

Antworten auf die Wahlprüfsteine der Bundeskonzferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (Buko) anlässlich der Bundestagswahl 2017



Demokratische Partizipation muss auch bei den Kirchen und ihren diakonischen und karitativen Einrichtungen gewährleistet sein. Deswegen wollen wir auch für deren Beschäftigte Koalitionsfreiheit und Streikrecht gewährleisten. Zudem halten wir die persönlichen Loyalitätspflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei kirchlichen Trägern außerhalb des religiösen Verkündigungsbereiches für unverhältnismäßig. Wir wollen deren Rechte stärken und Ausnahmeregelungen beschränken.

Wir finden es angemessen, dass die Kirchen die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im verkündigungsnahen Bereich selbst regeln. Die Ausnahmen außerhalb des verkündigungsnahen Bereichs aber, die über eine Million Beschäftigte von wesentlichen Arbeitnehmerrechten ausschließen, halten wir nicht für gerechtfertigt.

Wir fordern daher eine Überprüfung des Regelungsgehaltes von § 112 Personalvertretungsgesetz und § 118 Abs. 2 BetrVG mit dem Ziel, den generellen Ausschluss von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sowie deren karitativen und sozialen Einrichtungen aus dem Wirkungsbereich dieser beiden Gesetze aufzuheben. Bei einer Novelle sollen nach Möglichkeit jetzige spezifische Möglichkeiten der Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen kleinerer kirchlicher Arbeitgeber*innen gewahrt bleiben, wenn dies von den Mitarbeiter*innen gewünscht wird und die Rechte nicht eingeschränkter sind als bei einer Anwendung von PersVG oder BetrVG. Weiterhin soll es die Möglichkeit geben, überbetriebliche Interessenvertretungen im Rahmen einer Neuregelung zu wahren bzw. zu etablieren und Optionen der kirchlichen Mitarbeitervertretung zu erhalten, die über die bisherigen Regelungen des BetrVG hinausgehen. Allerdings muss die Frage geklärt werden, ob all das ohne Grundgesetzänderung zum Ziel führen würde.

Der zunehmende Wettbewerb im sozialen Bereich hatte in den vergangenen Jahren erhebliche Auswirkungen auf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im sozialen Sektor. Der einfachste und effektivste Weg, die Arbeitsbedingungen zu verbessern wäre, wenn die Akteure im Sozialbereich einen Tarifvertrag Soziales verhandeln, der von der Politik für allgemein verbindlich erklärt und auf die gesamte Branche erstreckt wird. Hier sehen wir auch die kirchlichen Arbeitgeber in der Verantwortung.