

VKM-Deutschland und das kirchliche Arbeitsrecht

Die Vereinigung kirchlicher Mitarbeitendenverbände Deutschland versteht sich als Dachverband für acht Mitarbeitendenverbände kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Evangelischen Landeskirchen und der Diakonie. Diese beteiligen sich in Eigenverantwortung vor Ort schon seit Jahrzehnten erfolgreich an der Arbeitsrechtssetzung in den jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. in der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland. Sie setzen damit verbindliches Tarifrecht im sogenannten Dritten Weg.

Der Dritte Weg – was ist das?

<ul style="list-style-type: none"> • Tarifliches Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie wird in einer Arbeitsrechtlichen Kommission gesetzt. • Die Kommission ist paritätisch mit Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter*innen besetzt. • Die Besetzung auf Dienstnehmerseite ist den Gewerkschaften und Verbänden vorbehalten. • Beschlüsse können nur mit einem Mehrheitsprinzip (z.B. Zweidrittelmehrheit) gefasst werden. • Im Ergebnis zwingt diese Regelung die Interessenvertreter*innen auf beiden Seiten zum Konsens. • Bei einer dauerhaften Nichteinigung gibt es die Möglichkeit für eine unabhängige und für beide Seiten verbindliche Schlichtung. 	<p>Kommissionsprinzip</p> <p>Paritätsprinzip</p> <p>Verbandsprinzip</p> <p>Prinzip der qualifizierten Mehrheit</p> <p>Konsensprinzip</p> <p>Prinzip der verbindlichen Schlichtung</p>
---	---

Kirchliches Arbeitsrecht besteht nicht nur aus der Tarifsetzung im dritten Weg, sondern findet auch auf der Ebene der Betriebsverfassung statt. Das Mitarbeitervertretungsgesetz regelt in Kirche und Diakonie die betriebliche Mitbestimmung.

Zentrale Elemente der betrieblichen Mitbestimmung in Kirche und Diakonie

<ul style="list-style-type: none"> • Die betrieblichen Partner (Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen) werden zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und zur Rücksichtnahme auf die jeweiligen Interessen des anderen verpflichtet. • Kirche und Diakonie sind in der Mehrheit kleinteilig organisiert Daher gilt ein einfaches Persönlichkeitswahlrecht. • Kirchliche und diakonische Dienstgeber sind grundsätzlich (kirchengesetzlich) verpflichtet, dafür zu sorgen, dass es in ihrem Bereich Mitarbeitervertretungen gibt. • Für Konflikte im kollektiven Bereich, die nicht im Miteinander gelöst werden können, ist das Kirchengengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten zuständig. • Die Kirchengengerichtsbarkeit bietet dazu einen zweistufigen Instanzenzug. 	<p>Dienstgemeinschaft</p> <p>Persönlichkeitswahlrecht</p> <p>Verpflichtung zur Bildung von Mitarbeitervertretungen</p> <p>Innerkirchlicher Rechtsweg</p>
--	--

VKM-Deutschland und das kirchliche Arbeitsrecht

Das kirchliche Arbeitsrecht und das damit verbundene Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in eigenen Angelegenheiten ist verfassungsrechtlich garantiert. Gewerkschaftsvertreter*innen und Vertreter*innen der Politik sehen diesen kirchlichen Sonderweg sehr kritisch und befürworten eine Angleichung an das staatliche Kollektivarbeitsrecht durch die Übernahme des Betriebsverfassungsgesetzes und des Tarifvertragsgesetzes auch im kirchlich-diakonischen Bereich.

Die im VKM-D organisierten Mitgliedsverbände sprechen sich dagegen für einen umfassenden Erhalt dieses kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes aus und sehen den kircheneigenen Weg als

- gerechten konsensorientierten Weg zur Konfliktbeilegung an, der
- zu guten Ergebnissen führt.

Die Gründe im Einzelnen:

<ul style="list-style-type: none"> • Alle kirchlich-diakonischen Dienstgeber sind kirchengesetzlich dazu verpflichtet, ausschließlich kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden. 	Tarifbindung
<ul style="list-style-type: none"> • Daraus ergibt sich eine nahezu vollständige Tarifbindung in Kirche und Diakonie. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Mit den geltenden Dienstvertragsordnungen für den Bereich der Kirche und den Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich der Diakonie gelten die kirchlichen Tarifwerke im Bereich der Vereinigung kirchlicher Mitarbeitendenverbände für annähernd 500.000 Beschäftigte. 	Einheitstarif
<ul style="list-style-type: none"> • Die Tarifiergebnisse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind im Branchenvergleich auf hohem Niveau. 	Ergebnisse auf Augenhöhe
<ul style="list-style-type: none"> • Durch das Kommissionsprinzip ist eine fortlaufende Tariffentwicklung gewährleistet, die formal nicht an Tarifrunden gebunden ist. 	Ständige Tariffortentwicklung
<ul style="list-style-type: none"> • Für fast alle kirchlichen und diakonischen Mitarbeitenden ist eine Mitarbeitervertretung zuständig. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Vertretungsquote ist um ein Vielfaches höher als im privatwirtschaftlichen Bereich 	Flächendeckende betriebliche Interessenvertretung

Die Vereinigung kirchlicher Mitarbeitendenverbände Deutschland, VKM-D, weiß sich allen Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie verpflichtet und tritt nachhaltig für gute Arbeits- und Entlohnungsbedingungen ein. Dabei setzt sich die Vereinigung innerkirchlich insbesondere für weitere Reformen in der kirchlichen Betriebsverfassung ein. Besonders die Einführung einer Form der verbindlichen Unternehmensmitbestimmung ist der VKM-D ein großes Anliegen.

Dortmund, den 28. Februar 2023

Jörg Kamps, Vorsitzender