

## Positionierung des vkm-Hannover zur „Einheits-ARK“ für den gesamten Bereich der EKD



Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter Hannover e.V.

Der vkm-Hannover als Gewerkschaft in Kirche und Diakonie beteiligt sich schon seit Jahrzehnten erfolgreich an der Arbeitsrechtssetzung in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission der Konföderation niedersächsischer Kirchen und setzt damit für den Bereich der verfassten Kirche verbindliches Tarifrecht im sogenannten Dritten Weg.

Der vkm-Hannover ist nachhaltig – im Gegensatz zu anderen Gewerkschaften – der Ansicht, dass der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht ein kirchengemäßer Weg ist, der den Ansprüchen und Bedürfnissen der Beschäftigten über die Jahrzehnte auch gerecht geworden ist.

Diese zentralen Inhalte zeichnen aus Sicht des vkm-Hannover die Arbeitsrechtssetzung in den Landeskirchen Braunschweig und Hannover sowie der Kirche in Oldenburg aus:

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Tarifliches Arbeitsrecht in beteiligten Kirchen der Konföderation niedersächsischer Kirchen wird in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission gesetzt (ADK).</li></ul>               | <b>Kommissionsprinzip</b>                    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Die Kommission ist paritätisch mit je neun Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter*innen besetzt.</li></ul>   | <b>Paritätsprinzip</b>                       |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Die Besetzung auf Dienstnehmerseite ist den Gewerkschaften und Verbänden vorbehalten.</li></ul>  | <b>Verbandsprinzip</b>                       |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Beschlüsse können nur mit einer deutlichen Mehrheit gefasst werden, wobei die Arbeitnehmerseite sich nur mit einer Stimme über einen Sprecher äußert (interne Bankabstimmung).</li></ul> | <b>Prinzip der qualifizierten Mehrheit</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Im Ergebnis zwingt diese Regelung die Interessenvertreter*innen auf beiden Seiten zum Konsens.</li></ul>   | <b>Konsensprinzip</b>                        |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Bei einer dauerhaften Nichteinigung gibt es die Möglichkeit für eine unabhängige und für beide Seiten verbindliche Schlichtung.</li></ul>  | <b>Prinzip der verbindlichen Schlichtung</b> |

Die neueren Entwicklungen auf der Ebene der EKD eine einheitliche arbeitsrechtliche Kommission für alle Landeskirchen gemeinsam schaffen zu wollen beobachtet der vkm-Hannover mit Sorge.

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Eine gemeinsame Kommission ist nicht in der Lage die je unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Landeskirchen abzubilden.</li></ul>   | <b>Unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen in den Landeskirchen</b> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Die Haushaltshoheit der Kirchen über die Personalkosten der privatrechtlich-beschäftigten Kolleg*innen ginge durch eine „Einheitskommission“ verloren.</li></ul>   | <b>Haushaltshoheit der Landeskirchen geht verloren</b>                 |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Die einzelnen Landeskirchen orientieren sich zwar an den öffentlichen Tarifwerken, haben aber im Ergebnis eigenständige Tarifwerke mit z.T. erheblichen Abweichungen, die auf der Ebene der EKD zu erheblichen Komplexitätsproblemen führen.</li></ul> | <b>Komplexitätsprobleme eines Einheitstarifs</b>                       |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Eine Überleitung in einen Einheitstarif würde eine solche Kommission lange Zeit beschäftigen. Viele „Fachgruppen“ müssten sich um unterschiedliche Überleitungs- und Besitzstandsregelungen kümmern und diese Fortschreiben.</li></ul>                 | <b>Komplexe Überleitungen und Besitzstandsregelungen notwendig</b>     |

## Positionierung des vkm-Hannover zur „Einheits-ARK“ für den gesamten Bereich der EKD



Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter Hannover e.V.

Der vkm-Hannover als Gewerkschaft in Kirche und Diakonie ist darüber hinaus der Auffassung, dass es im Bereich der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung weiterhin eine breite und vitale gewerkschaftlich orientierte Beteiligung am Prozess der politischen Willensbildung braucht. Das Bundesarbeitsgericht und in der Folge auch das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD fordern dies auch als konstitutive Bedingung für die Rechtmäßigkeit einer Arbeitsrechtssetzung im dritten Weg.

- Gewerkschaften in Kirche und Diakonie sind ihrem Wesen nach eher landeskirchlich aufgestellt, so dass durch eine Einheitskommission eine solche breite gewerkschaftliche Beteiligung nicht mehr sichergestellt werden kann.

**Kein gewerkschaftliches  
Gegenüber in einer  
Einheitskommission**

Der vkm-Hannover ist der Auffassung, dass Gesetzesinitiativen, die auch die Interessen der Arbeitnehmer\*innen der Kirche und ihrer Diakonie betreffen, mit den entsprechenden Interessensvertretungen im Vorfeld solcher Initiativen in einem geregelten Anhörungsverfahren erörtert werden müssen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf für eine einheitliche Arbeitsrechtsetzung in der EKD ist zu spät nicht mit den Interessenverbänden kommuniziert worden. Erst aufgrund dringender Nachfrage gab es Gelegenheit für die Interessensverbände, sich dazu zu äußern. Das ist nicht nur schlechter Stil für die innerkirchliche Gesetzgebung, sondern beinhaltet auch die Gefahr, dass durch den kirchlichen Gesetzgeber wesentliche Interessen und Inhalte nicht wahrgenommen und übersehen werden. Das ist kein Miteinander auf Augenhöhe in einer Dienstgemeinschaft.

Daher wendet sich der vkm-Hannover nachdrücklich gegen den vorgelegten Gesetzesentwurf und fordert diesen zurückzunehmen und ein ordentliches Gesetzgebungsverfahren einzuleiten, indem auch Anhörungen der Interessenverbände verbindlich berücksichtigt werden.

Folgende inhaltliche Anmerkungen zum Gesetzesentwurf macht der vkm-Hannover darüber hinaus:

- Beschlüsse in der geplanten Kommission werden mit einfacher Mehrheit gefällt. Es fehlt ein tragfähiger Einigungsdruck, der z.B. durch eine interne Bankabstimmung getroffen wird.
- Die Zuständigkeit auch für den diakonischen Bereich wird begründet. Es fehlt eine klare Abgrenzung zur Rechtssetzung der ARK DD nach dem ARGG.EKD
- Der Kündigungsschutz für Dienstnehmervertreter\*innen orientiert sich nicht am MVG.EKD und ist damit unvollständig
- Keine klare Freistellungsregelungen für die Dienstnehmerverteter\*innen
- Die Kommission ist in ihrer Größe nicht arbeitsfähig, wenn alle Landeskirchen beteiligt sind.
- Aufgrund der Größe der Kommission ist mit hohen Kosten dieser Kommission zu rechnen

**Abschaffung des Prinzips  
der qualifizierten Mehrheit**

**Fehlende  
Abgrenzungsregelungen  
zum ARGG**

**Mangelnder  
Kündigungsschutz**

**Keine klar definierten  
Freistellungsregelungen**

**Keine Arbeitsfähigkeit der  
Kommission**

**Kosten der Kommission**

Hannover, den 28.08.2023

Vorstand des vkm Hannover

Geschäftsstelle Vkm-Hannover, Osterstr. 1, 30159 Hannover, [www.vkm-hannover.de](http://www.vkm-hannover.de), Mail: [vkm@evlka.de](mailto:vkm@evlka.de)