

KANN Gewerkschaft
Sünde sein?



Möglich und erlaubt:

Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Betrieben



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Impressum:

ver.di

Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrtsverbände, Kirchen
V.i.S.d.P. Sylvia Bühler

Autoren:

Bernhard Baumann-Czichon, Dr. Hermann Lührs

Bearbeitung:

Uta v. Schrenk, Erhard Schleitzer, Berno Schuckart-Witsch

Fotos: Dieter Seifert

Layout: Andreas Hesse

Druck: Druckerei Bunter Hund

W-3291-02-0214

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	5
Die Gewerkschaften und das Mitarbeitervertretungsgesetz	6
Vereinigungsfreiheit geschützt	6
Kein Problem: Gewerkschaftliche Betätigung und Arbeitszeit	7
Zutrittsrecht auch in Betrieben ohne Gewerkschaftsmitglieder	8
Zutrittsrecht für Gewerkschaften auch in kirchlichen Einrichtungen	9
Mitarbeitervertretungen können Gewerkschaften zur Unterstützung einladen	10
Wer ist Gewerkschaft – und wer nicht?	11
Ein Überblick über die betriebliche Praxis Was bedeutet gewerkschaftliche Arbeit (koalitionsmäßige Betätigung) in kirchlichen Betrieben?	12
Warum beteiligt sich die Gewerkschaft ver.di nicht an Arbeitsrechtlichen Kommissionen?	13
Übersicht Zweiter – Dritter Weg	15



Vorbemerkung

Kirchen sind normale Arbeitgeber. Indem sie Arbeitsverträge abschließen, unterwerfen sie sich den Regeln des staatlichen Arbeitsrechts. Diakonie und Caritas betreiben ganz gewöhnliche Unternehmen und Betriebe. Sie setzen auf Unternehmenskonzentration sowie auf, politisch gewollte, Wettbewerbsorientierung und Marktmechanismen. Die Folgen haben die Arbeitnehmer/innen zu (er)tragen. Als zweitgrößter Arbeitgeber sind die christlichen Kirchen ein bedeutender Faktor im Sozialstaatsgefüge Deutschlands. Allerdings werden den Arbeitnehmer/innen keine gleichwertigen Rechte wie in weltlichen Wirtschaftsbetrieben zugebilligt.

Vor diesem Hintergrund ist deshalb eine wirksame gewerkschaftliche Interessenvertretung von großer Bedeutung. Es kann nicht oft genug wiederholt werden: Gewerkschaftliche Arbeit ist in kirchlichen Betrieben möglich und selbstverständlich erlaubt. Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen sind normale Arbeitnehmer/innen und haben dieselben gewerkschaftlichen Rechte wie alle Arbeitnehmer/innen in Deutschland.

In der vorliegenden Broschüre konzentrieren wir uns auf den evangelischen Bereich, da hier in der Vergangenheit maßgebliche Auseinandersetzungen auf Grundlage entsprechender gewerkschaftlicher Aktivitäten stattfanden. Die katholische Kirche und ihre Caritas bewegen sich auf dem Boden anderer kirchenrechtlicher Grundlagen. Für die gewerkschaftliche Betätigung gelten die folgenden Ausführungen in gleicher Weise.

Bei Unsicherheiten und Fragen empfehlen wir, Rat bei den Herausgebern dieser Broschüre oder bei den jeweiligen ver.di-Bezirken einzuholen.



Die Gewerkschaften und das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD

Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben darauf zu achten, dass die **Vereinigungsfreiheit** der Mitarbeiter/innen nicht beeinträchtigt wird. Gemeint ist das sich aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebende Recht der Mitarbeiter/innen, sich in einer arbeitsrechtlichen Koalition zu organisieren. Arbeitsrechtliche Koalitionen sind in erster Linie **Gewerkschaften**, da diese aufgrund ihrer Bereit-

schaft zum Arbeitskampf tariffähig sind (vgl. BAGE, 12, 184 = AP Nr. 13 zu § 2 TVG). Eine arbeitsrechtliche Koalition muss sich als »satzungsmäßige Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder gerade in ihrer Eigenschaft als (...) Arbeitnehmer gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge für ihre Mitglieder abzuschließen« (BAGE 29, 72 [79] = AP Nr. 24 zu Art. 9 GG). Die Kirchen bestreiten unter Hinweis auf ihr Selbstverständnis den Gewerkschaften das Recht, kirchliche Mitarbeiter/innen zum Streik aufzurufen. Mehrere Landeskirchen haben Ende 2009 Klage gegen die Gewerkschaft ver.di erhoben mit dem Ziel, dieser Streikaufrufe zu untersagen (für die Anerkennung des Streikrechts: Kühling, Arbeitskampf in der Diakonie – Zum Recht auf Streik in kirchlichen Einrichtungen, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Stuttgart 2006). Inzwischen hat das Bundesarbeitsgericht entschieden und nicht nur den generellen Anspruch der Kirchen auf »Streikfreiheit« zurückgewiesen. Es hat vielmehr deutlich gemacht, dass die Gewerkschaftsrechte selbstverständlich auch in kirchlichen Betrieben gelten (vgl. BAG 20.11.2012). Damit ist das Recht der Gewerkschaften auf sog. koalitions-spezifische Betätigung umschrieben, nämlich Mitglieder zu werben und für diese verbindliche Mindestarbeitsbedingungen auszuhandeln.

Vereinigungsfreiheit geschützt

Geschützt ist zunächst die **Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter/innen**, also ihre freie Entscheidung, ob sie sich einer Koalition anschließen und ggf. welcher. Geschützt ist ferner das Recht der/des Mitarbeiter/in, für ihre/seine Koalition auch **in der Dienststelle** werbend tätig zu werden. Schließlich ist auch das Recht

der Gewerkschaft geschützt, selbst werbend tätig zu werden (BVerfGE 84, 212 [224]). Zu diesem Betätigungsrecht gehört das Aufhängen von Plakaten (BAG 30.08.1983, AP Nr. 38 zu Art. 9 GG). Gewerkschaftsmitglieder können jedoch nicht Plakate nach Belieben aufhängen. Die Dienststellenleitung ist vielmehr verpflichtet, Gewerkschaftsmitgliedern zu diesem Zweck geeignete Flächen, z. B. Schwarze Bretter, zur Verfügung zu stellen (vgl. DKKW, § 74 Rz. 58). Dieses Aushangrecht muss auch der kirchliche Arbeitgeber dulden (LAG Düsseldorf, 14 Sa 62/80, Urteil vom 03.04.1980; ArbG Essen, 5 Ca 1394/80, Urteil vom 09.07.1980). Der kirchliche Arbeitgeber hat die Aufhängung eines Schwarzen Brettes durch die Gewerkschaft zu ermöglichen, die dies einer geeigneten Handwerksfirma überträgt (ArbG Siegen Urteil vom 20.05.2010, 1 Ca 1808/09). Zur Betätigung von Gewerkschaftsmitgliedern gehört ferner die Verteilung von Informationsmaterial (vgl. BAG 12.06.1986, NZA 87, 153). Das Informationsmaterial muss sich aber auch an Nichtmitglieder richten, weil in einer Verteilung ausschließlich an Mitglieder keine Werbung liegt (vgl. BAG 23.02.1979, AP Nr. 29 zu Art. 9 GG; kritisch dazu: Hanau, ArbuR 83, 261). Auch die Nutzung des betriebsinternen EDV-Netzwerkes für Gewerkschaftsinformationen ist durch das BAG positiv entschieden (BAG 20.01.2009-1AZR515/08). Der Versand über das Netzwerk ist nicht anders zu bewerten als die Verteilung über Postfächer, Infobretter oder durch persönliches Überreichen.

Kein Problem: Gewerkschaftliche Betätigung und Arbeitszeit

Solche gewerkschaftliche Betätigung wurde zunächst nur **außerhalb der Arbeitszeit**, also insbesondere in den Pausen und vor oder nach der Arbeitszeit, als zulässig angesehen (vgl. zur Kritik an dieser Einschränkung: DKKW, § 2 Rz. 47 a m.w.N.). Das **Bundesverfassungsgericht** hat in einer neueren Entscheidung dieser Kritik Rechnung getragen und die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften deutlich erweitert, indem es einer gegen eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gerichteten Verfassungsbeschwerde stattgegeben hat. Das Bundesarbeitsgericht hatte die Abmahnung eines Betriebsratsmitgliedes für zulässig gehalten, das während der Arbeitszeit ein Gewerkschaftsplakat aufgehängt hatte. Das BVerfG hat in dieser Entscheidung eine Verletzung der der/dem Arbeitnehmer/in unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG zustehenden Koalitionsrechte gesehen (BVerfG 14.11.1995, PersR 1996, 131 = ZMV 1996, 252). Das Koaliti-

onsrecht schützt sowohl das **Recht des Einzelnen**, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren und zu engagieren als auch das Recht, einer solchen Koalition fernzubleiben (negative Koalitionsfreiheit). Es schützt darüber hinaus die **Koalitionen** (Gewerkschaften) in ihrem **Bestand** und ihrer **organisatorischen Ausgestaltung** sowie solche Betätigungen, die darauf gerichtet sind, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern (vgl. BVerfGE 84, 212 [224] m.w.N.). Zu den geschützten Tätigkeiten der Gewerkschaften zählt insbesondere die Mitgliederwerbung. Diese ist nicht nur in dem Maße geschützt, in dem sie für die Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Gewerkschaft unerlässlich ist. Der Grundrechtsschutz erstreckt sich vielmehr auf **alle Verhaltensweisen**, die **koalitionsspezifisch** sind (BVerfG, a.a.O.). Damit ist jedoch nicht entschieden, ob gewerkschaftliche Werbung auch innerhalb der Arbeitszeit erfolgen darf. Insoweit hat das BVerfG auf die von den Arbeitsgerichten vorzunehmende **Abwägung** zwischen den widerstreitenden Grundrechtspositionen der/des Arbeitnehmer/in (Koalitionsfreiheit) und des Arbeitgebers (wirtschaftliche Betätigungsfreiheit, Art. 2 Abs. 1 GG) verwiesen (BVerfG, a.a.O.). Für die Praxis bedeutet dies, dass gewerkschaftliche Betätigung auch **während der Arbeitszeit** zulässig ist, sofern es nicht zu wesentlichen **Betriebsablaufstörungen** kommt. Gewerkschaftsmitglieder dürfen also mit ihren Arbeitskolleg/innen u.a. über **Wirtschafts- und Arbeitsfragen diskutieren** und in diesem Sinne unterrichtend tätig werden. Sie dürfen ferner zum Zwecke der gewerkschaftlichen Werbe- und Informationstätigkeit andere Betriebsabteilungen und **andere Arbeitsplätze aufsuchen**, so lange dadurch der Betriebsablauf nicht erheblich beeinträchtigt wird. Auch vor **Wahlen zur Mitarbeitervertretung** ist gewerkschaftliche Werbung erlaubt (BVerfG, Beschluss vom 30.11.1965, AP Nr.7 zu Art. 9 GG; ausdrücklich bezogen auf die Mitarbeitervertretung: ArbG Herne, 2 Ga 17/81, Urteil vom 01.04.1981).

Zutrittsrecht – auch in Betrieben ohne Gewerkschaftsmitglieder

Zur Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter/innen gehört jedoch nicht nur deren Recht, sich in einer Koalition zu organisieren und für diese werbend tätig zu werden. Art. 9 Abs. 3 GG schützt vielmehr auch den **Bestand einer Koalition** als solche. Gewerkschaften müssen deshalb auch dort tätig werden können, wo sie bislang **noch keine Mitglieder** haben werben können. Aus diesem Grund spielt das Recht der Gewerkschaften, Betriebe und **Dienststellen zu betreten**, eine

große Rolle. Das Bundesarbeitsgericht hatte ursprünglich ein solches gewerkschaftliches Zutrittsrecht auch gegenüber Kirchen bejaht (BAG 14.12.1978, AP Nr. 26 zu Art. 98 GG). Auf die hiergegen gerichtete Verfassungsbeschwerde hob das Bundesverfassungsgericht (17.02.1981, AP Nr. 9 zu Art. 140 GG) diese Entscheidung auf und hat in Umkehrung der vom BAG entwickelten Kernbereichslehre festgestellt, dass ein solches gewerkschaftliches Zutrittsrecht jedenfalls dann nicht unverzichtbarer Bestandteil der koalitionsmäßigen Betätigung sei, wenn die Gewerkschaft in der jeweiligen Dienststelle **bereits durch Mitglieder** vertreten sei. Dann könne nämlich die zur Sicherung des Bestandes der Koalition notwendige Werbung durch die Gewerkschaftsmitglieder erfolgen, die in der Dienststelle tätig seien. Praktisch bedeutet dies aufgrund des Organisationsgrades, dass dienststellenfremde Gewerkschaftsmitglieder keinen Anspruch auf Zutritt zu einer kirchlichen Dienststelle haben. In der angeführten Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht seine Kernbereichslehre gegen die in der Literatur geäußerte Kritik verteidigt und neu interpretiert. Das Bundesverfassungsgericht will die Koalitionsfreiheit nicht lediglich in seinem **Kernbereich** (also im Bereich des Unerlässlichen) geschützt wissen, vielmehr ist damit gemeint, dass die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit nicht schrankenlos ist, sondern eine Ausgestaltung durch den Gesetzgeber zulässt (BVerfGE 28, 295[306]; 57, 220[245 ff.]; 14.11.1995, PersR 1996, 131[132]).

Zutrittsrecht für Gewerkschaften auch in kirchlichen Einrichtungen

Ausgehend von einer so verstandenen Kernbereichslehre wird man den Gewerkschaften auch ein **unmittelbares Zutrittsrecht** zu kirchlichen und diakonischen Einrichtungen zusprechen, da das BVerfG den geschützten »Kern« heute sehr viel größer bestimmt. Der Kirchengesetzgeber hat diese verfassungsrechtliche Lage bereits antizipiert und die Sicherung der Vereinigungsfreiheit zum gemeinsamen Auftrag von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung erhoben. Mitarbeitervertretung und Gewerkschaften haben unterschiedliche Aufgaben.

Mitarbeitervertretungen können Gewerkschaften zur Unterstützung einladen

Die **Mitarbeitervertretung** kann sich zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben **der Gewerkschaft bedienen**, z. B. als Sachkundige, durch Verteilen von gewerkschaftlichen Broschüren, Einladung in MAV-Sitzungen, Einladung zur Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen. Es ist jedoch nicht Aufgabe der Mitarbeitervertretung, selbst wie eine Gewerkschaft aufzutreten oder für die Gewerkschaften Werbung zu betreiben. Dies hat schon mit Rücksicht auf diejenigen Mitarbeiter/innen zu unterbleiben, die sich gegen eine Gewerkschaftszugehörigkeit entschieden haben (negative Koalitionsfreiheit). **Unschädlich** ist es aber, wenn die Mitarbeitervertretung auf gewerkschaftlichen Beistand oder gewerkschaftliche Materialien zur Erfüllung ihres Auftrages zurückgreift und dadurch **auch für die Gewerkschaften geworben** wird. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die zugleich Gewerkschaftsmitglied sind, dürfen sich an einer Werbe- bzw. Informationsaktion ihrer Gewerkschaft beteiligen. Die Verpflichtung zu **gewerkschaftsneutraler Amtsführung** erfordert lediglich eine deutliche Unterscheidung zwischen gewerkschaftlicher Tätigkeit und Ausübung des Amtes (OVG Saarland, Urteil vom 15.11.1967, III R 37/67). Das Mitglied der Mitarbeitervertretung darf bei einer nachhaltigen Mitgliederwerbung nur **keinen Druck zum Eintritt** in die Gewerkschaft ausüben (BVerwG, Beschluss vom 23.02.1979, 6 P 90/78). Zum Verhältnis von Kirche und Gewerkschaften sowie den Rechten der Gewerkschaften und ihren Mitgliedern in kirchlichen Betrieben vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 264 ff.).

Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung haben weiterhin darauf zu achten, dass jede **Betätigung** in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden **abträglich** ist. Welche störenden Handlungen gemeint sein können, ist nur im Einzelfall unter Berücksichtigung der jeweiligen Gegebenheiten der Dienststelle zu ermitteln (vgl. Fey/Rehren, § 33 Rz. 8). Maßgeblich ist jedoch darauf abzustellen, ob es sich **objektiv** um eine **störende Handlung** handelt. Es genügt nicht, dass die Dienststellenleitung z. B. gewerkschaftliche Werbung für eine Beeinträchtigung der Dienstgemeinschaft hält. Nach diesem Gesetz zulässige Handlungen können auch bei konsequenter Ausübung keine Störung darstellen.

Wer ist Gewerkschaft – und wer nicht?

Im Sinne der Rechtsprechung müssen Gewerkschaften tariffähig sein und die Tarifzuständigkeit besitzen. Sie müssen über eine ausreichende Durchsetzungsfähigkeit verfügen (Mächtigkeit). Erforderlich sind leistungsfähige Organisationsstrukturen, Beratungskapazität und eine ausreichende Anzahl von Mitgliedern.

Die im kirchlichen Bereich tätigen Mitarbeiterverbände, die sich teilweise Gewerkschaften nennen, dürften diese Voraussetzungen nicht erfüllen (siehe auch hierzu ehemaliger Bundesverfassungsrichter Dieterich in AuK 2013, S. 116).



Ein Überblick für die betriebliche Praxis

Was bedeutet gewerkschaftliche Arbeit (koalitionsmäßige Betätigung) in kirchlichen Betrieben?

- Zunächst: Alles, was in anderen (weltlichen) Betrieben an Gewerkschaftsarbeit üblich ist
- Zutrittsrecht von externen, auch hauptamtlichen, Gewerkschaftsvertretern/innen
- Anbringen von Schwarzen Brettern zum Aushängen gewerkschaftlicher Informationen
- Verteilung von Informations- und Werbematerial
- Nutzung der betrieblichen und überbetrieblichen Kommunikationswege, z. B. E-Mails, Intranet usw.
- Teilnahme externer Gewerkschafter/innen an Mitarbeiterversammlungen und MAV-Sitzungen
- ver.di-Mitgliederversammlungen
- Mitgliederwerbung im Betrieb
- Bildung von Betriebsgruppen und Vertrauensleutestrukturen
- Erstellen und Verteilen von ver.di-Betriebszeitungen
- Freistellung für gewerkschaftliche Gremienarbeit
- Forderungen zu allen Fragen, die mit der Arbeitswelt innerhalb und außerhalb des Betriebes zu tun haben, formulieren und veröffentlichen
- Tarifkommissionen zur Verhandlung mit dem Arbeitgeber wählen
- Streikrecht
- Das Wichtigste: Mitglied sein, mitreden, aktiv sein



www.ver.di.de

www.gesundheit-soziales.verdi.de

www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Zeitschriften: Arbeitsrecht und Kirche, Kellner Verlag · ver.di-Kirchen.info

Warum beteiligt sich die Gewerkschaft ver.di nicht an Arbeitsrechtlichen Kommissionen?

1. Arbeitsrechtliche Kommissionen sind kirchliche Gremien bzw. Verbandsgruppen von Diakonie und Caritas. Sie sind nicht neutrale Verhandlungsorte. In Arbeitsrechtlichen Kommissionen legen die kirchlichen bzw. verbandlichen Leitungsorgane die Bedingungen fest, unter denen verhandelt wird.

Die Kirchen- und Verbandsleitungen entscheiden über die Errichtung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, ihre Größe, ihre Befugnisse, Zugangsvoraussetzungen, Anforderungen an die Mitglieder, Entscheidungsverfahren, Art der Beschlussfassung, Amtsdauer und deren Änderungen. Dieses einseitige Recht der kirchlichen Arbeitgeber ist in der jüngsten Vergangenheit auch dazu benutzt worden, um Ordnungen für Arbeitsrechtliche Kommissionen so zu ändern, dass widerständige Arbeitnehmervertreter/innen aus den Arbeitsrechtlichen Kommissionen herausgedrängt wurden (z. B. ARK DW EKD und ARK Hessen Nassau).

Die Gewerkschaft ver.di nimmt an Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht teil, weil die Verhandlungsbedingungen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen von den Leitungsinstanzen der anderen Verhandlungsseite bestimmt werden.

2. Die Mitglieder Arbeitsrechtlicher Kommissionen sind individuelle Personen und bleiben es auch dann, wenn sie von Gewerkschaften benannt werden. Nach den kirchlichen Bestimmungen dürfen die Mitglieder von Arbeitsrechtlichen Kommissionen keine Weisungen entgegennehmen und sie dürfen zu keiner Rechenschaft verpflichtet werden. Sie sind weisungsfrei und rechenschaftsfrei.

Vertreter /innen der Gewerkschaft ver.di sind an die Satzung und an die Beschlüsse der von den Mitgliedern der Gewerkschaft ver.di gewählten Gremien gebunden. Vertreter /innen der Gewerkschaft ver.di unterliegen der demokratischen Kontrolle der Gewerkschaftsmitglieder. Sie sind insbesondere in Tarifverhandlungen weisungsgebunden und gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern und den zuständigen Gremien rechenschaftspflichtig.

Die Gewerkschaft ver.di entsendet keine Vertreter /innen in Arbeitsrechtliche Kommissionen, weil die Arbeitsweise der Arbeitsrechtlichen Kommissionen einseitig von den kirchlichen Arbeitgebern vorgegeben und geändert werden.

3. In Tarifverhandlungen nach dem Tarifvertragsgesetz kommen Tarifverträge zwischen den Parteien dann zustande, wenn sich beide Parteien über den Inhalt des Vertrages einig sind. Besteht keine Einigkeit und kann sie auch in einem Schlichtungsverfahren nicht hergestellt werden, wird kein Tarifvertrag geschlossen. Aus diesem Grund können in Tarifverhandlungen nach dem Tarifvertragsgesetz die Gewerkschaften ihren Mitgliedern Mindestbedingungen garantieren, die durch Tarifvertrag nicht unterschritten werden.

In Arbeitsrechtlichen Kommissionen werden nicht Verträge zwischen zwei Seiten vereinbart. Es werden durch Abstimmung der Mehrheit der Kommissionsmitglieder Beschlüsse gefasst. Die Vertreter/innen von Gewerkschaften in Arbeitsrechtlichen Kommissionen können überstimmt werden. Es können wirksame Beschlüsse gegen die Stimmen der Gewerkschaftsvertreter/innen getroffen werden. Die Gewerkschaftsvertreter/innen können ihren Mitgliedern keine Mindestbedingungen garantieren, die durch Kommissionsbeschlüsse nicht unterschritten werden. Deshalb beteiligt sich die Gewerkschaft ver.di nicht an Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

4. Arbeitsrechtliche Kommissionen sind kirchliche Gremien. Sie werden kirchlicherseits als kirchliche Ämter verstanden und unterliegen der eigenen Selbstbestimmung. Zu Änderungen von Verhandlungsbedingungen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen können Dritte gehört werden. Dritte können die Veränderung mit den Kirchen jedoch nicht verbindlich vereinbaren.

Ebensowenig wie die Gewerkschaften über kirchliche Gremien verhandeln können, können die Kirchen über gewerkschaftliche Gremien verhandeln. Wenn die Kirchen die Arbeitsrechtlichen Kommissionen als eigene Gremien vorgeben, sind von vornherein Verhandlungen auf gleicher Augenhöhe ausgeschlossen. Nur in freien Verhandlungen gibt es faire Verträge – nämlich Tarifverträge.

Übersicht: Zweiter – Dritter Weg

	Verhandlungen nach dem Tarifvertragsgesetz (zweiter Weg)	Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARRGG Synode EKD Nov. 2013) (dritter Weg)
Grundlage	Bundesgesetz (Bundestag)	Beschlüsse von Kirchenleitungen bzw. der Leitungsorgane der Diakonieverbände / Deutscher Caritasverband
Art der Verhandlung	Freie Kollektivverhandlung	Beschlussfassung mit Mehrheiten. Ersetzende Beschlüsse bei Nicht-Einigung
Ergebnis der Verhandlung	Liegt vor, wenn beide Seiten Einigung erzielt haben: Vertrag	Liegt nach Mehrheitsabstimmung vor: Beschluss. Bei Nicht-Einigung: ersetzender Beschluss durch ein anderes Gremium (Schlichtungsausschuss)
Ergebnis	Vertrag. Muss von den Gremien der Parteien bestätigt werden (Gewerkschaft und Arbeitgeber)	Beschluss. Gilt ohne Bestätigung der Parteien
Schlichtung	Verhandlungsparteien einigen sich auf Schlichtungsverfahren. Schlichtung ist Vorschlag, der von beiden Seiten bestätigt werden muss. Keine Seite kann das Verfahren ohne die andere ändern	Kirchen/Verbandsleitungen schreiben das Schlichtungsverfahren vor und können es einseitig ändern. Schlichtungsbeschluss gilt ohne Bestätigung
Vorgaben an die Verhandelnden		
	kann betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen	kann das nicht
Wirkung	zwingend und unmittelbar. Einklagbar	indirekt. Einzelvertragliche Bezugnahme und Satzungen. Nicht einklagbar
Allgemeinverbindlichkeit	möglich (TVG § 5)	nicht möglich
Verhandlungsteilnehmer	bestimmen die Parteien	
Typ	Tarifautonomie. Parteien bestimmen selbst	Heteronom. Kirchen- und Verbandsleitungen
Bindung der Verhandelnden Personenen	an die Organisationen, für die sie verhandeln	Gewissen. Keine Rechenschaftspflicht. Keine Weisungsunterwerfung.

Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di Landesbezirken



ver.di

Nord

Sabine Dass
Tel. 0451 / 8100-716
sabine.dass@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekittke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekittke@verdi.de

Niedersachsen-Bremen

Annette Klausing
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausing@verdi.de

Hessen

Saskia Jensch
Tel. 06151 / 3908-33
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Maria Tschaut
Tel. 0211 / 61824-164
maria.tschaut@verdi.de

Berlin-Brandenburg

Kalle Kunkel
Tel. 030 / 8866-5258
kalle.kunkel@verdi.de

SAT (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)

Gisela Mende
Tel. 0341 / 52901-230
gisela.mende@verdi.de

Rheinland-Pfalz

Andrea Hess
Tel. 06131 / 9726-140
andrea.hess@verdi.de

Saar

Lisa Summkeller
Tel. 0681 / 98849-133
lisa.summkeller@verdi.de

Bayern

Lorenz Ganterer
Tel. 089 / 59977-1031
lorenz.ganterer@verdi.de

Baden-Württemberg

Irene Gölz
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goelz@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung

Georg Güttner-Mayer
Tel. 030 / 6956-1805
georg.guettner-mayer@verdi.de

Berno Schuckart-Witsch
Tel. 030 / 6956-1885
berno.schuckart-witsch@verdi.de