremium rechtlich sehr schlecht gestellt: Wer Mitglieder für die Kommission benennen darf, regelt das jeweilige Kirchenrecht vor Ort – ohne Beteiligung der Arbeitnehmerseite. Die Beschlüsse zu Arbeitsvertragsrichtlinien sind nur wirksam für Beschäftigte mit entsprechenden Arbeitsverträgen – viele Arbeitgeber schließen mit Arbeitnehmer/innen andere, schlechtere Verträge ab. Das ist im Agaplesion-Konzern vielfach üblich. Man nennt es auch Tarifdschungel.

### Betriebsverfassungsgesetz statt Mitarbeitervertretungsgesetz

Die kirchenrechtlichen Regelungen im Konzern sind katastrophal. Die Rechte der Mitarbeitervertretungen für einen sich als modern verstehenden Gesundheitskonzern sind Magerkost. Echte Mitbestimmung gibt es nicht. Im Aufsichtsrat gibt es keine Vertreter/innen von Gewerkschaften und Mitarbeiter/innen wie anderswo nach staatlichen Gesetzen üblich.

Übrigens: In den ausgegliederten Firmen des Agaplesion-Konzerns arbeiten bereits einige Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz, auch das niedersächsische Personalvertretungsgesetz kommt zur Anwendung.

### Farbe bekennen – du kannst dich entscheiden!

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel – auch nicht in diakonischen Konzernen. Dass es anders geht, haben die Kolleginnen und Kollegen im Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg bewiesen. Dort wurde nach wochenlangen Streiks bereits 2011 ein Tarifvertrag mit ver.di vereinbart. Auch viele Beschäftigte der Agaplesion-Krankenhäuser Bückeburg, Rinteln und Stadthagen sind seit Monaten immer wieder aktiv: mit Aktionen, einschließlich Streiks, für einen Tarifvertrag.

Wer gute Arbeitsbedingungen und gerechte Bezahlung will, muss sich stark machen. Allein bist du klein.

### Gemeinsam im Agaplesion-Konzern:

- 26. Februar 2013: Flugblattverteilung »Gute Arbeit im Agaplesion-Konzern«
- 26. März 2013: ver.di lädt ein zur »Aktiven Mittagspause«
- 8./9. April 2013: ver.di-Vertrauensleute-Konferenz »Tarifvertrag jetzt! Für die Agaplesion-Beschäftigten«
- Nähere Infos bei den bekannten ver.di-Aktiven und Mitarbeitervertreter/innen in euren Einrichtungen