

**Resolution der 20. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht
insbesondere an die Koalitionsparteien SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP**

Kirchliches Arbeitsrecht ist kein Muss!

Arbeitgeber bei Kirchen und deren Wohlfahrtsverbänden haben eine Vielzahl gesetzlicher Privilegien im Arbeitsrecht. Sie nutzen sie, um sich Wettbewerbsvorteile auf Kosten der Rechte sowie der Lohn- und Arbeitsbedingungen von uns abhängig Beschäftigten zu verschaffen. Doch kirchliches Arbeitsrecht ist weder erforderlich noch ein Muss!

Wir gehören zu insgesamt rund 1,8 Mio. Arbeitnehmer*innen, denen durch kirchliche Sonderregelungen grundlegende Rechte verschlechtert oder ganz verwehrt werden. Wir haben u.a. weniger wirksame Mitbestimmungsrechte, kein Recht auf Mitbestimmung in unternehmerischen Entscheidungen, unterliegen besonderen Loyalitätspflichten und von Seiten der Kirchen wird vielerorts versucht, uns unser Streikrecht zu verbieten. Damit muss Schluss sein! Das Arbeitsrecht ist vor allem Schutzrecht für uns Arbeitnehmer*innen. Warum dürfen die Kirchen diese Schutzrechte zu unseren Lasten verschlechtern? Wir fordern ausnahmslos die gleichen Rechte, wie unsere Kolleg*innen in nichtkirchlichen Betrieben.

Wir, die 220 teilnehmenden Mitarbeitervertreter*innen der 20. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, fordern SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP auf, die Vereinbarung im Koalitionsvertrag zügig und unter Beteiligung der Interessenvertretungen aus Betrieb und Gewerkschaft umzusetzen. Allerdings reicht eine Angleichung des kirchlichen an das staatliche Arbeitsrecht nicht aus. Deshalb fordern wir vom Gesetzgeber die Stärkung unserer Rechte als Beschäftigte in kirchlichen Betrieben durch:

- **Die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes** für eine stärkere und wirksamere Mitbestimmung in unseren Betrieben,
- **Die Anwendung der Gesetze über Unternehmensmitbestimmung**, um in kirchlichen Konzernen eine Arbeitnehmerbeteiligung bei unternehmerischen Entscheidungen sicherzustellen,
- **Die Stärkung der individuellen Rechte der Beschäftigten**, z.B. durch Abschaffung kirchlicher Diskriminierungsprivilegien im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, die u.a. die Kündigung wegen Kirchenaustritts ermöglichen,
- **Die Abschaffung gesetzlicher Sonderregelungen**, die kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien mit Tarifverträgen gleichsetzen und so die Verschlechterung gesetzlicher Schutzregelungen für Arbeitnehmende ermöglichen, z.B. im Arbeitszeitgesetz,
- **Die Stärkung der ausnahmslosen Tarifpartnerschaft** mit den Gewerkschaften statt des so genannten 3. Weges, der Beschäftigtengrundrechte z.B. durch ein kirchliches Streikverbot einzuschränken versucht.