

Einheitliches Arbeitsrecht in der Nordkirche

Tarifvertrag für Mecklenburg und Pommern

Über zehn Jahre ist die Fusion der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburg und der Pommerschen Evangelischen Kirche zur Nordkirche her. Ein großer Diskussionspunkt im Fusionsprozess war die Arbeitsrechtssetzung für die verfasste Kirche und ihre unselbstständigen Werke nach der Fusion. In Nordelbien verhandelte man seit der Fusion 1979 mit ver.di bzw. ihren Quellgewerkschaften Tarifverträge. Die seinerzeit notwendige Prämisse war eine absolute Friedenspflicht, der sich die Gewerkschaften unterworfen haben. Diese gibt es jedoch seit kurzem nicht mehr und wurde durch eine Schlichtungsvereinbarung ersetzt. Künftig folgt im Konfliktfall bei Tarifverhandlungen ein gestuftes Schlichtungsverfahren, das zu einem Einigungsvorschlag führen soll. Führt auch dieses nicht zu einem Ergebnis, sind Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaften möglich. Ein Meilenstein in der Tarifvertragsgeschichte der Nordkirche.

Lange getrennte Wege

In Mecklenburg und Pommern hingegen wurde nach der Fusion weiterhin auf dem »Dritten Weg« die Arbeitsrechtssetzung betrieben, weil man sich zum Zeitpunkt der Fusion nicht auf ein einheitliches Arbeitsrecht verständigen konnte. Allerdings kamen die drei Landeskirchen bereits im Fusionsprozess darin überein, dass es zukünftig ein einheitliches Arbeitsrecht geben soll. Auf welchem »Weg« ist dabei bewusst offengelassen worden.

ver.di lehnt den »Dritten Weg« als Form zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen ab, das ist für regelmäßige Leser*innen des Kirchen.infos sicher nicht neu. Auch deshalb war es folgerichtig, dass es in der Kirche und Diakonie in Hamburg und Schleswig-Holstein bei dem seit 1979 eingeschlagenen Tarifvertragsweg bleibt und keine Kehrtwende Richtung kirchlicher Arbeitsrechtssetzung stattfindet.

In Mecklenburg und Pommern hingegen waren lange Vorbehalte gegen Gewerkschaften vorhanden, wohl auch deshalb, weil es bisher kaum Berührungspunkte gab und auch aus grundsätzlichen Erwägungen heraus. Es ist ein Erfolg jahrelanger Bemühungen von ver.di, dass diese Vorbehalte ausgeräumt wurden und bewiesen werden konnte, dass ver.di eine verlässliche Tarifpartnerin für die verfasste Kirche als Arbeitgeberin ist.

Gemeinsames Recht

Dennoch gab es auch lange Zeit Positionen innerhalb der Kirchenleitung und in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern, die ernsthaft forderten, dass das einheitliche Arbeitsrecht in der Nordkirche für alle auf

dem »Dritten Weg« zu beschreiten sei. Letztlich konnte ver.di in vielen intensiven Gesprächen überzeugen, dass der zukunftsfeste und zeitgemäße Weg zur Gestaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen in der gesamten Nordkirche über Tarifverträge führt.

Die Zweite Landessynode fasste dann kurz vor den letzten Kirchenwahlen und damit vor der Übergabe an die Dritte Landessynode im September 2018 folgenden Beschluss: »Das gemeinsame Arbeitsrecht soll ein tarifliches sein.« Damit war der Weg frei für Verhandlungen zu einem neuen Tarifvertrag, der auch die strukturellen Gegebenheiten der beiden Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern berücksichtigt und materielle Werte im bisherigen Arbeitsrecht erhält. Diese Verhandlungen konnten im Sommer 2022 erfolgreich abgeschlossen werden. Der neue Tarifvertrag liegt im redaktionellen Entwurf vor und soll unterschrieben werden, sobald die Landessynode einem neuen Arbeitsrechtsregelungs-gesetz zugestimmt hat.

Die Zeit des »Dritten Weges« wird dann in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern zu Ende gehen und die zukünftige Gestaltung wird durch ver.di bzw. ihre Mitglieder und dem Arbeitgeberverband stattfinden. ver.di hat damit aktiv dazu beigetragen, dass auch der letzte Baustein des Fusionsprozesses zur Nordkirche erfolgreich gesetzt werden konnte.

Christian Wölm

NEWSLETTER FÜR DIE MAV



Im Bund-Verlag erscheint ab sofort ein neuer kostenfreier Newsletter speziell zugeschnitten für Mitarbeitervertretungen (MAV) in der evangelischen und katholischen Kirche, der Diakonie und Caritas.

Einmal monatlich informiert er über aktuelle Themen, Gesetzgebung und Rechtsprechung aus dem kirchlichen Arbeitsrecht. Die Redaktion stellt zudem aktuelle Literaturtipps für die MAV zur Verfügung.

Gleich hier anmelden zum kostenfreien Newsletter:
www.bund-verlag.de/newsletter

Ihr fragt – ver.di antwortet

Seit nunmehr zwanzig Jahren arbeite ich als Erzieherin in einer kirchlichen Einrichtung in Nordrhein-Westfalen. Ich würde gerne wissen, ob die im öffentlichen Dienst erfolgreich verhandelten zwei plus zwei Entlastungstage plus 130 Euro brutto Zusatzgehalt monatlich auch für uns gelten?

Leider lautet die Antwort voraussichtlich nein. Die Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes finden in Nordrhein-Westfalen in der Regel keine automatische Anwendung auf Arbeitsverhältnisse bei kirchlichen Trägern. Es gibt dort mehrere verschiedene »Tarife«, die für diakonische, evangelische, karitative bzw. katholische Einrichtungen angewendet werden. Sie alle eint, dass ver.di bislang nicht daran beteiligt ist, wie sie zustande kommen. Die kirchlichen Arbeitgeber befinden sich auf dem so genannten »Dritten Weg«. Das heißt, in Arbeitsrechtlichen Kommissionen wird über Löhne und Arbeitsbedingungen verhandelt. Diese Kommissionen setzen sich aus Arbeitnehmervertreter*innen und Arbeitgebern zusammen. ver.di ist als Gewerkschaft daran nicht beteiligt. Insofern hat ver.di auch bislang keinen Einfluss darauf, ob und was dort verhandelt wird.

Selbstverständlich reicht ver.di es nicht, dass ausschließlich bei kommunalen Trägern die erzielten Auf-

wertungs- und Entlastungsregelungen ankommen. ver.di fordert, dass sie bei allen Trägern erfolgen, auch bei den freien Trägern inklusive der kirchlichen. Doch das ist leider kein Selbstläufer. Die Frage ist, ob die jeweils zuständige Arbeitsrechtliche Kommission den Abschluss des öffentlichen Dienstes nachvollzieht oder nicht. Selbst wenn die Arbeitnehmerseite es fordert, wird es sicher nicht einfach. Auch im öffentlichen Dienst sind diese Fortschritte nicht von den Arbeitgebern verschenkt worden. Sondern viele zehntausend Kolleg*innen mussten zur Durchsetzung ihrer Forderungen erst die Arbeit niederlegen und so die Arbeitgeber zu Kompromissen bewegen.

ver.di setzt sich für Tarifverträge in kirchlichen Betrieben ein, damit Beschäftigte selbst bei der Forderungsfindung, dem Durchsetzen der Ergebnisse und über ihre Annahme mitentscheiden können. Das sind einige von einer Reihe Gründen, aus denen ver.di nicht am so genannten »Dritten Weg« mitarbeitet. Weitere Informationen zu den Rechten von kirchlich Beschäftigten gibt es in den Fragen und Antworten von ver.di: <https://kurzelinks.de/5hj6>

Ihr habt eine Frage an ver.di? Wir freuen uns über Zuschriften: gesundheit-soziales@verdi.de

Unsere Ansprechpartner*innen in den Bundesländern

Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein

Christian Wölm
Tel. 0451 / 8100716
christian.woelm@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekkittke,
Tel. 040 / 890615-736
arnold.rekkittke@verdi.de

Niedersachsen und Bremen

Annette Klausung
Tel. 0511 / 12400-256
annette.klausung@verdi.de

Hessen

Saskia Jensch
Tel. 069 / 2569-1323
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Harald Meyer
0211 / 61824164
Harald.Meyer@verdi.de

Berlin und Brandenburg

Max Manzey
Tel. 030 / 88665258
max.manzey@verdi.de

Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Thomas Mühlenberg
Tel. 0341 / 52901111
thomas.muehlenberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz und Saarland

Frank Hutmacher
Tel. 06131 / 9726130
frank.hutmacher@verdi.de

Bayern

Robert Hinke
Tel. 089 / 59977360
robert.hinke@verdi.de

Baden-Württemberg

Irene Gölz
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goelz@verdi.de

ver.di

Bundesverwaltung

Mario Gembus
Tel. 030 / 69561049
mario.gembus@verdi.de