

Die MAV Leine-Solling informiert:



Wer entscheidet über unser Geld?

Arbeitsrecht gilt auch in der Kirche - allerdings mit Abweichungen. An Stelle von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt es die "Dienstgemeinschaft". Und Regelungen werden auf dem "Dritten Weg" getroffen. Diese Besonderheiten ergeben sich aus der Kirchenautonomie des Artikels 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit den Artikeln 136 bis 141 der Weimarer Reichsverfassung. Sie betreffen vor allem das Tarifvertragsrecht und das Betriebsverfassungsrecht.

Im Bereich der Niedersächsischen Landeskirche gibt es kein Tarifvertragsrecht in dem Sinne wie es das (staatliche) Tarifvertragsgesetz von 1949 beschreibt. Mit der Argumentation der kirchlichen Dienst sei als eine Dienstgemeinschaft anzusehen, die eine Tarifaufeinandersetzung, vor allem aber einen Streik von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ausschließt, wird der Abschluss von Tarifverträgen in weiten Teilen der Kirchen abgelehnt. Hierbei wird von dem Bild ausgegangen, es gäbe in der Dienstgemeinschaft eine Gleichheit der Interessen, also kein Arbeitgeber - Arbeitnehmer Verhältnis.

Statt Tarifverhandlungen in denen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften gegenüber sitzen, gibt es im kirchlichen Bereich den so genannten „Dritten Weg“. Hier werden in einem von beiden Seiten gleichermaßen besetzten Gremium, nämlich der „Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission“ (ADK), die entsprechenden Beschlüsse gefasst.

Die ADK besteht aus neun Vertretern der Landeskirche und der Dienstgeber und neun Vertretern der Arbeitnehmerverbände .

Diese 18 Personen entscheiden nun über die Arbeitsbedingungen aller rund 20.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der

Nach den drastischen und in der Form nicht vertretbaren Eingriffen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld erreichen uns immer wieder Anfragen: Wie kommt das eigentlich? Wer hat das denn beschlossen? Nach welchem Tarifvertrag werden wir bezahlt? Wir wollen deshalb diese Fragen aufgreifen und allen Mitarbeitenden im Kirchenkreis die Möglichkeit geben, sich selbst ein Bild zu machen.

Landeskirche Hannovers.

Bis vor kurzem beschränkte sich die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im wesentlichen auf die Übernahme der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes und der Einarbeitung kirchenspezifischer Berufe wie Küster, Kirchenkreis-Sozialarbeiter oder Kirchenmusiker in die DVO.

In der jetzt eingeleiteten Kürzungsrunde hat das Gremium über den Tarifabschluss hinausgehende Einschnitte beschlossen bzw. in vorwegnehmendem Gehorsam den Tarifverhandlungen vorgegriffen und für die kirchlichen Mitarbeiter (schlechtere) Sonderregelungen geschaffen.

Wer vertritt die Arbeitnehmer in der ADK ?

Zunächst würde man erwarten, dass die Mitglieder der Arbeitnehmerseite in der ADK in irgend einer Form aus den Mitarbeitervertretungen hervorgehen. Dies ist aber nicht so. Weder die Mitarbeitervertretungen noch der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen sind in der ADK oder können auf sie Einfluss nehmen.

Ursprünglich waren in der ADK auf Arbeitnehmerseite Gewerkschaften (damals die Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG) und der Verband kirchlicher Mitarbeiter (VKM) vertreten. Die Gewerkschaften haben aus Protest gegen die Weigerung der Kirchenleitung „richtige“ Tarifverträge abzuschließen, 1996 die Mitarbeit aufgekündigt und damit dem VKM alleine das Feld überlassen.

Der VKM hat ca. 1000 Mitglieder und die in der ADK sitzenden Vertreter des Verbandes sind diesen Mitgliedern Rechenschaft schuldig, nicht aber den ca. 20.000 Mitarbeitenden im Bereich der Landeskirche, die sie faktisch vertreten.

Während bei „richtigen“ Tarifverhandlungen professionelle, nicht von der Gegenseite abhängige Menschen verhandeln gibt es im Rahmen der ADK problematische Abhängigkeitsverhältnisse. Eine Verhandlung „in Augenhöhe“ ist alleine schon deshalb nicht möglich, weil die Machtmittel zwischen den beiden Seiten nicht gleich verteilt sind. Ausgehend vom Bild der Dienstgemeinschaft, in der es keine grundsätzlichen Gegensätze zwischen Kirchenleitung und Mitarbeitenden gibt, ist dies auch nicht notwendig. Über das, was passiert, wenn ein solcher Gegensatz denn doch entsteht, hat man sich offensichtlich nicht allzu viele Gedanken gemacht. Allerdings wird dann die fehlende demokratische Legitimation der Arbeitnehmervertreter zum Bumerang.

Wie werden Regelungen des öffentlichen Dienstes in kirchliches Recht übernommen?

Dazu schreibt das Landeskirchenamt in seinem Bericht für die 23. Landessynode:

„Nach dem Mitarbeitergesetz sind in der Dienstvertragsordnung die Regelungen über die Verhältnisse des Dienstes, über Vergütungen und Löhne unter Beachtung der kirchlichen Erfordernisse an den Bestimmungen auszurichten, die jeweils für den öffentlichen Dienst im Land Niedersachsen gelten. Es besteht aber keine starre Übernahmeautomatik. Bei Änderungen im öffentlichen Dienst soll vielmehr geprüft und verhandelt werden, ob die Änderung auch für den kirchlichen Bereich übernommen werden kann. Eine Änderung wird aber automatisch übernommen, wenn innerhalb einer bestimmten Frist keine der

antragsberechtigten Stellen oder Personen eine Verhandlung in der ADK beantragt.

Beschlüsse der ADK müssen mit mindestens zwei Dritteln der gesetzlichen Anzahl der Stimmberechtigten (also mindestens zwölf Stimmen) gefasst werden. Gegen die Beschlüsse können die in der ADK vertretenen beruflichen Vereinigungen, der Rat der Konföderation und die obersten Behörden der beteiligten Kirchen Einwendungen erheben. Werden nach erneuter Beschlussfassung in der ADK wieder Einwendungen erhoben, folgt ein Schlichtungsverfahren. ... Die Schlichtungskommission

setzt sich jetzt aus vier von der Dienstherren- und Anstellungsträgerseite und vier von der Mitarbeiterseite in der ADK vorgeschlagenen Beisitzerinnen und Beisitzern sowie einem neutralen Vorsitzenden oder einer neutralen Vorsitzenden zusammen (...). Die zu Einwendungen gegen Beschlüsse der ADK berechtigten Stellen (können) den Beschluss der Schlichtungskommission ablehnen. Ist dies der Fall, entscheidet die Schlichtungskommission erneut. Erst diese Entscheidung ist dann verbindlich.“

(zitiert nach der Internetveröffentlichung - www.evlka.de/landeskirchenamt/bericht-)

Ein Tarifabschluss im öffentlichen Dienst wird also nur dann übernommen, wenn die ADK dies so beschließt. Und ein solcher Beschluss ist nur möglich, wenn er mit einer zwei Drittel Mehrheit getroffen wird. Kommt keine Einigung zu Stande, entscheidet die Schlichtungskommission. So war es auch im Oktober 2004: Als sich die ADK nicht über Regelung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes einigen konnte, wurde die Schlichtung angerufen. Zur Verblüffung der Arbeitnehmerseite schlug sich der „neutrale“ Vorsitzende der Schlichtungskommission kurzer Hand auf die Arbeitgeberseite und beschloss damit, dass die Angestellten und Arbeiter/innen zukünftig ihr Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld in gleicher Höhe erhalten sollen, wie die Kirchenbeamten. Dies hätte aber bedeutet, dass über die Höhe des Weihnachts- und Urlaubsgeldes für die kirchlichen Angestellten und Arbeiter/innen zukünftig der kirchliche Arbeitgeber direkt und allein entscheidet, da die Gehälter der Beamten nicht in der AKD verhandelt werden. Der Protest gegen diesen Schlichtungsspruch führte zu dem bekannten Ergebnis vom 01.12.2004.

Wir meinen:



- ⇒ die Ereignisse im letzten Jahr haben gezeigt, dass der so genannte „dritte Weg“ in der derzeitigen Form in die Sackgasse führt. In Zeiten knapper werdender Ressourcen ist die Grundvoraussetzung für diese Form der Tarifgestaltung in Frage zu stellen: **Gibt es wirklich keine Interessengegensätze innerhalb der Dienstgemeinschaft ?**
- ⇒ Wer davon ausgeht, dass wir vielleicht alle in einem Boot, deshalb aber noch lange nicht mit einer Hand am Steuerrad sitzen, muss ehrlicherweise auch fordern, dass die ganz normalen Spielregeln zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelten müssen: **Tarifverhandlungen mit allen Konsequenzen müssen her.**
- ⇒ Dies ist ein langer Weg. Kurzfristig kann darüber nachgedacht werden, wie eine bessere demokratische Legitimation der Arbeitnehmervertreter in der ADK erreicht werden kann. Wenn die Gewerkschaften nicht zu bewegen sind, dort die Arbeitnehmerinteressen zu vertreten, es dem VKM offensichtlich nicht ausreichend gelingt, muss über die **Gründung eines neuen Verbandes** nachgedacht werden. Gestützt auf die Mitarbeitervertretungen und demokratisch gewählt, kann er viel wirksamer die Interessen vertreten.
- ⇒ Die Mitarbeitenden tragen jetzt die gesamten Lasten der Sanierung der Kirchenfinanzen einseitig nur durch ihren Beitrag. Das ist eine zu einfache und kurzsichtige Lösung. Jetzt sind auch strukturelle Sparmaßnahmen angesagt, Maßnahmen deren Erlös zur (Weiter-) Finanzierung von Personalmaßnahmen benutzt müssen. So sollte z.B. lieber ein Pfarrhaus verkauft werden, und davon eine Erzieherin im Kindergarten finanziert werden, um ein deutlich besseres Angebot zu machen, als im staatlichen Kindergarten. Damit werden im Konkurrenzkampf langfristig Arbeitsplätze gesichert. Dazu müsste die Kirchenleitung allerdings die Residenzpflicht für die Pastoren aufgeben, an der sie derzeit nicht rütteln will. **Die Mitarbeitenden haben ihren Teil geleistet, wir erwarten jetzt Arbeitsplatz sichernde Maßnahmen** durch strukturelle Veränderungen.



Dies ist eine Information der MAV Leine-Solling, Kirchplatz 3, 37154 Northeim.
E-Mail: mail@mav.leine-solling.de; Tel: 05551-914543

Die Verwendung dieses Dokuments im Rahmen der Mitarbeitervertretung ist ausdrücklich erlaubt, um ein Belegexemplar/Information über die Verwendung wird gebeten. Jede andere Verwendung bedarf der Zustimmung der Verfasser.