



Vereinigung kirchlicher
Mitarbeitendenverbände Deutschland

VKM-D, Beraterstr. 36 , 44149 Dortmund

Offener Brief an
den Bundesarbeitsminister,
die Bundestagsfraktionen von
SPD, CDU/CSU, Bündnis 90/ Die Grünen,
Die Linke, FDP
die Ratsvorsitzende der EKD
die Präses der Synode der EKD
den Präsidenten der Diakonie Deutschland
den Verband diakonischer Dienstgeber
Deutschland

Dortmund, 05.04.2022

Stellungnahme zur Debatte um das kirchliche Arbeitsrecht

Die Vereinigung der kirchlichen Mitarbeitendenverbände Deutschland (VKM-D) ist der Dachverband gewerkschaftlicher Verbände innerhalb der evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie.

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist vereinbart, dass zusammen mit den Kirchen über das kirchliche Arbeitsrecht und den Anpassungsbedarf an das staatliche Arbeitsrecht gesprochen werden soll.

In der gesellschaftlichen und politischen Debatte ist von einer Abschaffung der kirchlichen Sonderrechte, insbesondere im Arbeitsrecht, die Rede.

Für die verschiedenen Verbände in der Vereinigung VKM-D ist es ein Anliegen, die Debatte zu versachlichen und einen Beitrag zur Debatte zu leisten. Wir möchten die vielschichtigen Themen ordnen.

Im evangelisch kirchlichen Bereich gibt es schon seit vielen Jahrzehnten ein eigenständiges kirchliches Recht in den Bereichen

- der betrieblichen Mitbestimmung und
- der Tarifrechtssetzung.

In der betrieblichen Mitbestimmung gilt im evangelisch-kirchlichen Bereich das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evang. Kirche in Deutschland (MVG.EKD). Im Bereich der

Tarifrechtssetzung gilt das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz (ARRG.EKD). Dabei gelten die Grundsätze

- der Augenhöhe der Verhandlungspartner,
- der paritätischen Besetzung der Kommission mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern unter Beteiligung der Gewerkschaften und
- der Verbindlichen Schlichtung.

In der Arbeitsrechtlichen Kommission werden Arbeits- und Gehaltsbedingungen für eine Vielzahl von Mitarbeitenden ausgehandelt. Die abgeschlossenen Tarife bleiben inhaltlich und materiell nicht hinter den gewerkschaftlich verhandelten Tarifen im öffentlichen Dienst zurück.

Das kirchliche Arbeitsrecht stellt die Verbindlichkeit der Tarife für alle Mitarbeitenden von Kirche und Diakonie sicher. Im Bereich der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie kann somit von einer annähernd vollständigen Tarifbindung auf hohem Niveau ausgegangen werden.

Auf der Ebene der betrieblichen Interessenvertretungen existieren in nahezu allen kirchlichen und diakonischen Dienststellen Mitarbeitervertretungen, die die Anliegen der Beschäftigten tatsächlich vertreten können. Diese hohe Vertretungsquote der Mitarbeitenden gründet sich auf die in § 1 MVG.EKD normierten Grundsätze und der Verpflichtung zur Bildung von Mitarbeitervertretungen.

Bei den Personalvertretungen im öffentlichen Dienst werden ähnlich hohe Vertretungsquoten erreicht. Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist vor allem bei kleineren und mittleren Betrieben von einer sehr viel geringeren Vertretungsquote auszugehen. Aus Statistika: „41 Prozent der westdeutschen und 36 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten sind derzeit in Betrieben mit Betriebsrat tätig.“

Ein Fazit: Die hohe Vertretungsquote, die hohe Tarifbindung und konkurrenzfähige Tarife in den kirchlich-diakonischen Tarifwerken sprechen für das Funktionieren des evangelisch-kirchlichen Arbeitsrechtes.

Es ist zu befürchten, dass die Abschaffung oder Einschränkung des kirchlichen Arbeitsrechts – auf alle Fälle kurz und mittelfristig – im Ergebnis zu einer tatsächlichen Abschmelzung von Arbeitnehmerrechten führen.

- Der Blick auf die Vertretungsquote im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes zeigt, dass es auch mit den Instrumenten des allgemeinen kollektiven Arbeitsrechtes nicht gelingt, eine flächendeckend hohe Vertretungsquote sicherzustellen.
- Der Blick auf die Hohe Tarifbindung zeigt, dass im kirchlich-diakonischen Bereich, die Tarifbindung deutlich höher liegt als im privatwirtschaftlichen Sektor. Das gilt insbesondere in den Bereichen, in denen die Diakonie traditionell tätig ist (Altenhilfe, Behindertenhilfe und Jugendhilfe). Aus der Statistik des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung wird deutlich, dass im Jahr 2020 nur noch 43% der Beschäftigten in einem Betrieb mit einem Branchentarifvertrag arbeiteten.

Die Vereinigung VKM-D und die in ihm vertretenen Verbände treten nachhaltig dafür ein, dass bei der Überprüfung des kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtes all seine Wirkungen bedacht werden müssen und der Kern erhalten bleibt. Die Vereinigung fordert, dass die durch das kirchliche Arbeitsrecht garantierten Beschäftigtenrechte auf hohem Niveau erhalten bleiben müssen.

Auch in Zukunft wird sich die Vereinigung der kirchlichen Mitarbeitendenverbände Deutschland für Verbesserungen im Bereich der kirchlichen Mitbestimmung einsetzen. Ziel: eine weitere materiell-rechtliche Fortschreibung des Mitarbeitervertretungsgesetzes auf hohem Niveau. Das beinhaltet aus Sicht der VKM-D auch die verbindliche Einführung einer Unternehmensmitbestimmung im kirchlichen Rechtskreis.

Verbesserungen in der Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts, des kirchlichen Mitbestimmungsrechtes und der Arbeitsbedingungen der kirchlichen und diakonischen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern sind innerkirchlich zwischen Dienstgebern und den an der Arbeitsrechtssetzung beteiligten Sozialpartnern zu verhandeln. Dazu bedarf es keiner Veränderung des staatlichen Rechtes.

Für Nachfragen oder erläuternde Gespräche stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß



Jörg Kamps
Vorsitzender