

Hamburg, Juli 2021

Newsletter 1-2021

Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft (Anlage 1) und Schlichtungsvereinbarung (Anlage 2)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Gewerkschaft ver.di hat den VKDA im Oktober 2019 aufgefordert, die bis dato geltende Schlichtungsvereinbarung und den Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft zu novellieren. Ziel der Gewerkschaft ver.di war, die Schlichtungsvereinbarung aus Niedersachsen als Vorbild zu nehmen und einen Grundlagentarifvertrag ohne Reizworte (absolute Friedenspflicht) zu schaffen. Ver.di betonte, die Gewerkschaft wolle nicht in die Situation kommen, den bestehenden Grundlagentarifvertrag kündigen zu müssen.

Vor der Pandemie kam es zu einem ersten Gespräch im Februar 2020. Der Gesprächsfaden wurde dann im Dezember 2020 wieder aufgenommen

In mehreren Videokonferenzen konnten sich die Teilnehmenden aus dem VKDA, der Kirchengewerkschaft und ver.di's auf die anliegenden Fassungen eines geänderten Tarifvertrages zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft und einer reformierten Schlichtungsvereinbarung verständigen.

Der geänderte Grundlagentarifvertrag sieht auch weiterhin die Friedenspflicht während der Laufzeit der bestehenden Tarifverträge und für den Fall des Scheiterns von Verhandlungen und während eines anschließenden Schlichtungsverfahrens vor. Er ist erstmals zum 31.12.2023 kündbar und verlängert sich um jeweils 3 Jahre sofern dieser nicht gekündigt wird.

Das Schlichtungsverfahren ist mit einer Vorstufe der Schlichtung und zwei Stufen des Schlichtungsverfahrens (§ 6 und § 7 des Entwurfs der Schlichtungsvereinbarung) aufgebaut und sieht vor, dass für den Fall einer Nichteinigung innerhalb des Schlichtungsverfahrens die Schlichtungsstelle mit einfacher Mehrheit entscheidet. Zusätzlich muss die Mehrheit der

Beisitzer*innen der Gewerkschaften und des Arbeitgeberverbandes zustimmen.

Für den Fall, dass sich die Tarifvertragsparteien nicht auf einen oder eine unparteiische Vorsitzende/n einigen können, soll das Bestimmungsrecht bei dem oder der Präsidentin/Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Hamburg liegen. Nach der bisherigen Schlichtungsvereinbarung lag dieses Bestimmungsrecht beim Präsidenten des Landgerichts Kiel. Wegen der größeren Sachnähe der Arbeitsgerichtsbarkeit, haben sich die Parteien auf den oder die Präsidentin/Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Hamburg verständigt.

Der geänderte Grundlagentarifvertrag und die Schlichtungsvereinbarung entsprechen den Vorgaben des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD (ARGG-EKD) zu kirchengemäßen Tarifverträgen. Nach § 11 Abs. 7 des ARGG-EKD müssen die abschließenden Entscheidungen im Schlichtungsverfahren verbindlich sein, also die materielle Wirkung eines Tarifvertrages haben. Gemäß § 13 Abs. 2 ARGG-EKD setzen kirchengemäße Tarifverträge eine uneingeschränkte Friedenspflicht voraus, wobei die Ausgestaltung der Friedenspflicht zwischen den Tarifpartnern vereinbart wird.

Die neuen Regelungen garantieren ein verbindliches Schlichtungsverfahren, da die angenommene Schlichtungsempfehlung die materielle Wirkung eines Tarifvertrages hat. Die Einigungsempfehlung des*der Vorsitzenden ist angenommen, wenn der Mehrheit der Mitglieder der Schlichtungsstelle und die Mehrheit der der Beisitzer*innen der Gewerkschaften und des Arbeitgeberverbandes, die Beisitzer*innen der Empfehlung zustimmen. Dieses System ist konsensual ausgerichtet, beinhaltet allerdings auch die „Gefahr“, dass eine Schlichtungsempfehlung nicht im ersten Anlauf angenommen wird. Nach unserer Auslegung ist das Schlichtungsverfahren dann fortzusetzen, bis eine Einigung erfolgt.

Um zu verhindern, dass die Schlichtungsstelle vorschnell angerufen wird, ist in § 3 des Entwurfs der Schlichtungsvereinbarung eine Vorstufe vorgesehen. Diese zusätzliche Verhandlungsrunde soll von zwei von den Tarifpartnern zu benennenden Personen moderiert werden. Auch diese Regelung stellt ein weiteres Element eines kirchengemäßen Verfahrens dar, stellt es doch den Einigungscharakter in den Vordergrund.

Mit freundlichen Grüßen



Arne Buckentin
Geschäftsführer

Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft

vom 03.06.2021

Zwischen
**dem Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA),**
vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der „ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di),
vertreten durch
die Landesbezirksleitung Nord, Huxstraße 1-9, 23552 Lübeck und
die Landesbezirksleitung Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

und

**der Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord,**

vertreten durch den Vorstand,

- andererseits -

In dem Bewusstsein der Besonderheit des kirchlichen Dienstes, der vom Auftrag der Kirche bestimmt ist, das Wort Gottes zu verkündigen, Glauben zu wecken, Liebe zu üben und die Gemeinde zu bauen, in der Erkenntnis, dass die Regelung der Arbeitsverhältnisse zwischen der Kirche und ihrer Diakonie, unabhängig von ihrer Rechtsgestalt, als Dienstgeber und ihren nichtbeamteten Mitarbeitern zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht rechtsverbindlicher Ordnungen bedarf, und in der Erkenntnis, dass die Kirche ihre verfassungsmäßigen Rechte wahren und ihre Aufgaben ungehindert ausüben muss.

§ 1

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht für die jeweilige Laufzeit der nachgeordneten Tarifverträge eine Friedenspflicht. Im Falle eines Scheiterns von Tarifverhandlungen ist unmittelbar das Schlichtungsverfahren gemäß der Schlichtungsvereinbarung in der jeweils gültigen Fassung einzuleiten. Bis zur Einleitung und während der Dauer des Schlichtungsverfahrens besteht ebenfalls eine Friedenspflicht.

§ 2

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 27.05.2021 in Kraft und ersetzt den Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vom 5. November 1979.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann erstmalig mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2023 gekündigt werden. Falls er nicht gekündigt wird, gilt er jeweils für 3 Jahre weiter. Die Kündigungsfrist beträgt jeweils sechs Monate zum Jahresende. Er wirkt bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft nach.

- (3) Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die vertragsschließenden Tarifvertragsparteien, im Geiste dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten mit dem Ziel, eine neue Vereinbarung abzuschließen.

Hamburg, den 03.06.2021

Für den
Verband kirchlicher und
diakonischer Anstellungsträger
e. V. (VKDA)

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften

Schlichtungsvereinbarung

vom 03.06.2021

Zwischen

**dem Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA),**

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -
und

der „ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di),

vertreten durch

die Landesbezirksleitung Nord, Huxstraße 1-9, 23552 Lübeck und
die Landesbezirksleitung Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

und

**der Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord,**

vertreten durch den Vorstand,

- andererseits -

§ 1 Verhandlungs- und Schlichtungsgrundsatz

1. Die Tarifvertragsparteien gehen von dem Gedanken aus, dass bei allen Kollektivstreitigkeiten die Verständigung das erstrebenswerte Ziel ist. Die vertragsschließenden Parteien sind sich darüber einig, dass alle Streitigkeiten über tarifvertraglich regelbare Forderungen einer Lösung in einem verbindlich durchzuführenden Schlichtungsverfahren zum jeweiligen Gegenstand zugeführt werden. Innerhalb einer Tarifrunde kann nur einmal die Schlichtung angerufen werden.
2. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren ein Schlichtungsverfahren, welches zur Anwendung kommt, wenn die Tarifverhandlungen zu keiner Verständigung führen oder eine Tarifvertragspartei die Aufnahme von Verhandlungen ablehnt.
3. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.

§ 2 Zusammensetzung der Schlichtungsstelle

1. Die Schlichtungsstelle setzt sich aus einer/einem unparteiischen Vorsitzenden und je 3 von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzer*innen zusammen.

2. Vorsitzende dürfen nicht hauptamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen oder bei der Gewerkschaft beschäftigt sein. Vorsitzende und Beisitzer*innen sollen zu kirchlichen Ämtern wählbar sein.
3. Vorsitzende und Beisitzer*innen werden von Fall zu Fall bestimmt.

§ 3 Vorstufe der Schlichtung

1. Erklärt eine Tarifvertragspartei das Drohen des Scheiterns der Verhandlungen, so erfolgt der Versuch einer Einigung in einer weiteren Verhandlungsrunde, die von zwei unparteiischen Personen moderiert wird. Die Tarifvertragsparteien benennen je eine*n unparteiische*n Moderator*in.
2. Führt auch diese Verhandlungsrunde nicht zu einer Einigung, so kann jede Tarifpartei das Scheitern der Tarifverhandlungen erklären. Diese Verhandlungsrunde soll maximal drei Wochen dauern.

§ 4 Eintritt in die Schlichtung

1. Sind die Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien gescheitert oder verweigert eine Tarifvertragspartei die Aufnahme von Verhandlungen, so richtet die betreibende Tarifvertragspartei unter Angabe des Streitfalles, unter Benennung ihrer Beisitzer*innen und unter Vorschlag eines unparteiischen Vorsitzes (innerhalb von 6 Werktagen) an die andere Tarifvertragspartei in Textform die Aufforderung, innerhalb einer zweiwöchigen Frist ihre Beisitzer*innen zu benennen und zu dem Vorschlag über den Vorsitz Stellung zu nehmen. Lehnt die andere Tarifvertragspartei den Vorschlag eines unparteiischen Vorsitzes ab, so hat sie innerhalb der zweiwöchigen Frist einen eigenen Vorschlag eines unparteiischen Vorsitzes zu unterbreiten.
2. Kommt eine Einigung über einen Vorsitz ausnahmsweise nicht zu Stande, so kann eine Tarifvertragspartei die*den Präsident*in des Landesarbeitsgerichts Hamburg um einen Vorschlag für die Bestimmung eines unparteiischen Vorsitzes bitten. Dieser Vorschlag ist für die Tarifvertragsparteien verbindlich.
3. Die Verhandlung gilt als gescheitert, wenn eine Tarifvertragspartei dies der anderen Tarifvertragspartei gegenüber in Textform erklärt oder eine Tarifvertragspartei es ablehnt, weiter oder überhaupt zu verhandeln.

§ 5 Verfahren

1. Die Schlichtungsstelle hat innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Eingang der Aufforderung gemäß § 4 Abs. 1 zusammenzutreten. Die Tarifvertragsparteien können die Frist im Einzelfall im gegenseitigen Einvernehmen verlängern.
2. Die*der Vorsitzende setzt nach Erörterung mit den Tarifvertragsparteien Ort und Zeitpunkt der Verhandlung fest. Die*der Vorsitzende lädt die Tarifvertragsparteien zu der Verhandlung ein, die Organisation obliegt der aufrufenden Partei unter Vorgabe des Vorsitzes. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, die von ihnen zu stellenden Beisitzerinnen zu den anberaumten Sitzungen zu laden. Sie haben binnen einer Frist von 6 Werktagen nach Eingang der Mitteilung über den Verhandlungstermin ihre Anträge, Schriftsätze und Verhandlungsunterlagen in zweifacher Ausfertigung bei der Vorsitzende einzureichen.

3. Die Schlichtungsstelle hat nach Erörterung des Sachverhalts durch die Tarifvertragsparteien die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen. Soweit sie es für erforderlich hält, kann sie Auskünfte einholen, den Tarifvertragsparteien die Beibringung von Unterlagen aufgeben sowie Auskunftspersonen und Sachverständige hören.
4. Die Beratungen der Schlichtungsstelle, einschließlich der Erörterung durch die Tarifvertragsparteien und Sachverständigen, sind vertraulich und nicht öffentlich. Die Beisitzer*innen sind jedoch berechtigt, die zustehenden Gremien der Tarifvertragspartei, die sie benannt hat, zu informieren.
5. Die Tarifvertragsparteien können gemeinsam die Schlichtungsstelle ersuchen, das Schlichtungsverfahren auszusetzen, um eine Einigung untereinander herbeizuführen. Erklärt eine Tarifvertragspartei gegenüber dem Vorsitz schriftlich, dass eine Einigung nicht erzielt werden konnte, ist das Schlichtungsverfahren spätestens innerhalb einer Frist von einer Woche nach Eingang der Erklärung fortzusetzen. Die Tarifvertragsparteien können die Frist im Einzelfall im gegenseitigen Einvernehmen verlängern.
6. Das Schlichtungsverfahren einschließlich eines Aussetzens der Schlichtung und der besonderen Schlichtung muss innerhalb von vier Monaten nach dem ersten Zusammentreten der Schlichtungsstelle abgeschlossen werden. Die Tarifvertragsparteien können die Frist im Einzelfall im gegenseitigen Einvernehmen verlängern.

§ 6 Einigungsempfehlung

1. Die Schlichtungsstelle hat in jedem Stadium des Verfahrens zu versuchen, eine Einigung der Tarifvertragsparteien herbeizuführen. Die*der Vorsitzenden schlägt eine Einigungsempfehlung vor. Die Einigungsempfehlung ist vor Abstimmung in der Schlichtungsstelle in ihrem Wortlaut niederzuschreiben.
2. Die Einigungsempfehlung gilt als angenommen, wenn alle Mitglieder der Schlichtungsstelle zustimmen, Stimmenthaltungen sind nicht zulässig. Diese Einigungsempfehlung ist vom Vorsitz zu unterzeichnen und den Tarifvertragsparteien unverzüglich zuzusenden.
3. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, innerhalb von fünf Werktagen nach Erhalt der Einigungsempfehlung die Tarifverhandlungen auf der Grundlage der Einigungsempfehlung mit dem Ziel der Einigung wiederaufzunehmen. Die Tarifvertragsparteien können die Frist im Einzelfall im gegenseitigen Einvernehmen verlängern.
4. Stimmen die Tarifvertragsparteien der Einigungsempfehlung zu oder einigen sich anderweitig, ist die Schlichtung beendet.
5. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie in ihrem Wortlaut niederzuschreiben, von den Tarifvertragsparteien zu unterzeichnen und ein Tarifvertrag entsprechenden Inhalts zu schließen.

§ 7 Besondere Schlichtung

1. Kommt keine Einigungsempfehlung nach § 6 Abs. 2 zustande oder erklärt eine der Tarifvertragsparteien die nach § 6 Abs. 3 zu führenden Verhandlungen für gescheitert,

kann jede der Tarifvertragsparteien innerhalb einer Frist von 6 Werktagen ab Zugang der Entscheidung die besondere Schlichtung beantragen.

2. Die Schlichtungsstelle ist an die vorangegangene Entscheidung nicht gebunden. Sie entscheidet erneut.
3. Die*der Vorsitzende unterbreitet nach Erörterung mit den Tarifvertragsparteien eine Einigungsempfehlung.
4. Über diese Einigungsempfehlung wird mit einfacher Mehrheit abgestimmt, Stimmenthaltungen sind unzulässig. Die*der Vorsitzende hat Stimmrecht. Erhält die Einigungsempfehlung die Mehrheit wird daraus eine Schlichtungsempfehlung.
5. Die Schlichtungsempfehlung wird über die Beisitzer*innen den Tarifvertragsparteien zugestellt. Die Tarifvertragsparteien entscheiden innerhalb von vier Wochen über die Annahme oder Ablehnung der Schlichtungsempfehlung.
6. Die Schlichtungsstelle tritt danach erneut zusammen und stimmt über die Schlichtungsempfehlung ab, dabei sind die Beisitzer*innen an die Voten der Tarifvertragsparteien gebunden.
7. Die Schlichtungsempfehlung ist angenommen, wenn sie eine einfache Mehrheit der Mitglieder der Schlichtungsstelle und zusätzlich die Stimmenmehrheit der von der jeweiligen Tarifvertragspartei benannten Beisitzer*innen erhält. § 6 Absätze (4) und (5) gelten entsprechend.

§ 8 Kosten der Schlichtung

1. Die Kosten des Schlichtungsverfahrens trägt jede Tarifvertragspartei zur Hälfte.
2. Bei einseitiger Hinzuziehung sachverständiger Personen durch eine Partei, trägt diese die hierdurch entstandenen Kosten allein.

§ 9 Inkrafttreten

1. Die Vereinbarung tritt am 27.05.2021 in Kraft und löst die Schlichtungsvereinbarung vom 5. November 1979 ab.
2. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2023 gekündigt werden.
3. Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die vertragsschließenden Tarifvertragsparteien, im Geiste dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten mit dem Ziel, eine neue Vereinbarung abzuschließen. Die Schlichtungsvereinbarung wirkt nach.
4. Schlichtungsverfahren, die vor Beendigung ihrer Geltung nach Absatz 3 anhängig sind, werden nach den Regeln dieser Vereinbarung zu Ende geführt.

Hamburg, den 03.06.2021

Für den
Verband kirchlicher und
diakonischer Anstellungsträger
e. V. (VKDA)

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften