

GewerkschaftsGrün 2012

11.-13.Mai 2012, Berlin, Wannsee

SprecherInnen

MdB Beate Müller-Gemmeke

Reutlingen

Wolfgang Stather

Heidelberg

Hartmut Wauer

Kißlegg

www.gewerkschaftsgruen.de

info@gewerkschaftsgruen.de

Berlin, den 13.05.2012

Kirchliches Arbeitsrecht reformieren – Tarifverträge einführen

GewerkschaftsGrün sieht den stark steigenden Kostendruck im sozialen Bereich mit großer Sorge. Die Ökonomisierung wurde durch politische Entscheidungen Anfang der 1990er bewusst herbeigeführt. In kleinen und gezielten Schritten wurde das Kostendeckungsprinzip aufgegeben. Es wurden Ausschreibungsverfahren, Festpreis- sowie Höchstpreissysteme verbindlich festgelegt und prospektive Budgets eingeführt. Auf diese Weise stieg der Druck auf die Träger im sozialen Bereich, stark zu rationalisieren und Kosten zu senken. Angesichts eines Personalkostenanteils von 65 bis 70 Prozent hat dies bei den sozialen Diensten zu einem zunehmenden Wettbewerb bei den Löhnen geführt – zu Lasten der Beschäftigten und der Qualität der Arbeit. GewerkschaftsGrün kritisiert diese Entwicklung scharf. Notwendig sind Regelungen, mit denen im sozialen Bereich faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden können.

GewerkschaftsGrün fordert deshalb einen Tarifvertrag „Soziale Dienste“ unter Beteiligung aller relevanten Akteuren, der dann allgemein verbindlich erklärt wird und somit für alle Beschäftigten im sozialen Bereich gilt. Damit würde der Wettbewerbsdruck auf dem Rücken der Beschäftigten gestoppt und ein Wettbewerb um die Qualität entstehen. Allerdings ist eine Allgemeinverbindlicherklärung der auf dem kirchlichen Sonderweg vereinbarten Löhne und Arbeitsbedingungen rechtlich nicht möglich und sollte aus Sicht von GewerkschaftsGrün auch nicht ermöglicht werden. Deshalb sollen sich Diakonie und Caritas für Tarifverhandlungen öffnen, um einem allgemein verbindlichen Tarifvertrag „Soziale Dienste“ den Weg zu ebnen.

Die Entwicklung in den kirchlichen Einrichtungen geben aber auch Anlass für grundlegende Kritik. Waren die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) immer an den BAT gekoppelt, wurde diese Koppelung beim Übergang zum Tarifvertrag Öffentlicher Dienst (TVÖD) gelöst. Heute gibt es zudem vielfältige Öffnungsklauseln, Personalabbau, Leiharbeit, Servicegesellschaften und andere Formen der Flexibilisierung. Ebenso gibt es die Kritik, dass den Mitarbeitervertretungen nicht alle Rechte des Betriebsverfassungsgesetzes zugestanden werden. Es wurden zwar seitens der großen Kirchen zahlreiche Maßnahmen in die Wege geleitet, um der Zersplitterung des kirchlichen Arbeitsrechts entgegen zu wirken und die Verbindlichkeit der Regeln zu erhöhen. Das ist uns aber zu wenig. Auch die kirchlichen Loyalitätspflichten greifen weit in die private Lebensführung ein. Konfessionslose, Homosexuelle, Geschiedene und Wiederverheiratete können - je nach Einrichtung – gekündigt werden, wenn ihre private Lebensführung nicht mit den kirchlichen Loyalitätspflichten konform geht. Oder sie

werden deswegen erst gar nicht eingestellt. Wir meinen - die rund 900.000 Beschäftigten in Diakonie und Caritas sollten insgesamt die gleichen Rechte erhalten wie alle anderen Beschäftigten auch.

Die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen sollten insbesondere streiken können, denn das Streikrecht ist ein Grundrecht, das für alle Beschäftigten gelten muss. In der Konsequenz sollten alle kollektiven Arbeitsrechte und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für alle verkündigungsfernen Einrichtungen der Kirchen gelten. Wenn Kirchen gesellschaftliche Aufgaben übernehmen und diese aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, kann kein Sonderweg gelten. Wir leben und arbeiten in einer pluralistischen Welt, und damit werden auch die kirchlichen Einrichtungen zu Dienstleistern für Menschen aller Religionen und Weltanschauungen. Sie arbeiten für alle Bürgerinnen und Bürger und werden von ihnen finanziert. In dieser Funktion - als Dienstleister und Arbeitgeber im sozialen Bereich – sind keine Privilegierungen gegenüber den eigenen Beschäftigten gerechtfertigt.

GewerkschaftsGrün steht für umfängliche Arbeitnehmerrechte, die für alle Beschäftigten gleichermaßen gelten.