

Buko - Heinrich-Wimmer-Straße 4, 34131 Kassel

**Offener Brief an die Fraktionen der Regierungskoalition**

Sehr geehrter Arbeitsminister Heil,  
sehr geehrte Fraktionsvorsitzende Dröge,  
sehr geehrte Fraktionsvorsitzende Haßelmann,  
sehr geehrter Fraktionsvorsitzender Dürr,  
sehr geehrter Fraktionsvorsitzender Mützenich,

Geschäftsstelle:  
Heinrich-Wimmer-Straße 4  
34131 Kassel  
Tel.: 0561 9307-1993  
Fax: 0561 9307-1994  
email: [kontakt@buko-diakonie.de](mailto:kontakt@buko-diakonie.de)

Kassel, 07. Februar 2022

**Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechts**

**– Beteiligung der diakonischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Bundeskonzferenz**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Hoffnung haben wir die Ausführungen im Koalitionsvertrag zum kirchlichen Arbeitsrecht erwartet. In Ihren Wahlprogrammen wurde die Reformierung des kirchlichen Arbeitsrechts von allen Koalitionsparteien angekündigt. Im Koalitionsvertrag ist nun eine Absichtserklärung enthalten, dass Sie gemeinsam mit den Kirchen prüfen werden, inwieweit das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann.

Die Bundeskonzferenz ist das Spitzenorgan der Mitarbeiter\*innenvertretungen der Diakonie. Wir sind der Zusammenschluss aller Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Diakonie Deutschland. Legitimiert durch Stufenwahlen vertreten wir die Interessen der rund 650.000 Beschäftigten der Diakonie bundesweit.

Seit vielen Jahren fordern wir, gemeinsam mit den diakonischen Beschäftigten und der Gewerkschaft ver.di, die Stärkung der Arbeitnehmer\*innenrechte und der betrieblichen Mitbestimmung in kirchlichen und diakonischen Betrieben. Die Abschaffung der kirchenrechtlichen Privilegien hinsichtlich des Arbeitsrechts, der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung sind längst überfällig.

Zu „den Kirchen“ gehören auch die diakonischen Unternehmen und Konzerne, sie profitieren stark vom Sonderstatus im kirchlichen Arbeitsrecht. Diese Unternehmen agieren im Sozialmarkt wie alle anderen Arbeitgeber unter den sozialen Anbietern. Wir sehen die von den Koalitionsparteien beabsichtigte Prüfung der Angleichung des kirchlichen Arbeitsrechts an das staatliche Arbeitsrecht als wichtigen ersten Schritt.

Bei der von Ihnen angekündigten Prüfung geht es vor allem um die Stärkung der Rechte von rund 1,8 Millionen Beschäftigten in Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden und es besteht großer Handlungsbedarf. Wir fordern einen transparenten Prozess unter Einbeziehung von uns Interessenvertretungen und der Gewerkschaft ver.di.

Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung - auch zu den nachfolgend benannten Themen - und stehen für Gespräche gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße



1 von 5

Sprecher\*innen

Siegfried Löhlau 07271 947-112 <a href="mailto:s.loehlau@buko-diakonie.de">s.loehlau@buko-diakonie.de</a>	Tobias Warjes 01522 4866659 <a href="mailto:t.warjes@buko-diakonie.de">t.warjes@buko-diakonie.de</a>	Manfred Quentel 0172 3795283 <a href="mailto:m.quentel@buko-diakonie.de">m.quentel@buko-diakonie.de</a>	Sonja Brösamle 01511 5182094 <a href="mailto:s.broesamle@buko-diakonie.de">s.broesamle@buko-diakonie.de</a>	Hans-W Appel 06251 107274 <a href="mailto:h.appel@buko-diakonie.de">h.appel@buko-diakonie.de</a>
---	--	---	---	--

**Wir möchten Ihnen anhand einiger Beispiele die Schieflage des kirchlichen Arbeitsrechts veranschaulichen und aufzeigen, dass die angekündigte Überprüfung drängt und zeitnah erforderlich ist.**

**Betriebliche Mitbestimmung:**

Mit der Zusage der Kirchen, ein dem Betriebsverfassungsgesetz gleichwertiges eigenes Mitarbeitervertretungsrecht zu schaffen, ist es den Kirchen nach intensiver Lobbyarbeit gelungen, dass die damalige Adenauer Regierung der Ausklammerung der Kirchen aus dem Betriebsverfassungsgesetz zugestimmt hat. Dem staatlichen Betriebsverfassungsgesetz stehen auf der evangelischen Seite 20 Landeskirchen gegenüber, von denen jede Landeskirche das Recht hat, ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht zu schaffen. Zwar gibt es für die Evangelische Kirche in Deutschland ein „Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland“ (MVG-EKD) als eine Art Rahmengesetz, welches von den Landeskirchen übernommen werden kann - aber nicht übernommen werden muss - deshalb gibt es eine Vielzahl abweichender Regelungen, die regional gelten.

Die Zusage der Kirchen, ein gleichwertiges Mitarbeitervertretungsrecht zu schaffen, wurde je nach Landeskirche in unterschiedlich starker Ausprägung seit 1952 bis heute nicht eingelöst. Übergreifend wird das Modell der so genannten Dienstgemeinschaft sowohl im Arbeitsrecht als auch im Mitarbeitervertretungsrecht zugrunde gelegt. Der Begriff wird seit einigen Jahren diskutiert, es fehlt jedoch eine einheitliche theologische Definition. Der juristische Begriff der Dienstgemeinschaft aus der Präambel im Mitarbeitervertretungsgesetz ist nicht aus der Theologie abgeleitet.

Bezogen auf das Mitarbeitervertretungsrecht ergeben sich daher über die normierten Regelungen hinaus, keine weiteren Handlungspflichten. Die Dienstgemeinschaft kann lediglich als Leitbild dienen. Dennoch wird von Seiten der Kirchen gerne auf eine besondere Verpflichtung der Interessenvertretungen verwiesen, die sich aus dem Leitbild ergeben würde.

Bezüglich der Anzahl der zu wählenden Mitglieder in die Mitarbeitervertretung liegt das Mitarbeitervertretungsgesetz nach wie vor hinter dem Betriebsverfassungsgesetz zurück. Auch die Freistellungsregelung, die für eine wirksame Arbeit von betrieblichen Interessenvertretungen notwendig ist, liegt erheblich unter der Freistellungsregelung im Betriebsverfassungsgesetz.

Die sogenannte ACK-Klausel (Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen), welche besagt, dass nur Mitarbeiter\*innen wählbar sind, die Mitglieder einer christlichen Kirche sind, wurde zwischenzeitlich zwar aus dem MVG-EKD gestrichen, jedoch haben die Landeskirchen weiterhin die Möglichkeit eigene Regelungen zu schaffen. Diese diskriminierende und demokratieschmälernde Regelung findet z.B. in der württembergischen Landeskirche weiterhin Anwendung. Mitarbeitende ohne, oder der falschen Konfession, sind nicht zur Interessensvertretung wählbar.

Ein großer Nachteil des Mitarbeitervertretungsrechts sind auch die mangelnden Durchsetzungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen. So haben im Betriebsverfassungsgesetz betriebliche Interessenvertretungen die Möglichkeit den Rechtsweg vor dem Arbeitsgericht zu beschreiten. Die staatliche Gerichtsbarkeit ist kirchlichen Mitarbeitervertretungen verschlossen. Sie haben lediglich die Möglichkeit in kollektivrechtlichen Fragen ein sogenanntes Kirchengeschicht anzurufen.

Auch das Verfahren der betrieblichen Einigungsstellen weicht vom Betriebsverfassungsgesetz ab. Erst nach anhaltendem Druck der Mitarbeitervertretungen und ver.di hat die evangelische Kirche 2020 eine verbindliche betriebliche Einigungsstelle im Mitarbeitervertretungsgesetz verankert. Zudem hat der Rat der EKD per kirchlicher Rechtsverordnung eine Entschädigungsordnung für das Einigungsstellenverfahren erlassen, die lediglich eine pauschale Entschädigung statt einer Vergütung vorsieht. Auch hier gibt es

Sprecher\*innen

Siegfried Löhlaue 07271 947-112 <a href="mailto:s.loehlaue@buko-diakonie.de">s.loehlaue@buko-diakonie.de</a>	Tobias Warjes 01522 4866659 <a href="mailto:t.warjes@buko-diakonie.de">t.warjes@buko-diakonie.de</a>	Manfred Quentel 0172 3795283 <a href="mailto:m.quentel@buko-diakonie.de">m.quentel@buko-diakonie.de</a>	Sonja Brösamle 01511 5182094 <a href="mailto:s.broesamle@buko-diakonie.de">s.broesamle@buko-diakonie.de</a>	Hans-W Appel 06251 107274 <a href="mailto:h.appel@buko-diakonie.de">h.appel@buko-diakonie.de</a>
--	--	---	---	--

in den Gliedkirchen zum Teil unterschiedliche Regelungen bzw. überhaupt keine Regelung. Dies erschwert eine effektive Mitbestimmung erheblich und muss den weltlichen Mitbestimmungsstandards angepasst werden.

### **Unternehmensmitbestimmung:**

Die EKD Synode hat 2011 mit ihrer Kundgebung „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des Kirchlichen Arbeitsrechts“ Kirche und Diakonie den Auftrag erteilt, die Rechte der Mitarbeitervertretungen zu stärken. In den darauffolgenden Jahren haben sich Arbeitsgruppen gebildet, mit dem Ziel die Unternehmensmitbestimmung, also die Beteiligung von Mitarbeitervertretungen in Aufsichtsgremien verbindlich im Mitarbeitervertretungsgesetz, zu regeln. Als Bundeskonferenz waren wir zunächst Teil dieser Arbeitsgruppen. Als sich abgezeichnet hat, dass den Forderungen der Arbeitgeber, insbesondere des Arbeitgeberverbandes (VdDD) nach einer nur unverbindlichen Regelung entsprochen werden soll, haben wir die Arbeitsgruppe verlassen. Für uns als Bundeskonferenz war klar, dass wir nur zu Verhandlungen über eine verbindliche Regelung zur Verfügung stehen.

In Folge dieser Arbeitsgruppen hat die Diakonische Konferenz 2017 die „Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung“ verabschiedet. Ab einer Einrichtungsgröße von 500 Mitarbeitenden wird empfohlen in Aufsichtsorganen ab einer Gremiumsgröße von acht Mitgliedern zwei Mitarbeitende aus der Einrichtung zu beteiligen.

Zehn Jahre nach dem Erlass der Kundgebung der EKD Synode haben wir eine bundesweite Umfrage bei den diakonischen Mitarbeitervertretungen gemacht, ob die Verbandsempfehlung zu Verbesserungen bei der Unternehmensmitbestimmung geführt hat, mit einem ernüchternden Ergebnis. Bundesweit haben uns nur sechs Mitarbeitervertretungen zurückgemeldet, dass aufgrund der Empfehlung eine entsprechende Mitbestimmung in den Aufsichtsgremien umgesetzt wird. Obwohl die Verbandsempfehlung inhaltlich weit hinter den weltlichen Regelungen der Unternehmensmitbestimmung zurückbleibt, wird bis heute nicht einmal diese umgesetzt.

Wir brauchen eine gesetzlich verankerte Unternehmensmitbestimmung gleich dem weltlichen Recht. Unverbindliche Verbandsempfehlungen werden nicht umgesetzt und führen nicht zu einer Verbesserung der Unternehmensmitbestimmung. Die Ausnahmen im Drittelbeteiligungs- und im Mitbestimmungsgesetz sollten gestrichen werden.

### **Arbeitsrechtsetzung in kirchlichen Betrieben:**

Mit wenigen Ausnahmen regeln Kirche und ihre Diakonie ihre Löhne und Arbeitsbedingungen auf einem kircheneigenen Weg in sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Hier haben die Vertreter der Arbeitnehmer\*innen keinerlei Durchsetzungskraft. Das Bundesarbeitsgericht hat die „Verhandlungen“ in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen deshalb schon 1980 treffend als "Kollektives Betteln" bezeichnet.

Seit der Abkehr des sog. Selbstkostendeckungsprinzips Mitte der 1990er Jahre geraten auch Wohlfahrtsunternehmen zunehmend unter wirtschaftlichen Druck. Dies hat zur Folge, dass sich die Arbeitnehmer\*innenvertretungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen immer häufiger mit der Forderung nach Absenkungen konfrontiert sehen und in Bedrängnis geraten. Erschwerend kommt hinzu, dass durch das Kommissionsmodell die Unabhängigkeit der Verhandler\*innen nicht gewährleistet ist. Tarifverträge können ausschließlich von Gewerkschaften wie ver.di ausgehandelt werden, da sie gegner-

#### Sprecher\*innen

Siegfried Löhlaus 07271 947-112 <a href="mailto:s.loehlau@buko-diakonie.de">s.loehlau@buko-diakonie.de</a>	Tobias Warjes 01522 4866659 <a href="mailto:t.warjes@buko-diakonie.de">t.warjes@buko-diakonie.de</a>	Manfred Quentel 0172 3795283 <a href="mailto:m.quentel@buko-diakonie.de">m.quentel@buko-diakonie.de</a>	Sonja Brösamle 01511 5182094 <a href="mailto:s.broesamle@buko-diakonie.de">s.broesamle@buko-diakonie.de</a>	Hans-W Appel 06251 107274 <a href="mailto:h.appel@buko-diakonie.de">h.appel@buko-diakonie.de</a>
--	--	---	---	--

unabhängig und durchsetzungsfähig sind. Arbeitgeberfinanzierte Organisationen oder Mitarbeitervertretungen, die Kommissionen besetzen, erfüllen diese Anforderungen nicht. Auch die Entscheidungsfindung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen unterscheidet sich grundlegend vom Tarifvertragsmodell.

Während in Tarifverhandlungen mit dem Willen zur Einigung über die eingebrachten Forderungen verhandelt wird und eine Einigung ausschließlich dann zustande kommt, wenn sich beide Seiten auf ein Ergebnis verständigen, werden in der Arbeitsrechtlichen Kommission Anträge und keine Forderungen eingebracht und die Ergebnisse durch Abstimmungen per Mehrheitsentscheid erzielt. Für die Beschäftigten ist keine Möglichkeit vorgesehen, ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen oder über die Annahme eines Ergebnisses zu entscheiden. Wird über einen Antrag kein Ergebnis erzielt, folgt eine sogenannte „Zwangsschlichtung“, in der die Stimme der bzw. des Vorsitzenden bindend entscheidet.

Viele diakonische Unternehmen nutzen selbstverständlich weltliches Recht, um z.B. Ausgründungen von Arbeitsbereichen zum Zweck der Tarifflucht zu betreiben, gleichzeitig verwehren sie ihren Beschäftigten wesentliche Grundrechte.

Der Interessengegensatz zwischen Beschäftigten und diakonischen Unternehmen ist genauso groß wie in weltlichen bzw. konfessionsfreien Unternehmen der Gesundheits- und Sozialbranche. Wir fordern eine Arbeitsrechtsetzung auf Augenhöhe und die Abschaffung gesetzlicher Sonderregelungen zu Gunsten der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung.

Auch sozialpolitisch wirkt sich die arbeitsrechtliche Sonderstellung der Kirchen aus. In Bezug auf den lange erwarteten, aber am Ende gescheiterten Flächentarifvertrag für die Altenpflege wurde die Problematik zuletzt 2021 deutlich. Eigens für die Kirchen wurde eine Konstruktion geschaffen, der zufolge ein Ministerium einen Tarif für verbindlich erklären kann, sofern die Kirchen, obwohl sie nicht Tarifpartner sind, einwilligen. Diese Zustimmung wurde von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas versagt und die evangelische Seite äußerte sich aufgrund der Ablehnung der Caritas erst gar nicht. Mit ihrer Ablehnung haben Caritas und Diakonie bessere Arbeitsbedingungen für zehntausende Beschäftigte in tariflosen Unternehmen aktiv verhindert.

### **Kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und ihrer Diakonie:**

Schon 2005 hat die Evangelische Kirche in Deutschland eine Richtlinie erlassen, die die Anforderungen an die Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie regeln soll.

Der Rat der EKD hat die Richtlinie von 2005 überarbeitet und trotz vieler Proteste von Mitarbeitervertretungen wurden die Änderungen zum 1. Januar 2017 verabschiedet.

- Geändert wurde, dass Mitarbeitende im Bereich Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung weiterhin Mitglieder einer evangelischen Kirche sein müssen. Bei Dienststellenleitungen reicht es aus, wenn sie Mitglieder einer christlichen Kirche sind. Für alle übrigen Aufgaben können auch Personen ohne Mitgliedschaft eingestellt werden, sofern es nach Art und Größe der Einrichtung vertretbar ist.
- Für eine Mitarbeit in Kirche kommt nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche oder einer anderen ACK-Kirche ausgetreten ist, ohne in eine der ACK Kirchen einzutreten.
- Christinnen und Christen haben für die diakonische Prägung einzutreten, Nichtchristinnen und Nichtchristen haben diese zu beachten.

Wir befürworten, dass Menschen mit anderer Religionszugehörigkeit oder Nichtgläubige in diakonischen Einrichtungen arbeiten, eine Öffnung haben wir schon lange gefordert. Jedoch kann nach der EKD-Richtlinie ein Austritt aus der Kirche ohne Eintritt in eine andere ACK-Kirche nach wie vor eine fristlose Kündigung nach sich ziehen. Die 2017 beschlossenen Änderungen der Richtlinien haben aus unserer Sicht rein unternehmerische Gründe, denn ohne eine Öffnung sind nicht genügend Mitarbeitende zu finden.

#### Sprecher\*innen

Siegfried Löhlaue 07271 947-112 <a href="mailto:s.loehlaue@buko-diakonie.de">s.loehlaue@buko-diakonie.de</a>	Tobias Warjes 01522 4866659 <a href="mailto:t.warjes@buko-diakonie.de">t.warjes@buko-diakonie.de</a>	Manfred Quentel 0172 3795283 <a href="mailto:m.quentel@buko-diakonie.de">m.quentel@buko-diakonie.de</a>	Sonja Brösamle 01511 5182094 <a href="mailto:s.broesamle@buko-diakonie.de">s.broesamle@buko-diakonie.de</a>	Hans-W Appel 06251 107274 <a href="mailto:h.appel@buko-diakonie.de">h.appel@buko-diakonie.de</a>
--	--	---	---	--

Dennoch wird weiterhin an Formalitäten festgehalten, die offensichtlich die kirchliche Sonderstellung festigen sollen. Problematisch ist auch, dass ausschließlich Einrichtungsleitungen entscheiden, auf welchen Stellen Mitarbeitende mit oder ohne Kirchengliederzugehörigkeit eingestellt werden können.

Die Diakonie sollte durch Offenheit und Glaubwürdigkeit Menschen für die Arbeit in den diakonischen Einrichtungen gewinnen. Dies kann gelingen, wenn die Botschaft der Kirche in der Diakonie erlebbar wird, in dem die Diakonie eine gute Arbeitgeberin ist und gute Arbeitsbedingungen vorhält. Dies kann nicht durch androhte Sanktionen bei Kirchengliederaustritten gelingen. Die Mitarbeit von Nichtkirchengliedern zu ermöglichen, jedoch gleichzeitig an der Kündigungsmöglichkeit festzuhalten, ist nicht zu verstehen und muss geändert werden. Dass die Kirchen nicht von sich aus bereit sind, ihre Anstellungsvoraussetzungen zur beruflichen Mitarbeit zu verändern zeigt aktuell auch, dass die evangelische Diakonie ihre im März 2019 gegen das Bundesarbeitsgericht und gegen den Europäischen Gerichtshof eingelegte Verfassungsbeschwerde nicht zurückgezogen hat. Den Trägern wird lediglich empfohlen, die Ausschreibungs- und Auswahlpraxis vorläufig der neuesten, höchstrichterlichen Rechtsprechung anzupassen.

Wir hoffen, dass wir mit diesen Beispielen den Handlungsbedarf weiter verdeutlichen konnten.

Mehr Informationen zur Bundeskonferenz finden Sie unter: <https://buko-diakonie.de>

Nachrichtlich:

Dieser Brief wurde an alle Fraktionen der Regierungskoalition versendet.

Sprecher\*innen

Siegfried Löhlau 07271 947-112 <a href="mailto:s.loehlau@buko-diakonie.de">s.loehlau@buko-diakonie.de</a>	Tobias Warjes 01522 4866659 <a href="mailto:t.warjes@buko-diakonie.de">t.warjes@buko-diakonie.de</a>	Manfred Quentel 0172 3795283 <a href="mailto:m.quentel@buko-diakonie.de">m.quentel@buko-diakonie.de</a>	Sonja Brösamle 01511 5182094 <a href="mailto:s.broesamle@buko-diakonie.de">s.broesamle@buko-diakonie.de</a>	Hans-W Appel 06251 107274 <a href="mailto:h.appel@buko-diakonie.de">h.appel@buko-diakonie.de</a>
---	--	---	---	--

Buko - Heinrich-Wimmer-Straße 4, 34131 Kassel

**Offener Brief an die Fraktionen der Regierungskoalition**

An den  
Bundesminister für Arbeit und Soziales  
Herrn Hubertus Heil

Platz der Republik 1

11011 Berlin

Geschäftsstelle:  
Heinrich-Wimmer-Straße 4  
34131 Kassel  
Tel.: 0561 9307-1993  
Fax: 0561 9307-1994  
email: [kontakt@buko-diakonie.de](mailto:kontakt@buko-diakonie.de)

Kassel, 07. Februar 2022

**Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechts**  
**– Beteiligung der diakonischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Bundeskonzferenz**

Sehr geehrter Herr Minister Heil,

mit Hoffnung haben wir die Ausführungen im Koalitionsvertrag zum kirchlichen Arbeitsrecht erwartet. In Ihren Wahlprogrammen wurde die Reformierung des kirchlichen Arbeitsrechts von allen Koalitionsparteien angekündigt. Im Koalitionsvertrag ist nun eine Absichtserklärung enthalten, dass Sie gemeinsam mit den Kirchen prüfen werden, inwieweit das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann.

Die Bundeskonzferenz ist das Spitzenorgan der Mitarbeiter\*innenvertretungen der Diakonie. Wir sind der Zusammenschluss aller Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Diakonie Deutschland. Legitimiert durch Stufenwahlen vertreten wir die Interessen der rund 650.000 Beschäftigten der Diakonie bundesweit.

Seit vielen Jahren fordern wir, gemeinsam mit den diakonischen Beschäftigten und der Gewerkschaft ver.di, die Stärkung der Arbeitnehmer\*innenrechte und der betrieblichen Mitbestimmung in kirchlichen und diakonischen Betrieben. Die Abschaffung der kirchenrechtlichen Privilegien hinsichtlich des Arbeitsrechts, der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung sind längst überfällig.

Zu „den Kirchen“ gehören auch die diakonischen Unternehmen und Konzerne, sie profitieren stark vom Sonderstatus im kirchlichen Arbeitsrecht. Diese Unternehmen agieren im Sozialmarkt wie alle anderen Arbeitgeber unter den sozialen Anbietern. Wir sehen die von den Koalitionsparteien beabsichtigte Prüfung der Angleichung des kirchlichen Arbeitsrechts an das staatliche Arbeitsrecht als wichtigen ersten Schritt.

Bei der von Ihnen angekündigten Prüfung geht es vor allem um die Stärkung der Rechte von rund 1,8 Millionen Beschäftigten in Kirche und ihren Wohlfahrtsverbänden und es besteht großer Handlungsbedarf. Wir fordern einen transparenten Prozess unter Einbeziehung von uns Interessenvertretungen und der Gewerkschaft ver.di.

Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung - auch zu den nachfolgend benannten Themen - und stehen für Gespräche gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße



1 von 5

Sprecher\*innen

Siegfried Löhla 07271 947-112 <a href="mailto:s.loehla@buko-diakonie.de">s.loehla@buko-diakonie.de</a>	Tobias Warjes 01522 4866659 <a href="mailto:t.warjes@buko-diakonie.de">t.warjes@buko-diakonie.de</a>	Manfred Quentel 0172 3795283 <a href="mailto:m.quentel@buko-diakonie.de">m.quentel@buko-diakonie.de</a>	Sonja Brösamle 01511 5182094 <a href="mailto:s.broesamle@buko-diakonie.de">s.broesamle@buko-diakonie.de</a>	Hans-W Appel 06251 107274 <a href="mailto:h.appel@buko-diakonie.de">h.appel@buko-diakonie.de</a>
--	--	---	---	--