



Juli 2008

Wie soll das Arbeitsvertragsrecht in der Nordkirche geregelt werden?

Erster Weg - Zweiter Weg - Dritter Weg ?

Die Nordkirche kann nach allgemeiner Überzeugung nur erfolgreich sein, wenn die Arbeits- und Dienstverhältnisse aller hauptamtlich Beschäftigten einheitlich geregelt werden. Das gilt für Pastoren genauso wie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach ver.di - Überzeugung muss diese Frage von Anfang an geklärt sein. Doch wie soll dies geschehen? Als Gewerkschaft haben wir die Antwort parat: Auf dem zweiten Weg!

Doch was heißt das eigentlich und welche "Wege" gibt es noch?

Der "**Erste Weg**" steht für die Regelung der Arbeitsvertragsverhältnisse durch **einseitige Regelung von oben**, d.h. der Arbeitgeber (Anstellungsträger) entscheidet praktisch allein, zu welchen Bedingungen gearbeitet wird. Bekanntestes Beispiel im kirchlichen bzw. diakonischen Bereich ist das Christliche Jugenddorfwerk (CJD).

Der "**Zweite Weg**" steht für die Regelung der Arbeitsvertragsverhältnisse durch **Tarifverträge**. Dies ist die in Deutschland seit Jahrzehnten praktizierte bewährte Methode, zu einem fairen Ausgleich zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgebern (Anstellungsträgern) zu gelangen. Die Tarifverträge der Nordelbischen Kirche (KAT, KTD) sind der beste Beweis. Als kirchengemäße Tarifvertragswerke entsprechen sie einer **partnerschaftlichen Mitbestimmung unter Wahrung des Auftrags der Kirche** (Präambel des Grundlagentarifvertrages). Als Verwirklichung des Tarifvertragsgesetzes (TVG) entfalten sie **Gesetzeskraft** nicht nur im kirchlichen, sondern auch im weltlichen (staatlichen) Sinne.

Der "**Dritte Weg**" steht für den **Versuch** der Kirchen, in Verwirklichung ihres grundgesetzlich garantierten Rechts auf Autonomie im Sinne von Artikel 140 die Arbeitsrechtssetzung in kollektiver Form zu gestalten. Dabei werden über Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK), die paritätisch aus Dienststellenleitungen (Arbeitgebern) und Mitarbeitervertretern (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) zusammengesetzt werden, **Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)** beschlossen, die Bestandteile der Arbeitsverträge werden. Gesetzeskraft erlangen sie nur für den Kirchenbereich. Eine Wirkung für den weltlichen (staatlichen) Bereich erlangen sie nur über die Einzelarbeitsverträge, nicht aber als kollektive Regelung wie die Tarifverträge! Sämtliche Versuche der Kirchenjuristen, über höchstrichterliche Rechtssprechung die AVR den Tarifverträgen in ihrer Wirkung und Bedeutung gleichzustellen, sind gescheitert.

Die Nordelbische Kirche lebt sehr gut mit dem Zweiten Weg. Der Prozess der grundsätzlichen Neugestaltung des KAT ist ohne die immensen Erschütterungen, die wir teilweise im Bereich z.B. der AVR EKD erlebt haben und noch immer erleben, vor sich gegangen. Dieses lässt sich für die Bildung der Nordkirche wiederholen! Doch dafür ist das ***eindeutige Bekenntnis aller Beteiligten*** zum Tarifvertragsweg notwendig. Und dieses Bekenntnis gilt für alle Teile der zukünftigen Nordkirche!

Der ***VKDA*** sollte schnellstens mit der Aufgabe betraut werden, die konkreten Schritte zur Vereinheitlichung der Arbeitsrechtssetzung mit den beteiligten Gewerkschaften auszuhandeln.

Ver.di jedenfalls steht bereit, KAT und KTD auch in Mecklenburg und Vorpommern einzuführen und die nötigen Anpassungsschritte - natürlich unter Berücksichtigung der Möglichkeiten, durchaus auch finanzieller Art - zu verhandeln.