Thesenpapier zur 14. Fachtagung zum Kirchlichen Arbeitsrecht vom 28. Februar bis 1. März 2011

Zukunftsfähigkeit des Kirchlichen Arbeitsrechts?

Arbeitsgruppe 10

Tarifverträge in der EKBO und Nordelbien wegweisende Modelle kirchlicher Arbeitsrechtsgestaltung

Christian Hannasky – Landesvorsitzender GKD-Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (BBSO)
Hubert Baalmann – Verbandssekretär/Dipl.-Jurist Gewerkschaft für Kirche und Diakonie, Hamburg

- Tarifverträge im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft haben sich in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland als Regelungswerk der Arbeitsbeziehungen zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestens bewährt.
- Kirchliche und Diakonische Arbeitgeber unterscheiden sich mit ihren Rechten und Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht von „weltlichen“ Arbeitgebern.
- Flächentarifverträge im Bereich der Diakonie und Caritas schützen vor ruinösem Wettbewerb. Wer immer stärker flexibilisiert hat kein Interesse am fairen Ausgleich, sondern führt den Wettkampf mit anderen Anbietern über Personalkosten.
- Tarifverträge schaffen eine gerechte, sozialpartnerschaftliche, gleichberechtigte Arbeitsrechtsregelung im Sinne des GG.
- Die Tarifvertragssysteme haben sich seit Jahren in Berlin-Brandenburg und Nordelbien bewährt.
- Der TV-EKBO und der KAT sind erprobte Arbeitsvertragssysteme zu verlässlichen Regelugen bei Fusionen von Landeskirchen.
- Tarifverträge eröffnen die Möglichkeit auf nachweisbare Notlagen flexibel zu reagieren
- Kirchliche Tarifverträge sind eigenständige Arbeitsvertragswerke im Sinne des Tarifvertragsgesetzes TVG, in denen auch kirchenspezifische Besonderheiten tarifiert werden können.
- Kirchen und Diakonie/Caritas sprechen sich theologisch für Gewerkschaften aus, möchten aber nicht, dass sie in ihren eigenen Einrichtungen aktiv werden.
- Tarifverträge werden nicht notwendig allein von Tarifparteien außerhalb des kirchlichen Umfeldes geschlossen. Mit der Gewerkschaft Kirche und Diakonie und dem vkm Deutschland bestehen im Raum der Kirchen, Diakonie und Caritas Organisationen mit langjähriger Erfahrung in der Tarifarbeit.
- Bei Verhandlungen der Sozialpartner treten gewerkschaftliche Tarifkommissionen den kirchlichen und diakonischen Arbeitgebern auf gleicher Augenhöhe gegenüber.
- Mündige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gestalten ihre Rechte und Pflichten über ihre Gewerkschaften selbständig und eigenverantwortlich.
- Die Tarifmächtigkeit ist durch die Mitgliedergröße gegeben. Dafür ist die ständige Gewinnung von Mitgliedern in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen nötig.