

An die  
Mitglieder des VKDA

23. August 2016

050

## Rundschreiben 1/2016

---

- I. Ergänzungstarifvertrag vom 20. April 2016 zum Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vom 5. November 1979 (Anlage 1)**
  - II. Arbeitsrechtsregelungssystem in der Nordkirche (Anlage 2)**
  - III. Tarifverhandlungen**
- 

- I. Ergänzungstarifvertrag vom 20. April 2016 zum Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vom 5. November 1979**

Wie bekannt, gibt es bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Bestrebungen, die Grundlagen unserer Tarifpartnerschaft zu verändern.

Hauptziel ist es dabei, den nach Ansicht ver.di's nur vertraglichen Ausschluss des Streikrechts zu beseitigen.

Diese Position steht im Widerspruch zu den derzeit in unserer Landeskirche zum Thema Tarifvertrag geltenden und durch Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht bestätigten gesetzlichen Grundlagen.

Da sich hieran zumindest bis zu einer neuen Entscheidung des Kirchengesetzgebers, die in den nächsten ein bis zwei Jahren fallen soll, nichts ändern wird, hat ver.di seine beabsichtigte Kündigung des Grundlagentarifvertrages aufgeschoben.

Der anliegende Ergänzungstarifvertrag zum Grundlagentarifvertrag (Anlage 1) beinhaltet die Einigung zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem VKDA über ein einmaliges besonderes Kündigungsrecht innerhalb dieser fünfjährigen Laufzeit (bis 31. Dezember 2021).

Dieses Kündigungsrecht ist an eine gesetzgeberische Entscheidung der Landeskirche gebunden.

Mit der Kirchengewerkschaft wurde ein entsprechendes, vorzeitiges Kündigungsrecht nicht vereinbart.

Im Falle von Veränderungen durch den Kirchengesetzgeber werden die möglichen Auswirkungen mit der Kirchengewerkschaft ohne Kündigung des Grundlagentarifvertrages verhandelt. Es ist daher gewährleistet, dass eine mögliche Kündigung seitens der Gewerkschaft ver.di keine rechtliche Bedeutung für die Tarifverträge KAT und KTD und entsprechende Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse hat. Die Funktionsfähigkeit unseres Systems der kirchengemäßen Tarifpartnerschaft ist nicht davon abhängig, mit wie vielen Tarifpartnern die Tarifverträge abgeschlossen werden.

## **II. Arbeitsrechtsregelungssystem in der Nordkirche**

Im Verlauf des Frühjahrs wurde den Kirchenkreisräten der dem VKDA angehörenden Kirchenkreise das anliegende Papier des VKDA zur Verfügung gestellt (Anlage 2).

Da es sich bei der Grundsatzfrage der Wahl der verschiedenen Systeme „Zweiter und Dritter Weg“ um teilweise rechtlich nicht unkomplizierte Zusammenhänge handelt, haben wir seitens des VKDA versucht, in möglichst kurzer Form die wesentlichen Argumente für die Entscheidung herauszuarbeiten.

## **III. Tarifverhandlungen**

Am 7. September 2016 beginnen die Tarifverhandlungen zur Entgeltrunde KAT 2016. Ein weiterer Termin ist für den 25. Oktober 2016 geplant.

Unabhängig von diesen Verhandlungen zu allgemeinen Entgelterhöhungen im Bereich des KAT finden auch Verhandlungen zu Forderungen der Gewerkschaften, die besondere Aufwertungen des Erziehungsdienstes zum Inhalt haben, statt.

Die Verhandlungen zur Entgeltrunde 2016 im Bereich des KTD beginnen am 25. November 2016.



Kunst  
- Geschäftsführer -

## **1. Ergänzungstarifvertrag**

**vom 20. April 2016**

**zum Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer  
kirchengemäßen Tarifpartnerschaft**

**vom 5. November 1979**

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**

- andererseits -

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Entscheidung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zum Verfahren der Arbeitsrechtssetzung nach § 56 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (EGVerf) grundsätzliche Bedeutung für die bestehende Tarifpartnerschaft hat.

### **§ 1**

(1) Um der Bedeutung der Entscheidung gerecht zu werden, wird für die „ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ ein besonderes Kündigungsrecht für den Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vereinbart.

(2) Abweichend von § 2 Abs. 2 Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft kann der Tarifvertrag durch „ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ innerhalb von drei Monaten nach der Verkündung des Gesetzes zum Verfahren der Arbeitsrechtssetzung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland nach § 56 Abs. 4 EGVerf im Kirchlichen Amtsblatt zum Monatsende gekündigt werden.

## § 2

### **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2016 in Kraft.

Kiel, 20. April 2016

Für den Verband  
kirchlicher und diakonischer  
Anstellungsträger in Norddeutschland  
(VKDA)

gez. Unterschriften

Für die  
„ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di)  
Landesbezirksleitungen Hamburg und Nord

gez. Unterschriften

## **Der Zweite Weg in der Nordkirche / Das kirchengemäße Tarifvertragssystem**

Eine Kurzdarstellung der Geschichte, des Systems und der Möglichkeiten von Veränderungen der Tarifpartnerschaft mit ihren Auswirkungen sowie eine Anlage, die die derzeitigen Rechtsgrundlagen in einfacher Form beschreibt.

### **I. Entwicklung/Geschichte**

Die Ausgangslage der Nordelbischen Kirche (NEK) im Jahr 1979 zur Frage ihres Arbeitsrechtsregelungssystems war besonders bestimmt durch die schon lange bestehende Tarifpartnerschaft in der Schleswig-Holsteinischen Landeskirche. Die Nordelbische Synode entschied sich mit großer Mehrheit für das Tarifvertragssystem. Von den Gegnern war insbesondere die Gefahr einer Fremdbestimmung durch die Gewerkschaften beschworen worden. Dies hat sich in der jahrzehntelangen Praxis als völlig unhaltbar erwiesen.

Von der Synode wurden Mindestbedingungen für den Abschluss von Tarifverträgen formuliert, die sich im Wesentlichen im sogenannten Grundlagentarifvertrag wiederfinden. Insbesondere finden sich hier die Verpflichtung zur allgemeinen Friedenspflicht und das Verbot von Aussperrungen. Weitere Mindestbedingung war die Verpflichtung zur Kirchenmitgliedschaft. Neben einer unkündbaren Schlichtungsvereinbarung und einer Regelung zu Notlagen wurde als wesentliche Voraussetzung für die Entstehung des Nordelbischen Tarifvertragssystems die Gründung eines Arbeitgeberverbandes im Sinne des staatlichen Tarifvertragsgesetzes vorgesehen. Über die satzungsgemäße Entsendung der landeskirchlichen Vertreterinnen und Vertreter in die Vereinsgremien des heute unter dem Namen „Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland - (VKDA)“ geführten Arbeitgeberverbandes ist sichergestellt, dass die Nordkirche den ihr als Landeskirche zustehenden besonderen Einfluss auf die Gremienentscheidung wie auch Ausgestaltung der Arbeitsregelungen wahrnehmen kann.

In der Nordkirche wird für die Landeskirche und die Körperschaften auf dem Gebiet der ehemals Nordelbischen Kirche der Zweite Weg zurzeit fortgeführt (sog. kleines Trennungsmodell).

Der VKDA hat heute 630 Mitglieder, von denen 75 keine öffentlich-rechtlichen Körperschaften sind. Über das Arbeitsrechtsregelungsgesetz und die Allgemeinverbindlichkeitsverordnung hatte die Nordelbische Synode und die Kirchenleitung die Rechtsgrundlage dafür geschaffen, dass auch die Nichtmitglieder des Verbandes innerhalb der verfassten Kirche (einige wenige Kirchengemeinden) die Tarifverträge anzuwenden haben.

Da die Kollektivrechtssetzung im Bereich der Angestellten privatrechtlicher Natur ist, kann nur (in jedem der beiden den Kirchen zur Verfügung stehenden Systemen) seitens der Kirche die eine Seite der Vertragsgestaltung beeinflussbar sein. Mit der Entscheidung, die Aufgabe der Arbeitsrechtssetzung einem Arbeitgeberverband zu überlassen, hatte die NEK bewusst und ausdrücklich mit Rücksicht auf das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der öffentlich-rechtlichen Körperschaften der NEK auch als Arbeitgeber, die Entscheidungskompetenz zu den Arbeitsrechtsregelungen und ihren Inhalten einem anderen System mit demokratischem Aufbau zugewiesen. Die Meinungsbildung zu Fragen der Arbeitsrechtssetzung findet hier daher nicht auf dem Weg der Gesetze und Verordnungen statt, sondern im Rahmen des VKDA, der als Verein organisiert ist. Es sind weitestgehend die gleichen Körperschaften wie in der Gesetzgebung. Es ist jedoch ein anderer Weg. Im Gegensatz dazu steht in der Regel das System des Dritten Weges, welches die Arbeitsrechtsregelungen durch ein paritätisch besetztes Gremium beschließen lässt. In der Nordkirche wird die Arbeitgeberseite dieses Gremiums durch die jeweiligen Kirchenleitungen bestimmt. Die dargestellte Mitbestimmung von Kirchenkreisen und Kirchengemeinden findet insoweit nicht statt.

Vom Geltungsbereich der Tarifverträge des VKDA werden derzeit ca. 27Tsd. Mitarbeiter erfasst, wobei der etwas größere Teil unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT) fällt. Im Bereich der Diakonie Schleswig-Holstein und Hamburg arbeiten über 12Tsd. Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD).

## **II. Thesen zum Tarifvertrag und zum Wechsel des Systems**

- Das kirchengemäße Tarifvertragssystem hat sich in unserer Kirche und ihren Vorgängern in fast vier Jahrzehnten bewährt. Deutlicher Beweis ist das gemeinsam mit den Gewerkschaften deutschlandweit erste grundlegend reformierte Tarifvertragssystem in Kirche und Diakonie aus der Tradition des BAT heraus.
- Im Gegensatz zum derzeit in der Nordkirche installierten Dritten Weg ist unser kirchengemäßes Tarifvertragssystem mit seinem Streikausschluss durch das Bundesarbeitsgericht bestätigt. Im Geltungsbereich der KAVO ist der Streik nicht wirksam ausgeschlossen.
- Tarifverträge sind das durch unser Grundgesetz und entsprechende Gesetze vorgesehene System der kollektiven Arbeitsrechtsetzung in unserer Gesellschaft. Der Dritte Weg, als Sonderweg der Kirche, hat verstärkt gegen den Ruf zu kämpfen, keine Augenhöhe von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Interessenausgleich zu gewährleisten.

- Ein Wechsel zum Dritten Weg in den elf Kirchenkreisen der ehemals Nordelbischen Kirche wäre nur gegen den deutlichen Widerstand der organisierten und nichtorganisierten Mitarbeiterschaft möglich. Der Wille unserer (Arbeits-)Vertragspartner und ihre Motivation sollte hohen Respekt genießen.
- Da die Kirche nicht das Recht hat, eine normative Wirkung ihrer Regelung auch im privaten Arbeitsverhältnis anzuordnen (BAG 3 AZR 517/13) müssten bei einem Systemwechsel alle betroffenen Arbeitsverträge einvernehmlich geändert werden. Da nicht nur der KTD sondern auch der KAT wegen seiner Geltung bei Verbandsmitgliedern außerhalb der verfassten Kirche eine dynamische Fortentwicklung nehmen würde, ist wegen mangelnder Änderungsbereitschaft bei den Mitarbeitern von einem jahrzehntelangen Übergang auszugehen.
- Bei einem Wechsel der Nordkirche zum Dritten Weg wären ca. 14Tsd. Arbeitsverträge einvernehmlich zu ändern. Im umgekehrten Fall wären es ca. 1.400. Es liegt auf der Hand, welcher Wechsel, auch technisch, wesentlich leichter zu vollziehen wäre. Hinzu kommt, dass bei der erforderlichen Einvernehmlichkeit das höhere Niveau des KAT eine gute Unterstützung wäre.
- Die arbeitsrechtliche Kommission des „Dritten Weges“ in Mecklenburg-Vorpommern sowie in vielen anderen Kirchen, bestehen per Gesetz auf Arbeitnehmerseite meist aus Mitgliedern, die entweder Mitarbeitervertreter sind oder durch Mitarbeitervertreter bestimmt wurden.  
Die Rechte und Pflichten dieser Mitarbeitervertreter ergeben sich aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz. Ausschließlich für die Aufgaben aus diesem Gesetz und nach seinen Regeln werden sie gewählt.  
Nach § 35 in Verbindung mit § 36 MVG gehören zu diesen Aufgaben eben nicht die Aushandlung von Arbeitsbedingungen und Entgelten. Die „Zweckentfremdung“ dieser gewählten Arbeitnehmer stellt damit ihre demokratische Legitimation zur Arbeitsrechtssetzung deutlich in Frage.
- Der Dritte Weg findet zunehmend in Gesetzgebung und Rechtsprechung weniger Berücksichtigung und kann demgegenüber keine Vorteile bieten, die eine Inkaufnahme der gravierenden Probleme beim Wechsel rechtfertigen würde.
- Die Mitglieder des VKDA bilden innerhalb der VBL eine Arbeitgebergruppe, die durch solidarischen Ausgleich für einen niedrigeren und auch in seiner Höhe begrenzten Sanierungsgeldsatz sorgt. Ein Wechsel zum Dritten Weg würde diesen positiven Effekt beenden und wieder zu teilweise viel höheren individuellen Belastungen führen. Dies gilt trotz der derzeit entspannten Kostenbelastungen durch die VBL-Sanierungsgeldsätze für die Zukunft.

- Eine der Kernaussagen der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zum Streikausschluss in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (1 AZR 611/11, 1 AZR 179/11) lautet verkürzt: „Ohne grundsätzliche Beteiligung der Gewerkschaften am System kein Streikausschluss“. Damit ist das wesentliche Argument der Tarifvertragsgegner in den Fusionsverhandlungen zur Nordkirche, welches sich gerade gegen diese Beteiligung wandte, obsolet.

Die Überzeugung, die in der ehemaligen Schleswig-Holsteinischen Landeskirche und dann auch in der Nordelbischen Kirche zur Einführung der Tarifverträge geführt hat, ist heute zur Gewissheit geworden: Das in unserer Gesellschaft durch das Grundgesetz und entsprechende Gesetze vorgesehene Tarifsysteem zur Entwicklung von kollektivem Arbeitsrecht hat sich auch für die Kirche bewährt. Der Interessenausgleich zur Entstehung von kollektivem Arbeitsrecht „auf Augenhöhe“ durch einen in sich demokratisch organisierten Arbeitgeberverband und unabhängigen Arbeitnehmerorganisationen ist nicht nur in der übrigen Gesellschaft sondern auch in der Kirche das bessere System. Der Dritte Weg, der zunehmend in der Gesetzgebung und der Rechtsprechung weniger Berücksichtigung findet, kann demgegenüber keine Vorteile bieten, die eine Inkaufnahme der damit verbundenen Probleme rechtfertigen würde.

Eine Abkehr vom System der Tarifverträge wäre im Übrigen der Gesellschaft gegenüber nicht begründbar.



Kunst  
Geschäftsführer

Dieses Papier wurde erstellt durch den Geschäftsführer des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger – VKDA und wird veröffentlicht im Einvernehmen mit der Tarifkommission KAT, dem für die Erarbeitung und Verhandlung des KAT zuständigen Fachgremium des Verbandes.



**Derzeitige Rechtsgrundlagen nach dem sogenannten kleinen Trennungsmodell  
(Fortgeltung der nordelbischen Regelungen bei den Kirchenkreisen in Hamburg und  
Schleswig-Holstein sowie der Landeskirche**

**1. Kirchengesetz über die Regelung der Rechtsverhältnisse der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 9. Juni 1979**

- a) Als wesentlicher Grundpfeiler für die Ausgestaltung der privatrechtlichen Anstellungs-/Dienstverhältnisse in den kirchlichen Körperschaften der NEK wurde ein Arbeitsrechtsregelungsgesetz geschaffen. Dieses Gesetz enthält in § 1 den Grundsatz, dass die Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NEK, ihrer Kirchenkreise, Kirchengemeinden und deren Verbände einschließlich der Dienste und Werke nach dem zwischen dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger und den Mitarbeiterorganisationen abgeschlossenen Tarifverträgen zu gestalten sind. Das Gesetz schreibt die Geltung dieser Regel nur für Einrichtungen vor, soweit sie Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind. In § 3 ist die besondere Allgemeinverbindlichkeit geregelt, besonders deshalb, weil sie in ihrem materiellen Gehalt von der Allgemeinverbindlichkeit nach staatlichem Recht abweicht. Unser Kirchengesetz schreibt allen Einrichtungen in seinem Geltungsbereich vor, für die Gesamtheit ihrer Mitarbeiterschaft keine allgemein geltenden günstigeren Arbeitsbedingungen zu vereinbaren als die, die vom Arbeitgeberverband in den Tarifverträgen vereinbart sind.
- b) Die Regelung zur Allgemeinverbindlichkeit enthält auch eine Ermächtigungsgrundlage für eine Rechtsverordnung der Kirchenleitung mit dem Inhalt, dass die Allgemeingültigkeit des § 1 auf alle Anstellungsträger, auch die, die nicht Mitglied sind, anwendbar ist. Diese Rechtsverordnung ist ebenfalls geschaffen worden. (**Allgemeinverbindlichkeit der Tarifregelungen des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien. Beschluss der Kirchenleitung vom 14./15. April 1980**)
- c) § 2 ARRG enthält ein Differenzierungsverbot, nach dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich zu behandeln sind, ohne Ansehen ihrer Organisationszugehörigkeit.

Außerdem wird die finanzielle Beteiligung an selbstständigen Einrichtungen unter bestimmten Voraussetzungen davon abhängig gemacht, dass die Einrichtungen das Vergütungsgefüge des VKDA einhalten.

## 2. Notlage

Des Weiteren enthält das Arbeitsrechtsregelungsgesetz in § 4 noch die wichtige Notlagenregelung. Unter der Voraussetzung, dass die Kirchenleitung es für erforderlich hält, wegen einer bestehenden Notlage die Bezüge der Pastoren und Kirchenbeamten abweichend vom Bundesbesoldungsrecht zu kürzen oder nicht anzuheben und gleichzeitig die Forderung im Tarifbereich erhoben wird, entsprechende Maßnahmen im Geltungsbereich dieser Tarifverträge umzusetzen, ist der Entwurf eines Kirchengesetzes zur Feststellung einer finanziellen Notlage einzubringen. Wenn dies Verfahren zur Entscheidungsfindung der Nordelbischen Synode eingehalten worden ist, kommt die **tarifvertragliche Vereinbarung über Regelungen in finanziellen Notlagen vom 5. November 1979** zur Anwendung.

Der vereinbarte Notlagentarifvertrag verpflichtet die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufzunehmen, mit dem Ziel, die Einsparung bei den kirchlichen Beamten und Geistlichen für die Mitarbeiter in privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen entsprechend anzuwenden.

## 3. Tarifvertragsgrundlage

Gleichzeitig wurde die Basis aller Vereinbarungen zwischen Arbeitgeberverband und Arbeitnehmerorganisationen geschaffen:

### **Tarifvertrag zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vom 5. November 1979**

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 Dauer dieses Tarifvertrages eine absolute Friedenspflicht.

## § 2

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 5. November 1979 in Kraft.

(2) Er kann erstmalig zum 31. Dezember 1986 gekündigt werden. Falls er nicht gekündigt wird, gilt er jeweils für fünf Jahre weiter. Die Kündigungsfrist beträgt jeweils sechs Monate zum Jahresschluss. Mit der Kündigung sind zugleich alle sonstigen zwischen den Tarifvertragsparteien geschlossenen Vereinbarungen ohne Rücksicht auf die in ihnen vereinbarten Fristen aufgelöst. Die Anwendung der Schlichtungsvereinbarung auf diesen Tarifvertrag ist ausgeschlossen.

Protokollnotiz zu § 2 (2):

Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, im Geiste des Grundlagentarifvertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten mit dem Ziel, neue Vereinbarungen abzuschließen.

### **4. Schlichtungsvereinbarung vom 5. November 1979**

Statt der üblichen Arbeitskampfmaßnahmen, die durch § 1 des Grundlagentarifvertrages ausgeschlossen sind, wurde eine in letzter Konsequenz verbindliche Schlichtung vereinbart. Diese Schlichtungsvereinbarung, die nicht gegen den Willen eines Tarifvertragspartners verändert werden kann, regelt alle wichtigen Einzelheiten eines zweistufigen Verfahrens. Die Tarifvertragspartner sind verpflichtet, sich dieser Schlichtung zu stellen. Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens kann dann von einer Tarifvertragspartei betrieben werden, wenn es zu keiner Verständigung über einen Streitpunkt kommt, oder aber die Gegenseite die Aufnahme zu Verhandlungen oder Gesprächen überhaupt ablehnt. In der ersten Runde setzt sich die Schlichtung aus jeweils zwei von den entsprechenden Tarifvertragsparteien benannten Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden zusammen. Vom Prinzip her hat die Schlichtungsstelle in jedem Stadium des Verfahrens zu versuchen, eine Einigung der Tarifvertragsparteien herbeizuführen. Kommt es zu einem solchen Ergebnis, ist der Wortlaut schriftlich niederzulegen und hat damit die materielle Wirkung eines Tarifvertrages.

Kommt es in der ersten Runde zu keiner einvernehmlichen Lösung, hat die Schlichtungsstelle mit Mehrheit eine Entscheidung zu fällen. Diese Entscheidung ist jedoch von der Annahme der Tarifvertragsparteien abhängig. Kommt es hierzu nicht, tritt die Schlichtungsstelle erneut zusammen unter Beisitz von je vier von den jeweiligen Tarifvertragsparteien benannten Personen. Bei Nichteinigung wird diese Phase der Schlichtung durch eine mit 2/3-Mehrheit zu fassende Entscheidung der Schlichtungsstelle beendet. Ohne dass diese Entscheidung von der Annahme der Tarifvertragsparteien abhängig ist, kommt dadurch ein Tarifvertrag zu Stande.