

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel

© Gisbert Fischer 14122014

Sterntaler
Jens-Olaf Bodemann



Tarifverträge fallen nicht vom Himmel



Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht **Vertragsfreiheit ohne tarifliche Bindung**

Es besteht nach Einigung, ein Vertragsverhältnis nach gültigem Recht (BGB)
Alle gesetzlichen Regelungen wie Urlaubsregelung, Arbeitszeitregelung,
Kündigungsschutz usw. **haben Gültigkeit.** (auch die Europäischen)

Das ist die Überwiegende Vertragsform bei kleinen und mittelständigen Unternehmen im Handel, Handwerk und in Teilen der Industrie und der Dienstleister.

In Betrieben, die an keinen Tarifvertrag gebunden sind, arbeiteten rund **37 %** der westdeutschen und **51 %** der ostdeutschen Beschäftigten

...rund die Hälfte der tarifvertraglich ungebundenen Unternehmen orientieren sich nach ihren eigenen Angaben, in der Entlohnung an den geltenden Tarifverträgen.



1.Weg

Arbeitsverträge **ohne tarifliche Bindung**

- Individuelle Vertragsabschlüsse je nach Marktlage.
- Leistungs- und Bedarfsorientierte Löhne
- Erhöhungen werden individuell verhandelt.
- Betriebsräte **können** gebildet werden (Betriebsverfassungsgesetz)
- **in der Regel werden am Tarif angegliche Löhne gezahlt.**



Aktuelle Problematik

- Umwandlung der Arbeitsverträge in Dienstleistungsverträge
- Arbeitsplatzabbau – Zeitverträge – Leiharbeit
- Scheinselbstständigkeit
- Arbeitsleistung auf Abruf ohne Zuschläge

Tarifverträge
fallen nicht vom Himmel



Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften schließen **Tarifverträge** ab.

Alle gesetzlichen Regelungen (auch die Europäischen) haben Gültigkeit und finden durch **Tarifverträge**, eine nur **für den Tarifbereich**, gültige Erweiterung

Tarifverträge

finden Anwendung in der Industrie, Handel, Banken und Versicherung, öffentlicher Dienst, sowie Handwerk, Dienstleistung und andere.

- einheitliche Vertragsbedingungen für den Tarifbereich (Flächentarifvertrag)
- **Streikrecht** im Rahmen gesetzlicher Regelungen (Friedenspflicht, Laufzeiten)
- **Betriebsratswahlen sind verpflichtend**
- Interessenvertretung für Gewerkschafter durch **gewählte Vertrauensleute**

Zur Durchsetzung von Interessen besteht das **Streikrecht**

**Tarifverträge
fallen nicht vom Himmel**



2.Weg

Arbeitsverträge mit tariflicher Bindung

- **einheitliche** Vertragsbedingungen für den Tarifbereich
- Tariflich garantierte Löhne - ein Überschreiten ist möglich
- **Betriebsratswahlen sind verpflichtend**

Aktuelle Problematik

- Ausscheren der Arbeitgeber aus den Verbänden,
- Ausgliederung von Betriebsteilen
- ➔ • Auflösung der Flächentarifverträge durch Haustarife
- **Mitgliederschwund** der Gewerkschaften
- ➔ • Organisationgrad in den Betrieben – **Streikfähigkeit**
- fehlende **Vertrauensleute** - Tarifkommission



Tarifverträge fallen nicht vom Himmel



Was ist ein Tarifvertrag

Nach deutschem Recht enthält der Tarifvertrag **Rechtsnormen**, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und **betriebsverfassungsrechtliche** Fragen (**normativer Teil**) regeln und die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien festlegen (**schuldrechtlicher Teil**).

Eine entscheidende Bedeutung des Tarifvertrags besteht darin, dass er die tatsächliche **Machtasymmetrie**, die bei einem Einzelarbeitsvertrag zwischen den Vertragsschließenden auf dem Arbeitsmarkt besteht, **zugunsten des zu schützenden schwächeren Vertragspartners**, des Arbeitnehmers, ausgleicht.

Tarifverträge sind **Schutz** für Arbeitnehmer

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel



Das Tarifvertragsgesetz (TVG)

vom 9. April 1949 legt die rechtlichen **Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen** fest.

Das Tarifvertragsgesetz wurde noch vor der Gründung der Bundesrepublik durch den Wirtschaftsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes der britischen und amerikanischen Besatzungszone beschlossen. Aufgrund des Artikels 123 Abs. 1 Grundgesetz galt es nach der Gründung der Bundesrepublik fort.

Tarifautonomie

Tarifautonomie bedeutet, dass Tarifverträge allein von den **Tarifvertragsparteien** selbst ausgehandelt werden. Eine Einflussnahme durch Regierung oder Verwaltung, Gesetzgeber und Rechtsprechung ist nicht zulässig.

Die Tarifautonomie ergibt sich aus Art. 9 Absatz 3 des Grundgesetzes

In Deutschland genießen beide Tarifvertragsparteien – die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände – **als Koalitionen ihrer Mitglieder** den gleichen Schutz und die gleichen Rechte

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel



§ 2 Tarifvertragsparteien (TVG)

(1) Tarifvertragsparteien sind **Gewerkschaften**, einzelne **Arbeitgeber** sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.

Um tariffähig zu sein, muss sich **eine Koalition** als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge abzuschließen.

Sie muss frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen.

Tarifvertragsparteien sind **frei gebildet**
Gegnerfrei
Unabhängig
auf **überbetrieblicher** Grundlage organisiert
...und sie erkennen das geltende Tarifrecht **verbindlich** an

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel



§ 3 Tarifgebundenheit (TVG)

- (1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.
- (2) Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.
- (3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet

Rechtlich gesehen ist ein tarifgebundener Arbeitgeber nur verpflichtet, **die Mitglieder der tarifgebundenen Gewerkschaft** zu den vereinbarten Bedingungen zu beschäftigen.

In der Regel gewährt er auch den Nichtmitgliedern die gleichen Bedingungen, da er sie durch eine Schlechterstellung zum Eintritt in die Gewerkschaft motivieren würde.

In Westdeutschland arbeiteten **2010** rund **56 %** der Beschäftigten in einem Betrieb, der einem **Branchentarifvertrag** unterlag, in Ostdeutschland rund **37 %**.
Firmentarifverträge galten für **7 %** der Beschäftigten im Westen und **13 %** im Osten

**Tarifverträge
fallen nicht vom Himmel**



Mächtigkeitsprinzip

Nach einem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsatz, ist eine **Arbeitnehmervereinigung** nur dann „**tariffähig**“ wenn sie über genug **Durchsetzungskraft** verfügt,

um den sozialen Gegenspieler (Arbeitgeber/Arbeitgeberverband) **zwingen** zu können, sich auf ernsthafte Verhandlungen über Gewerkschaftsforderungen einzulassen.



Das Zusammenwirken von **Druck und Gegendruck** sei notwendig, um Tarifeinigungen zu ermöglichen und die Tarifhoheit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sinnvoll zu gewährleisten

Streik
Aussperrung



Tarifverträge fallen nicht vom Himmel



Tarifverträge müssen **erkämpft** werden





Deutscher Gewerkschaftsbund

1949

6.600.000

Die DGB-Gewerkschaften sind

Gründung

Mitglieder

IG Metall

in ihr aufgegangene Gewerkschaften
Holz und Kunststoff
Textil-Bekleidung



1949

2.300.000

IG Bergbau, Chemie, Energie

entstanden aus IG Bergbau und Energie
IG Chemie, Papier, Keramik
und Gewerkschaft Leder



1997

690.000



IG Bauen-Agrar-Umwelt

entstanden aus IG Bau-Steine-Erden
Gewerkschaft Gartenbau, Land- und
Forstwirtschaft

1996

350.000

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft



1948

252.000

		Gründung	Mitglieder	
	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft	2010	220.000	
entstanden aus TRANSNET (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands) und Verkehrsgewerkschaft GDBA				
	Gewerkschaft Nahrung-Genuss- Gaststätten		1865	206.000
	Gewerkschaft der Polizei	1950	180.000	
	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft		2001	2.200.000

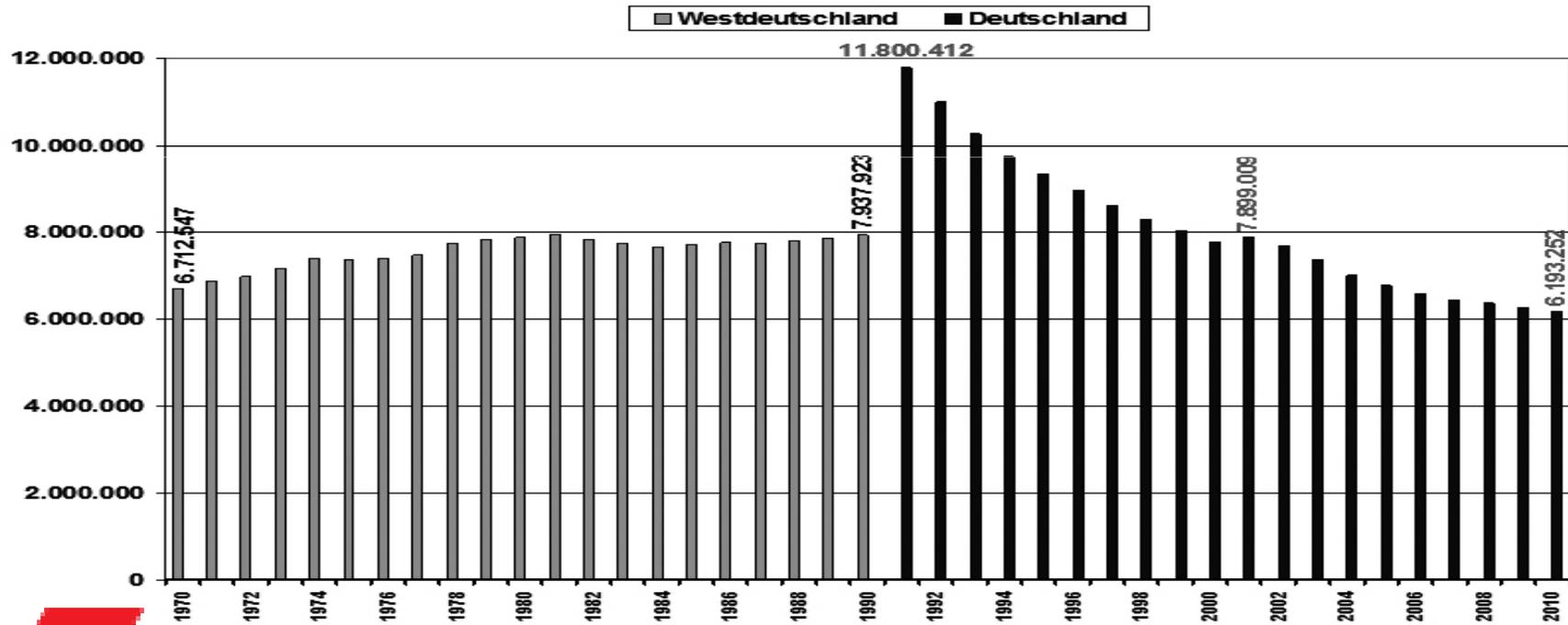
Gründungsgewerkschaften von ver.di

- Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV)
- Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)
- Deutsche Postgewerkschaft (DPG)
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) - vorher keine DGB-Gewerkschaft
- Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju), selbst entstanden aus IG Medien
- 1989 entstanden aus IG Druck und Papier und IG Kunst, Kultur und Medien

Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung
Die Gewerkschaften in der BRD

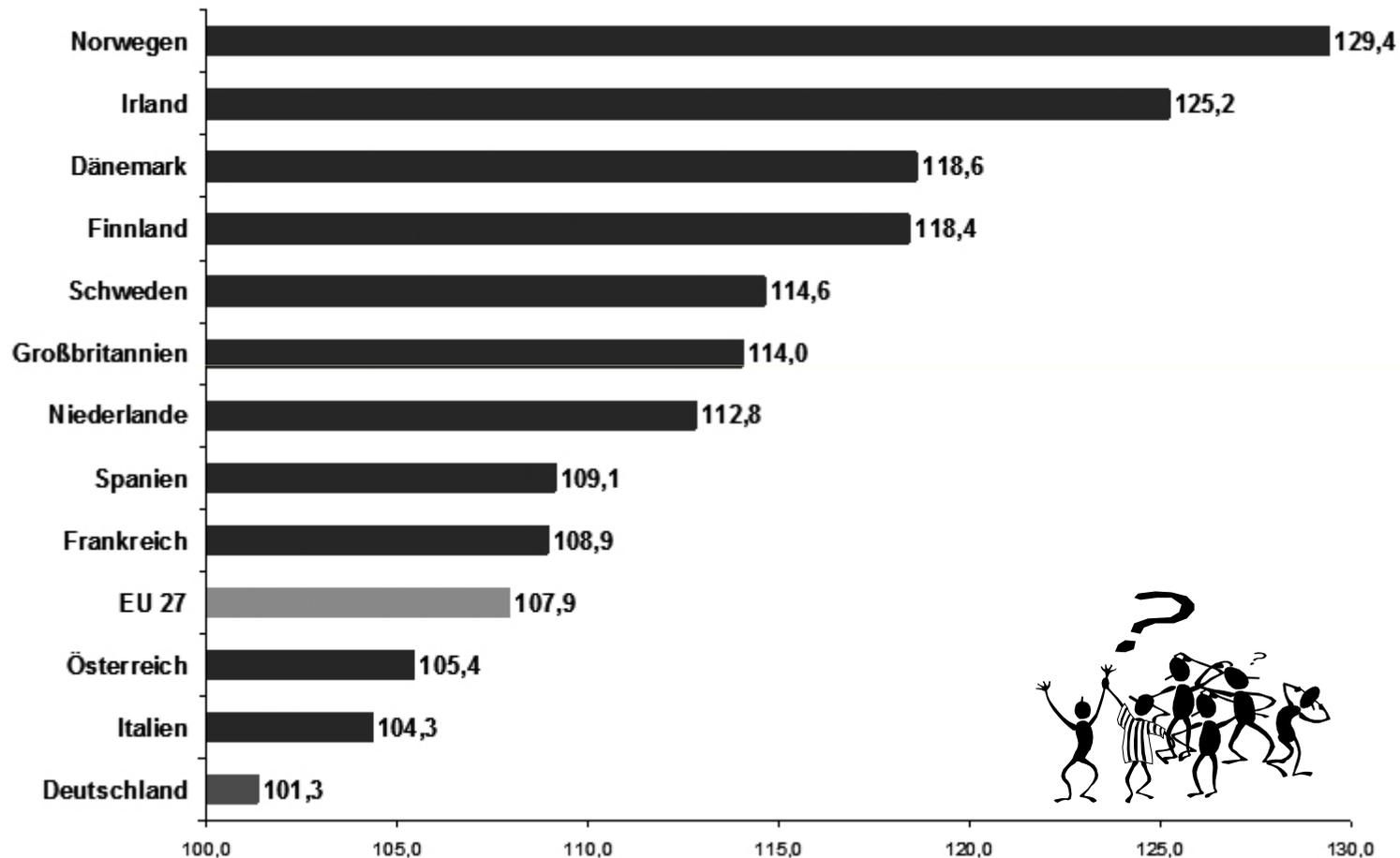
Die Gewerkschaften und das System der Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung haben im Laufe der letzten Jahre eine Reihe von Entwicklungen durchlaufen, die auf eine **Schwächung der Arbeitnehmerseite** hinausliefen

Ende 2010 waren nur noch 19 % aller Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft.
Dies entspricht einem Rückgang um etwa 5 % über den Zeitraum von zehn Jahren



DGB Mitgliederentwicklung 1970 – 2010 (bis 1990 Westdeutschland, danach Deutschland)

Bei der Lohnentwicklung hat dies dazu beigetragen, dass seit 2004 kein Ausgleich der Inflationsrate mehr stattfand. **Die Effektivemkommen sind in den meisten Jahren real gesunken.** Bei der Entwicklung der Reallöhne 2000–2009 ist Deutschland innerhalb der EU ein Schlusslicht



Steigerung der realen Arbeitnehmerentgelte* von 2000 – 2009, EU (indexiert: 2000 = 100)

Anm.: *Inklusive der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, 2009 geschätzt Quelle: AMECO-Datenbank

Einzelgewerkschaften bzw. Verbände - **Gesundheitswesen**

- Gesundheitsgewerkschaft Niedersachsen (GeNi) in Hannover
- Fachverband Gesundheitswesen in Hockenheim
- LBB Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Zapfendorf/Lauf
- komba gewerkschaft nrw - Fachbereich Gesundheit in Köln
- gkl berlin - Betriebsgruppe Charité in Berlin
- Bundesverband der Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes e.V. in Berlin
- Fachverband der angestellten und beamteten Deutschen Krankenhausapotheker NW in Essen

Sonstige Gewerkschaften - **Gesundheit und Pflege**

- Verband medizinischer Fachberufe (vmf)
- Marburger Bund (mb)
- ADEXA – Die Apothekengewerkschaft für Angestellte in öffentlichen Apotheken
- **Gewerkschaft für Beschäftigte im Gesundheitswesen (BiG) aufgelöst**
- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK)
- Deutscher Hebammenverband e.V. (DHV)
- Dachverband für Technologen und Analytiker in der Medizin Deutschland e.V. (DVTA)
- Deutscher Pflegeverband (DPV)
- **Gewerkschaft Kirche und Diakonie e.V. (GKD) in Berlin**
- Evangelischer Fach- und Berufsverband Pflege e.V. – (EFAKS)
- Katholischer Berufsverband für Pflegeberufe e.V. (KBPf) in Regensburg
- Deutsche Gesellschaft für Fachkrankenpflege und Funktionsdienste (DGF)
- Bundesverband der Hygieneinspektoren e.V.
- Gewerkschaft Gesundheitsberufe (GGB) in Hannover
- **Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter e.V. (VkM)**
- Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS) in Kiel
- Berufsvereinigung der Kindertagespflegepersonen e.V.

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel



1. WEG



... Arbeitsverträge **ohne** tarifliche Bindung

2. WEG



Arbeitsverträge **mit tariflicher Bindung**



3. WEG



Arbeitsrecht bei Kirche und Diakonie

...was ist das ?





Arbeitsrecht bei Kirche und Diakonie

Nach Grundgesetz (Art.140) in Verbindung mit der Weimarer Verfassung (Art.137) **beschließen die Kirchen ihre Regelungen selbständig.**



Evangelische Kirche
in Deutschland

...zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst, hat die Synode der EKD am 13.Nov. 2013 das **ArbeitsrechtsRegelungsGrundsätzeGesetz** beschlossen

Durch das ARGG werden die Dienstgeber innerhalb der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie **normativ** an die kirchengemäßen Verfahren der Arbeitsrechtsregelung und deren materielle Ergebnisse gebunden



Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz

Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der
Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie

§ 4 Verbindlichkeit

Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch **Arbeitsrechtliche Kommissionen** oder im Verfahren **kirchengemäßer Tarifverträge** getroffenen Regelungen verbindlich.

Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden.

Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen als **Mindestbedingungen** beinhalten.

Ergänzende Regelungen der **Gliedkirchen** müssen dies gewährleisten.

Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz

§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

Es ist zu gewährleisten, dass die Gewerkschaften und die Mitarbeiterverbände sich in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und in den **Dienststellen** sowie **Einrichtungen** koalitionsmäßig betätigen können

§ 8 Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch **Gewerkschaften** und **Mitarbeiterverbände** in die ARK entsandt.

Abweichend von Satz 1 kann das **gliedkirchliche Recht** vorsehen, dass die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft zu einem Teil von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden und zum anderen Teil vom **jeweiligen Gesamtausschuss** der Mitarbeitervertretungen entsandt werden

Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze

§ 13 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden in der EKD und ihrer Diakonie können durch **Tarifverträge** geregelt werden, **sofern diese** den Grundsätzen nach §§ 2 bis 5 entsprechen und die nachfolgend geregelten Anforderungen erfüllen.

Kirchengemäße Tarifverträge setzen eine **uneingeschränkte Friedenspflicht** voraus.
Die Ausgestaltung der Friedenspflicht wird von den Tarifpartnern vereinbart.

Tarifpartner sind Gewerkschaften, in denen Mitarbeitende im kirchlichen und diakonischen Dienst zusammengeschlossen sind, und **Dienstgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie..**

Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass **sie** die Funktion des Dienstgeberverbandes wahrnehmen

Mit dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz (ARGG)

sind die **Grundsätze** zur Regelung der Arbeitsrechtsetzung **in der EKD** und ihrer Diakonie festgelegt. Die **Gliedkirchen** können zur Ausführung des ARGG eigene Arbeitsrechtsregelungsgesetze (ARRG) beschließen.

§ 15 Verletzung von Dienstgeberpflichten

Sofern Dienstgeber die aufgrund dieses Kirchengesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge nicht uneingeschränkt als Mindestbedingungen anwenden, gilt das staatliche Recht der Arbeitsrechtssetzung

Nach **ARGG** ist den Arbeitgebern nur die Anwendung **einer**, von einer ARK beschlossenen, Arbeitsrechtsregelungen verbindlich vorgeschrieben. Deshalb kann es sein, dass z.B. die AVR des diakonischen Werks Berlin - Brandenburg - Schlesische Oberlausitz auch in den alten Bundesländern zur Anwendung kommen

Die Gliedkirchen können dazu eigene Regelungen beschließen

Die arbeitsrechtlichen Kommissionen in den evangelischen Landeskirchen und katholischen Bistümern

Zusätzlich gibt es:

ARK EKD
Arbeitsrechtliche
Kommission der EKD

ARK DW EKD
Arbeitsrechtliche
Kommission des Diakonischen
Werkes der EKD

ARK JUH
Arbeitsrechtliche Kommission
der Johanniter-Unfall-Hilfe

ARK Mitteldeutschland
Kirche und Diakonie Thüringen,
Diakonie Anhalt und Kirchen-
provinz Sachsen

*UEK = Union Ev. Kirchen: Pommern,
Anhalt, Kirchenprovinz Sachsen



Zusätzlich gibt es:
Arbeitsrechtliche Kommission Caritas
(Beschluss- und
Verhandlungskommission)
Mit 6 Regionalkommissionen

Nord: Hildesheim, Osnabrück,
Offizialatsbezirk Oldenburg

Ost: Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt,
Görlitz, Hamburg, Magdeburg

NRW: Aachen, Essen, Köln, Münster,
Paderborn

Mitte: Fulda, Limburg, Mainz, Speyer,
Trier

Baden-Württemberg: Freiburg,
Rottenburg-Stuttgart

Bayern: Augsburg, Bamberg, Eichstätt,
München und Freising, Passau,
Regensburg, Würzburg

W-2937-06-0208



Kirchen, Diakonie
und Caritas
Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

3. WEG

Arbeitsrechtsetzung in der EKIR

...wie geht das ?

Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKIR

Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der
Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
im kirchlichen Dienst vom 21. Januar 2014

Prägend für die Verfahren des ARRГ ist das **Konsensprinzip**, das verbunden mit einer verbindlichen und neutralen Schlichtung Streik- und Aussperrung entbehrlich macht.

§ 1 Grundsatz

Der Dienst in der Kirche ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Der Gehorsam gegenüber diesem Auftrag erfordert eine **vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit** von kirchlichen Leitungsorganen sowie von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und **findet auch in der Gestaltung** des kirchlichen Arbeitsrechts seinen Ausdruck.



Arbeitsrechtsetzung in der EKIR

...ARK-RWL was ist das ?

Bildung und Aufgaben (§ 2 ARRg)

Für die **Ordnung und Fortentwicklung** der Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden wird für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke eine Arbeitsrechtliche Kommission (ARK-RWL) gebildet.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die Aufgabe, Regelungen zu treffen, die den Inhalt, die Begründung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen (Arbeitsrechtsregelungen).

Amtszeit und Amtsdauer (§ 8 ARRg)

Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission beträgt **vier Jahre**.

Die Mitglieder werden für die Dauer einer Amtszeit, bei einer Nachentsendung für den Rest der laufenden Amtszeit der ARK entsandt. Sie bleiben bis zur Übernahme der Amtsgeschäfte durch die neu in die ARK entsandten Mitglieder im Amt.

3. WEG

Arbeitsrechtsetzung in der EKIR

...ARK-RWL was ist das ?

Fachgruppen (§ 10 ARRg)

Innerhalb der ARK werden **zwei Fachgruppen** gebildet, die aus jeweils zehn Mitgliedern bestehen

- Fachgruppe I** besteht aus den fünf der **verfassten Kirchen** RWL entsandten Mitgliedern sowie fünf von den Mitarbeitervereinigungen bestimmten Mitgliedern
- Fachgruppe II** besteht aus den fünf von den **Diakonischen Werken** RWL entsandten Mitgliedern sowie fünf Mitgliedern der Mitarbeitervereinigungen

18 Mitglieder

9 Dienstnehmervetreter



9 Dienstgebervetreter

Arbeitsrechtliche Kommission RWL

Fachgruppe I

Fachgruppe II

10 Mitglieder

10 Mitglieder



Arbeitsrechtsetzung in der EKIR

...ARK-RWL was ist das ?

Zusammensetzung der ARK (§ 5 ARRg)

Der ARK gehören **achtzehn Mitglieder** an

Neun Mitglieder werden als Vertreterinnen der **Mitarbeitenden** im kirchlichen Dienst entsandt. Neun Mitglieder werden als Vertreterinnen und Vertreter der kirchlichen **Arbeitgeber** entsandt.

Für jedes Mitglied wird eine bestimmte Stellvertreter/in bestellt. Im Vertretungsfall nimmt das stellvertretende Mitglied alle Rechte und Pflichten eines ordentlichen Mitgliedes wahr.

Mehr als die Hälfte der Mitglieder müssen im kirchlichen Dienst tätig sein.

Vertreter/-innen der kirchlichen **Arbeitgeber** (§ 7 ARRg)

(Für die kirchlichen Arbeitgeber entsenden die EKIR und die EKvW und deren Diakonische Werke jeweils zwei Vertreter/-innen, die Lippische Landeskirche und deren Diakonisches Werk eine gemeinsame Vertreterin

3. WEG

Arbeitsrechtsetzung in der EKiR

...ARK-RWL was ist das ?

Vertretung der **Mitarbeitenden** im kirchlichen Dienst (§ 6 ARRg)

Die Vertreter/-innen der Mitarbeitenden werden durch die Mitarbeitervereinigungen und Gewerkschaften entsandt, in denen mindestens **3000 Mitarbeitende** aus dem Bereich EKiR, der EKvW und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke zusammengeschlossen sind.

Die Anzahl der Vertreter/-innen, die von den einzelnen Gewerkschaften und Mitarbeitervereinigungen entsandt werden, richtet sich nach dem Verhältnis der Mitgliederanzahl.

Scheidet eine Mitarbeitervereinigung oder Gewerkschaften aus der Mitarbeit in der ARK aus, werden für die von ihr entsandten ausscheidenden Vertreter/-innen von den verbleibenden Mitarbeitervereinigungen für den Rest der Amtszeit neue Vertreterinnen oder Vertreter entsandt.



3. WEG

Arbeitsrechtsetzung in der EKIR

...ARK-RWL was ist das ?

Rechtsstellung der Mitglieder der ARK (§ 9 ARRGG)

Die Arbeitsrechtliche Kommission ist unabhängig. Ihre Mitglieder sind in ihren Entscheidungen an Weisungen nicht gebunden.

In der Ausübung ihres Amtes dürfen die Mitglieder nicht behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit in der ARK weder benachteiligt noch begünstigt werden.

Sie führen ihr Amt unentgeltlich; notwendige Auslagen und entgangener Arbeitslohn werden ihnen erstattet.

Einem Mitglied der ARK, das im kirchlichen Dienst beschäftigt wird, darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle aufgelöst wird und das Mitglied aus betrieblichen Gründen nicht anderweitig beschäftigt werden kann.

Der Schutz besteht nach Beendigung des Amtes für 1 Jahr weiter



Arbeitsrechtsetzung in der EKiR

...ARK-RWL was ist das ?

Freistellung der Mitglieder der ARK (§ 9 ARRg)

Mitglied der ARK sind **auf ihren Antrag** von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit jeweils bis zur Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit **freizustellen**

Den Anstellungsträgern werden die Bruttopersonalkosten erstattet

Unterstützung der Mitarbeitervereinigungen (§ 13 ARRg)

Die in der ARK vertretenen Mitarbeitervereinigungen erhalten **zusammen im** Kalenderjahr eine finanzielle Unterstützung in Höhe des Jahrestabellenentgelts der Stufe 4 der Entgeltgruppe 13 BAT-KF.

Diese Mittel sind für die Tätigkeit der von ihnen in die ARK entsandten ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder und für die Inanspruchnahme fachlicher Beratung durch sachverständige Personen zu verwenden.

Die ordnungsgemäße Verwendung der Mittel wird dem Rechnungsprüfungsamt der EKiR nachgewiesen.



Arbeitsrechtliche Kommission RWL

...wie geht das ?

Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 11 ARRg)

Die ARK wählt aus der Mitte ihrer ordentlichen Mitglieder jeweils **für 1 Jahr** eine Vorsitzende und eine stellvertretende Vorsitzende .

Die oder der Vorsitzende ist im **jährlichen Wechsel** aus der Gruppe der Dienstnehmer oder Dienstgeber zu wählen. Die stellvertretende Vorsitzende ist aus der jeweils anderen Gruppe zu wählen.

Die ARK ist beschlussfähig, wenn **mindestens 14** ihrer Mitglieder einschließlich der Vorsitzenden anwesend sind.

Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission sind nicht öffentlich. Sachkundige Berater können zu einzelnen Tagesordnungspunkten hinzugezogen werden.

Für ihre Tätigkeit steht der ARK eine Geschäftsstelle zur Verfügung.

...wie geht das ?

die Arbeitsrechtliche Kommission **wird tätig** aufgrund

1. von Anträgen der in ihr vertretenen Landeskirchen, Diakonischen Werke und Mitarbeitervereinigungen
2. von Anträgen ihrer Mitglieder,
3. eigenen Beschlusses,
4. von Zurückverweisungen durch die Arbeitsrechtliche Schiedskommission

Die **Fachgruppen** werden tätig,

wenn ihnen von der ARK Angelegenheiten zur Vorberatung oder zur Entscheidung zugewiesen werden

Fachgruppe I

wenn die Angelegenheit ausschließlich oder überwiegend aus **kircheneigenen Mitteln** oder **Steuermitteln** finanziert wird,

Fachgruppe II

wenn die Angelegenheit betroffene Arbeitsbereich ausschließlich oder überwiegend aus anderen Mitteln finanziert wird.

3. WEG

Arbeitsrechtliche Kommission RWL

...wie geht das ?

Verfahren bei Arbeitsrechtsregelungen (§ 15 ARRGG)

Haben in einer Angelegenheit , die nicht einer Fachgruppe zur Entscheidung zugewiesen ist, bei der **erstmaligen Abstimmung** in der ARK **mindestens neun**, jedoch **weniger als 14** Mitglieder für die vorgeschlagene Arbeitsrechtsregelung gestimmt, hat die ARK **auf Verlangen von mindestens fünf ihrer Mitglieder**, die an der Beratung teilgenommen haben, in derselben oder der nächsten Sitzung erneut über die Angelegenheit zu beraten

Haben nach einer erneuten Beratung in der ARK, **mindestens neun**, jedoch **weniger als 14** Mitglieder für die vorgeschlagene Arbeitsrechtsregelung gestimmt, **kann von mindestens fünf ihrer Mitglieder**, die an der Beratung teilgenommen haben, innerhalb einer Ausschlussfrist von **einem Monat** die Arbeitsrechtliche Schiedskommission angerufen werden.

Haben bei Abstimmung in der Fachgruppe **mindestens fünf**, jedoch **weniger als acht** Mitglieder für die vorgeschlagene Arbeitsrechtsregelung gestimmt, hat die Fachgruppe auf Verlangen von mindestens **vier** ihrer Mitglieder, erneut über die Angelegenheit zu beraten.

3. WEG

Arbeitsrechtliche Kommission RWL

...wie geht das ?

ARK RWL



18 Mitglieder

Beschlussfähigkeit



14 Mitglieder

bei Zustimmung



von mindestens **9**
aber weniger als **14**

...haben **5** Mitglieder



...ein **Veto-Recht**

...auch für Ergebnisse von Abstimmungen schafft Kirche ihre „eigenen“ Regeln

3. WEG

Arbeitsrechtliche Schiedskommission (ARS-RWL)

...wer ist das ?

Die ARS- RWL wird aus **einer Vorsitzenden und zehn Beisitzern** gebildet.
Dienstgeber und Mitarbeitervereinigungen entsenden je 5 Beisitzer

Die Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende werden durch **übereinstimmende Beschlüsse** der entsendenden Stellen gewählt. Wird keine Einigung erzielt, werden sie von dem **Präsidenten des Kircheng Gerichtshofs** der EKD bestimmt.

Sie müssen die **Befähigung zum Richteramt** haben und dürfen weder beruflich im kirchlichen Dienst oder im Dienst einer Mitarbeiter-Vereinigung stehen noch dem Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft angehören.

Für jedes ordentliche Mitglied wird eine erste und eine zweite Stellvertreterin bestellt.

Ordentliches Mitglied oder stellvertretendes Mitglied kann nur sein, wer einer ACK Kirche in Deutschland angehört und das 75. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Die Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission beträgt vier Jahre.
Sie stimmt mit der Amtszeit der ARK zeitlich überein.

3. WEG

Arbeitsrechtliche Schiedskommission (ARS-RWL)

...was ist das ?

Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission sind **nicht öffentlich**.

Die ARK sowie ihre Mitglieder und die entsendenden Stellen sind anzuhören. Sachkundige Beraterinnen können zu einzelnen Tagesordnungspunkten hinzugezogen werden.

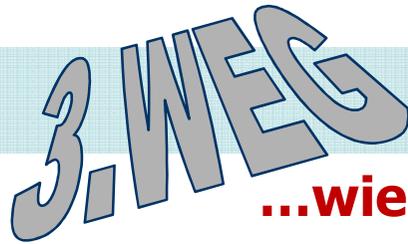
Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission beschließt mit Stimmenmehrheit in geheimer Beratung. An der Abstimmung nehmen alle elf Mitglieder teil, die an der Beratung teilgenommen haben; **Stimmenthaltung ist nicht zulässig**.

Die Arbeitsrechtliche Schiedskommission entscheidet endgültig.

Sie kann die Angelegenheit an die ARK zurückverweisen und **Empfehlungen** für deren Beratung und Entscheidung geben.

Sie kann dabei eine Frist zur Entscheidung der ARK setzen. Über eine an sie zurückverwiesene Angelegenheit **entscheidet die ARK** endgültig.

Nach Ablauf einer gesetzten Frist trifft die Schiedskommission innerhalb von drei Monaten eine Entscheidung, solange eine Entscheidung nicht durch die ARK getroffen worden ist.



...wie geht das ?

Verbindlichkeit der Arbeitsrechtsregelungen (§ 3 ARRG)

Die von der ARK und die von der Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen **sind verbindlich und wirken normativ.**

In den **Arbeitsverträgen** ist die Anwendung der von der ARK und der Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung zu vereinbaren.

Das gilt auch für die Mitglieder der Diakonischen Werke in freier Trägerschaft
Die Diakonischen Werke sehen dies in ihren Satzungen vor

BAT-KF **oder** AVR

Die ARK **kann** beschließen, dass ein Mitglied eines Diakonischen Werkes in freier Trägerschaft die von der ARK des Diakonischen Werkes der EKD nach den **Vorgaben des ARGG** beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen anwendet.

Übergangsbestimmung

Für Mitglieder eines Diakonischen Werkes in freier Trägerschaft, die am 20.11.2012 die von der ARK DW/EKD beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen angewendet haben, kann die ARK rwl bestimmen, dass diese Träger weiterhin die AVR DD anwenden dürfen.

3. WEG



Partnerschaft und Parität ?
verantwortliche und **faire Konfliktlösung ?**

...oder nur ein **1.Weg** für Gutgläubige

Aktuelle Problematik



Tariffucht

Lohnraub

- Auseinandersetzung zum Streikrecht
- Tendenz zur Abkopplung vom TVöD
- Ausgliederung von Betriebsteilen
- Einschränkungen des BAT-KF und AVR bei Notlagen

Lohndiktat

Lohndumping

unterschiedliche Entsendestrukturen in den Landeskirchen
für die Dienstnehmerseite

Spaltung der Interessenvertretungen

„Einigung“ per Zwangsschlichtung



ein Streik- und Aussperrungsrecht wird auf Grund des besonderen Auftrages von Kirche und Diakonie nicht zugestanden.



von der Gewerkschaft wird das nicht akzeptiert

3. WEG

...ist nur ein **1.Weg** für Gutgläubige

...deshalb Tarifverträge auch bei Kirche und Diakonie



Streik- und Aktionswochen 2009



Thema im Bundestag : Rund 1,3 Millionen Menschen dürfen nicht streiken

ver.di und die Linksfraktion im Deutschen Bundestag wollen diesen Zustand ändern. Im **Mai 2011** brachte die Linke einen Gesetzesentwurf ins Parlament ein, der die Abschaffung des gesonderten kirchlichen Arbeitsrechtes fordert.

3. WEG

...ist nur ein **1.Weg** für Gutgläubige

...deshalb Tarifverträge auch bei Kirche und Diakonie

Januar 2011

LAG Hamm : Streik bei kirchlichen Einrichtungen ist erlaubt.
Diakonie beantragt Revision zum Urteil des LAG Hamm

November 2011

Die evangelische Kirche beharrt auf ihrem Sonderweg im Arbeitsrecht.

Die EKD-Synode in Magdeburg stimmt für ein Kirchengesetz, **das ausdrücklich das umstrittene Streikverbot und den Verzicht auf Aussperrungen vorsieht.** Fünf der 126 Synodalen stimmten am Ende dagegen, drei weitere enthielten sich.

Tarifvertrag
~~3. Weg~~



Kundgebung „Streikrecht ist Grundrecht“

3. WEG

...ist nur ein **1.Weg** für Gutgläubige

...deshalb **Tarifverträge auch bei Kirche und Diakonie**

BAG, Urteile vom 20.11.2012

Gewerkschaften dürfen auch in Einrichtungen von Kirchen und Diakonie zu Streiks aufrufen.

Mit dem Urteil des BAG wurde festgestellt, die Streikaufrufe von ver.di und des Marburger Bundes waren nicht rechtswidrig. Bei der Arbeitsrechtsetzung sind auch auf dem 3.Weg, die Gewerkschaften einzubinden



Urteilsbegründung

Werden die Arbeitsverhältnisse in paritätisch besetzten Kommissionen ausgehandelt, müssen die Gewerkschaften daran beteiligt werden.

Dabei getroffene Regelungen sind verbindlich festzuschreiben.

Wird das nicht eingehalten, sind Streikaufrufe und Streiks erlaubt.

ver.di hat gegen die Entscheidung des BAG Verfassungsbeschwerde eingelegt.

Für ver.di ist Streik kein Selbstzweck, Ziel sind vor allem gute Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für die Beschäftigten, auch in kirchlichen Einrichtungen. **Dazu muss als letztes Mittel auch Streik möglich sein.**

3. WEG

...ist nur ein **1.Weg** für Gutgläubige

...deshalb Tarifverträge auch bei Kirche und Diakonie

Alle Proteste blieben ungehört



EKD Synode beschließt 2013 in Düsseldorf das umstrittene ARGG

Als Folge des BAG-Urteil zum Streikrecht wurde das Gesetz im Schnelldurchgang vorbereitet. **Nur ein Synodaler** aus der EKHN hat versucht durch Änderungsanträge eine Änderung zum **Arbeitskampf** und zur **ACK-Klausel** zu erreichen: Beide Anträge fanden keine Mehrheit. Das Gesetz wurde ohne Gegenstimme und 5 Enthaltungen in 2. und 3. Lesung beschlossen.

3. WEG

...ist nur ein **1.Weg** für Gutgläubige

...warum sind **Tarifverträge bei Kirche und Diakonie so wichtig ?**

Die beiden christlichen Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände zählen mit ca. 1,3 Mio. Beschäftigten zu den größten Arbeitgebern

Bei Caritas und Diakonie sind knapp 1 Mio. Menschen hauptamtlich tätig, gut **80 % von ihnen sind Frauen.**

60 % aller Arbeitsplätze im sozialen Sektor werden von den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden gestellt.



Die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Kirchen und ihrer Einrichtungen ist daher enorm groß, im Sozialektor sogar entscheidend.

© Gisbert Fischer 14122014

Danke für Eure Aufmerksamkeit

...bis zum nächsten MAV-Seminar alles Gute



... gut informierte Mitarbeitervertretungen
wissen um ihre Rechte und lassen sich
nicht einschüchtern

vkm
rwl



Hinweise für die Nutzer



Die Zusammenstellung
bezieht sich auf die
**Regelungen zum
Arbeitsrecht**

**in der Evangelischen Kirche
im Rheinland**

Stand: 2014

Die Zusammenstellung ist für die Nutzung
von Mitarbeitervertretungen **freigegeben**

Für **MAV-Seminare im Bereich der EKIR**
kann die Zusammenstellung als animierte
PowerPoint Präsentation erbeten werden.

Wuppertal im Dez. 2014

Gisbert Fischer

<mailto:bilderwerkstatt@t-online.de>

**Es handelt sich bei der Zusammenstellung um eine vereinfachte Darstellung der
Bestimmungen des BAT-KF und ARRG der EKIR ohne Anspruch auf Richtigkeit**

Zur Vertiefung ist empfohlen, die Kommentierungen der Regelungen zu nutzen