

14. Tagung der Landessynode 29. September bis 1. Oktober 2016

Zweiter Bericht des zum Thema „Arbeitsrecht in der Nordkirche“

Berichterstatter: Landesbischof Gerhard Ulrich

1. (Einleitung)

Es liegt möglicherweise schon am Begriff „Arbeitsrecht“, dass einem dieses Thema besonders viel Arbeit macht. So spreche ich schon zum zweiten Mal in diesem Jahr zu Ihnen zum Komplex des kirchlichen Arbeitsrechts. Auf der **Februar**-Tagung der Landessynode habe ich Ihnen einen ersten **Bericht** zum Thema „Arbeitsrecht in der Nordkirche“ gegeben. Dem Bericht vorangegangen war die intensive Arbeit einer Projektgruppe der Kirchenleitung. Diese hatte unter Beteiligung auch von Vertretern der Mitarbeiterschaft das thematische Feld sondiert und sortiert. Der Bericht diene der Darstellung der Situation des kirchlichen Arbeitsrechts in der Nordkirche und seiner Herausforderungen.

Mit dem Bericht wurde ein intensiver Informations- und Diskussionsprozess auf den Weg gebracht mit Blick auf die erforderlichen Entscheidungen über die kirchengesetzliche Ausgestaltung des Arbeitsrechtes in der Nordkirche. Dieser Prozess wurde auf einem synodalen **Studientag** am 9. Juli 2016 in Hamburg fortgesetzt. Interessierten Mitgliedern der Landessynode sowie der Kirchenkreissynoden Mecklenburg und Pommern wurde die Gelegenheit gegeben, sich vertiefter mit dem Thema zu befassen: Was macht das kirchliche Arbeitsrecht aus? Worin kann, darf und will es sich vom allgemeinen Arbeitsrecht unterscheiden? Welche Besonderheiten sind dabei in der Nordkirche und ihrer Diakonie zu beachten?

2.1 (Studientag- Referate)

An dem Studientag für Synodale am 9. Juli in Hamburg haben ca. 40 Synodale (Landessynode sowie Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern) teilgenommen; insgesamt waren wenig mehr als 80 Teilnehmenden gezählt – es war also noch reichlich Platz!

Der Studientag wurde mit drei einführenden **Referaten** eröffnet. Aus juristischer Sicht wurde die Frage der Wege der Arbeitsrechtsetzung beleuchtet, aus theologischer Sicht wurde dann die Frage der besonderen Loyalitätsanforderungen an die Mitarbeitenden bedacht, beides wurde schließlich mit einem besonderen Blick auf die Diakonie ergänzt.

Die mir wesentlichen Inhalte möchte ich kurz referieren, ohne sie zu werten.

2.1.1 („Wege“: Prof. Jousen)

Herr Prof. Jousen referierte über „Mögliche Formen einer kirchengemäßen Arbeitsrechtsetzung“. Er stellte dar, dass hier aus rechtlicher Sicht eine echte Wahlmöglichkeit besteht. Möglich sind zum einen der „zweite Weg“, also der Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge mit extern stehenden Gewerkschaften, zum anderen der „dritte Weg“, also die Bildung eines paritätisch besetzten internen Entscheidungsgremiums. Beide Formen sind nach staatlichem wie nach kirchlichem Recht als gleichwertig akzeptiert. Keine Option wäre dagegen der „erste Weg“, also die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen etwa durch den Gesetzgeber. Dies widerspricht den Vorstellungen des Umgangs mit den Beschäftigten. Er persönlich ließ eine Präferenz für das Modell der internen Verhandlungen erkennen, also für den „dritten Weg“. Beide Wege können aber nur unter Beteiligung der Mitarbeitenden beschritten werden. Eine besondere Rolle spielen dabei die Gewerkschaften, die, so das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, angemessen zu beteiligen sind.

Entscheidend – so Prof. Jousen – ist daher letztlich die interne Akzeptanz, das heißt ein Faktor, der nicht von Gesetzen und Gerichten vorgegeben wird, sondern von den beteiligten Akteuren.

2.1.2 („Loyalität“: Prof. Grethlein)

Herr Prof. Grethlein referierte über „Theologische Perspektiven zu einem modernen Konzept der Kirchenmitgliedschaft und den Konsequenzen für das Arbeitsrecht“. Er stellte dar, dass das gegenwärtige Kirchenmitgliedschaftsrecht binär konstruiert ist: Entweder man ist Kirchenmitglied oder man ist es nicht. Die Kirchenmitgliedschaft wird allein durch die Taufe begründet. Dagegen war

die Mitgliedschaft in der alten Kirche gestuft, schon der Taufbewerber galt als Christ, die Taufe war also eine Stufe im Christsein. Auch Luther benennt drei „Symbole, Wahrzeichen und Merkmale“ der Christen und der Kirche: Taufe, Brot und Evangelium. Das auf die Taufe reduzierte Verständnis der Kirchenmitgliedschaft verdankt sich pragmatischen Gründen, nämlich der Einführung der Kirchensteuer und dem daraus erwachsenen Erfordernis einer klaren Zugehörigkeit.

Das gegenwärtige Kirchenmitgliedschaftsrecht ist – so Prof. Grethlein – theologisch unterbestimmt. Die direkte Bindung von Beschäftigung in Kirche und Diakonie an die exklusiv auf den Taufakt bezogene Kirchenmitgliedschaftsregel droht den einladenden und prozessualen Grundcharakter der Taufe und damit von Kirche zu verdunkeln.

2.1.3 („Diakonie“: Dr. Will-Armstrong)

Das Referat von Frau Pastorin Dr. Will-Armstrong trug den Titel „Weshalb die Diakonie die Kirche braucht“. Sie stellte dar, dass Diakonie eine Brückenfunktion hin zu den religiös Interessierten hat. Diakonische Angebote werden auch aufgrund ihrer Verknüpfung mit christlicher Verantwortung und Werteorientierung wertgeschätzt. Diakonische Identität bedeutet daher: Erkennbar evangelisch sein und die christliche Prägung nach innen wie nach außen erfahrbar machen. In den von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel bedeutet dies konkret: Das christliche Selbstverständnis wird jedem Arbeitsvertrag als Präambel vorangestellt. Es gibt verbindliche Angebote christlich-diakonischer Bildung für alle Mitarbeitenden.

„Wenn es nicht knirscht, ist was nicht in Ordnung“, so Frau Will-Armstrong. Dienstgemeinschaft ist nicht Gemeinschaft ohne Konflikte, aber ausgerichtet auf die gemeinsame Lösung von Interessenkonflikten ohne Arbeitskampf. Durch die Teilnahme an der Verwirklichung des kirchlichen Auftrages ist die Diakonie bei der Gestaltung des Arbeitsrechts in den kirchlichen Zusammenhang einbezogen.

Zu allen drei Referaten können Sie die wesentlichen Punkte nachlesen. Die Thesen der Referenten sind für alle zugänglich im Internetangebot der Landes-synode eingestellt.

2.2 (Studientag – Arbeitsgruppen)

Im Anschluss an die Referate wurde dann in fünf **Arbeitsgruppen** zu konkreten Regelungen gearbeitet und diskutiert. Dabei standen vor allem zwei Fragen im Fokus. Zum einen: Welche Bedeutung soll die Kirchenzugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben? Zum anderen: In welchem Verfahren darf die Kirche die Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigungsverhältnisse regeln?

Die wesentlichen Punkte des Diskussionsverlaufs aus den Arbeitsgruppen und die ersten Bewertungen seitens der Kirchenleitung sollen nun vorgestellt werden.

2.2.1 (AG 1 Kirchenmitgliedschaft und Mitarbeitervertretung)

In der ersten Arbeitsgruppe wurde zum Thema „Kirchenmitgliedschaft und Mitarbeitervertretung“ diskutiert. Ausgangspunkt ist das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD. Danach ist die Wählbarkeit für die Mitarbeitervertretung auf die Mitglieder einer christlichen Kirche beschränkt. Die Gliedkirchen können aber Abweichendes regeln. So besteht in der Nordkirche für den Bereich des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern eine Ausnahmeregelung. Dort ist die Wählbarkeit von der Teilnahme an einer Weiterbildung zu Grundlagen des christlichen Glaubens abhängig.

In der Arbeitsgruppe wurde ein solches Weiterbildungsangebot grundsätzlich begrüßt. Die Verknüpfung mit der Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung wurde aber als nicht sachgerecht angesehen. Vielmehr sollten alle Mitarbeitenden verpflichtend an einer solchen Maßnahme teilnehmen, unabhängig von einer Kirchenmitgliedschaft und davon, ob sie für die Mitarbeitervertretung kandidieren wollten oder nicht. Bereits jetzt werden die Weiterbildungsangebote von Nichtchristen wie von Christen angefragt und angenommen.

Die Arbeitsgruppe hielt eine Ausnahmeregelung nicht nur im Bereich der Diakonie in Mecklenburg und Pommern für sinnvoll und geboten. In der Diskussion wurde deutlich, dass eine künftige Regelung zwei Aspekte bedenken muss: Zum einen ist die Funktion der Mitarbeitervertretung als betriebliche Interessenvertretung zu berücksichtigen, zu der alle Mitarbeitenden gleichberechtigten Zugang haben sollten. Wenn die Entscheidung über die Anstellung getroffen wurde, muss damit auch die Teilhabe an allen Rechten und Pflichten verbunden sein. Zum anderen ist aber der Besonderheit Rechnung zu tragen, dass die Mitarbeitervertretung auch als ein kirchliches Amt verstanden wird.

Vor diesem Hintergrund sprach sich die Arbeitsgruppe für eine Kompromissregelung aus: Für das passive Wahlrecht soll künftig auf das Kriterium der Kirchenzugehörigkeit verzichtet und auch keine andere Wählbarkeitsvoraussetzung bestimmt werden. Für das Amt des vorsitzenden Mitglieds soll aber das Erfordernis einer Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche festgeschrieben werden. Diese Regelung könnte einheitlich für den gesamten Bereich der Nordkirche und ihrer Diakonie getroffen werden.

-> Die Kirchenleitung hat diesen Vorschlag geprüft und wird ihn in den Entwurf für das Ergänzungsgesetz der Nordkirche zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufnehmen.

2.2.2 (AG 2 Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung)

In der zweiten Arbeitsgruppe wurde zum Thema „Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung“ diskutiert. Ausgangspunkt ist die sogenannte Loyalitätsrichtlinie der EKD, die aktuell überarbeitet wird. Grundsätzlich wird für die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche vorausgesetzt. Bisher sah die Richtlinie vor, dass hiervon nur in Ausnahmefällen abgewichen werden kann. Die neue Richtlinie sieht eine weitgehende Öffnung zugunsten von Christinnen und Christen anderer Konfessionen sowie von Andersgläubigen vor.

Die Öffnungen der neuen Loyalitätsrichtlinie der EKD stießen in der Arbeitsgruppe einerseits auf große Zustimmung. Andererseits wurde festgestellt, dass

für den Bereich der Diakonie auch eine Übernahme der nunmehr geöffneten Loyalitätsrichtlinie eine Einschränkung darstellen würde, da es hier bislang keine verbindlichen kirchengesetzlichen Vorgaben gab.

Diskutiert wurde, in welchen Bereichen künftig die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche gefordert werden soll. Die neue Richtlinie sieht dies nur für den Bereich der Verkündigung vor, während für den Bereich der Leitung künftig die Zugehörigkeit zu einer anderen christlichen Kirche genügen soll. Dagegen wurde der Wunsch geäußert, dass an der verpflichtenden Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche zwar nicht bei allgemeinen Leitungsfunktionen, wohl aber bei Dienststellenleitungen im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes festgehalten werden soll. Da mit der neuen Richtlinie der Anstellungsträger stärker in die Verantwortung für die Erkennbarkeit eines christlichen Profils genommen wird, scheint es geboten, jedenfalls von den Personen, welche die Einrichtung nach Gesetz oder Satzung leiten, weiter – wie bisher – die Zugehörigkeit zu einer evangelischen Kirche zu fordern.

Es wurde aber auch grundsätzliche Kritik an der Loyalitätsrichtlinie geübt. Das Konzept der Richtlinie wirke ausgrenzend und widerspreche dem theologischen Ansatz einer einladenden Kirche. Dies gelte insbesondere für den Umgang mit ausgetretenen Kirchenmitgliedern: Der pauschale Ausschluss von jeglicher Möglichkeit der beruflichen Mitarbeit in Kirche und Diakonie sei unangemessen. Auch der aktuelle Formulierungsvorschlag nach Beendigung des Stellungsverfahren innerhalb der Gliedkirchen der EKD befriedigt noch nicht. Hier hat es seit der Tagung der Kirchenkonferenz und der Leitenden Juristinnen und Juristen noch einmal Bewegung gegeben.

-> Der Rat der EKD wird voraussichtlich erst im Dezember 2016 über die Neufassung der Loyalitätsrichtlinie beschließen. Die Kirchenleitung wird die neue Richtlinie dann u.a. im Lichte der Diskussionen auf dem synodalen Studientag bewerten und der Landessynode voraussichtlich im September 2017 zur Beratung und Beschlussfassung vorlegen.

2.2.3 (AG 3 Bedeutung des Konsensprinzips/Arbeitskampffreiheit)

In der dritten Arbeitsgruppe wurde über die „Bedeutung des Konsensprinzips“ diskutiert. Ausgangspunkt ist das Kirchengesetz der EKD über Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse. Danach sind der Ausschluss von Arbeitskämpfen und das Konsensprinzip Voraussetzung für ein kirchengemäßes Verfahren der Arbeitsrechtssetzung. Die Arbeitskampffreiheit war auch eine der Vorgaben der Nordelbischen Synode für den Abschluss von Tarifverträgen. Das Bundesarbeitsgericht hat im Jahr 2012 bestätigt, dass Kirche und Diakonie in ihren Einrichtungen Streiks untersagen dürfen.

In der Arbeitsgruppe bestand Übereinstimmung, dass die Parteien in den Verhandlungen gleichberechtigt sein müssen. Es wurde festgestellt, dass dies nicht automatisch durch eine paritätische Besetzung erreicht wird. Aber auch die Verhandlungen im zweiten Weg sollten nicht idealisiert werden. Entscheidend ist die Ausgestaltung eines neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahrens. Deutlich wurde das Interesse der Gewerkschaften, dennoch den Streik als letztes Mittel zur Herstellung von Verhandlungspartität nicht auszuschließen. Kirchlicherseits bestehen Probleme weniger mit dem postulierten Streikrecht als solchem als mit der tatsächlichen Durchführung eines Arbeitskampfes. Dabei ist aber allen Beteiligten wichtig: Ein Streik würde das Tischtuch nicht zerreißen. Der für die Diakonie in Niedersachsen abgeschlossene Tarifvertrag weist einen möglichen Weg, wie ein Schlichtungsverfahren aussehen könnte, das auf die unterschiedlichen Kulturen Rücksicht nimmt und auf Reizwörter verzichtet.

-> Die Kirchenleitung wird prüfen, wie das Konsensprinzip kirchengesetzlich als Grundsatz eines kirchengemäßen Arbeitsrechts festgelegt werden kann.

2.2.4 (AG 4 Verbindlichkeit der Arbeitsrechtssetzung)

In der vierten Arbeitsgruppe wurde über die „Verbindlichkeit der Arbeitsrechtssetzung“ diskutiert. Ausgangspunkt ist auch hier das Kirchengesetz der EKD über Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse. Danach sind die in einem kirchengemäßen Verfahren getroffenen Arbeitsrechtlichen Regelungen für alle kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber verbindlich.

Ein kirchengemäßes Verfahren der Arbeitsrechtsetzung bedeutet, dass Vertreter der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gleichberechtigt über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen verhandeln. Die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen für eine Einrichtung allein durch den Dienstgeber widerspricht dem Leitbild der Dienstgemeinschaft. Regelungen, die in einem kirchengemäßen Verfahren der Arbeitsrechtsetzung verhandelt wurden, sind daher für alle Beteiligten verbindlich. Sie sind zum einen der einseitigen Veränderung durch den Arbeitgeber entzogen. Der Dienstgeberseite darf aber auch nicht die Möglichkeit eröffnet werden, zwischen mehreren Regelungen zu wählen. Denn damit würde faktisch die Festlegung von Arbeitsbedingungen zu einer Entscheidung des Dienstgebers.

In der Arbeitsgruppe wurde festgestellt, dass hier für die Einrichtungen im Bereich der Diakonie Schleswig-Holsteins und Hamburgs Handlungsbedarf besteht, in denen die Arbeitsvertragsinhalte einseitig durch die Dienstgeber vorgegeben werden. Betroffen sind hiervon etwa 20% der diakonischen Anstellungsverhältnisse. In der Arbeitsgruppe wurde darauf hingewiesen, dass die Kirche gerade erst durch alle Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit erstritten hat, dass Arbeitskämpfe in Einrichtungen der Diakonie ausgeschlossen sind. Solange aber die Verbindlichkeit der in einem kirchengemäßen Verfahren getroffenen Regelungen nicht sichergestellt ist, sind die betroffenen Einrichtungen nicht streikfest. Andererseits wurde in der Arbeitsgruppe angemahnt, dass eine Lösung auch einer realistischen Betrachtung der jeweiligen besonderen Situation bedarf, um zu verhindern, dass große Teile diakonischer Arbeit dauerhaft verloren gehen. Die Hintergründe und Motivationen für die Gestaltung des Arbeitsrechts im „ersten Weg“ sind vielfältig. Dies ist teils historisch bedingt, es gibt aber auch dem Wettbewerb geschuldete wirtschaftliche und tarifpolitische Gründe.

-> Die Kirchenleitung wird mit der Herausforderung umgehen müssen, wie ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft orientiertes kirchengemäßes Verfahren der Arbeitsrechtsetzung sichergestellt werden kann, das zugleich den diakonischen Einrichtungen die notwendigen Spielräume lässt. Die Zustimmung zum EKD-Gesetz über die Grundsätze der Arbeitsrechtsregelung könnte hierfür ein erster Schritt sein. Dieses Gesetz beschreibt einen EKD-weiten Konsens, dem wir uns als Nordkirche nicht verschließen sollten. Das gilt auch für unsere Diakonie. Der Wunsch und die Notwendigkeit Ausnahmen zuzulassen bedeutet nicht, dass wir gänzlich auf Regeln und Grundsätze verzichten.

2.2.5 (AG 5 Einheitlichkeit der Arbeitsrechtssetzung)

In der fünften Arbeitsgruppe wurde über die „Einheitlichkeit der Arbeitsrechtssetzung“ diskutiert. Ausgangspunkt ist das Einführungsgesetz zur Verfassung. Danach entscheidet die Landessynode nach einem Übergangszeitraum von sechs Jahren über ein einheitliches Verfahren. Dabei haben die Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern einen Gestaltungsspielraum: Die Umsetzung der Entscheidung der Landessynode bedarf der Zustimmung der beiden Kirchenkreissynoden.

Seit den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes ist klar: Sowohl der „zweite Weg“ wie auch der „dritte Weg“ sind legitime und kirchengemäße Formen der Arbeitsrechtssetzung. Bedingung allerdings, so das Bundesarbeitsgericht, ist die gewerkschaftliche Beteiligung. Genau in diesem Punkt gab es Vorbehalte bei der Auseinandersetzung um die Frage der Arbeitsrechtssetzung in der Nordkirche in den Fusionsverhandlungen. Auf Grund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes, dass den Gewerkschaften auch im „Dritten Weg“ eine Beteiligungsmöglichkeit eröffnet werden muss, hat das EKD-Gesetz über die Grundsätze der Arbeitsrechtsregelung beide Wege gleichberechtigt nebeneinander gestellt. Damit lag der Gedanke nahe, dass nun die Vorbehalte gegen den „Zweiten Weg“ ausgeräumt seien.

Dies führte zu der Empfehlung der Kirchenleitung, die Entscheidung über ein einheitliches Arbeitsrecht zeitlich vorzuziehen und der Landessynode bereits im Herbst 2017 ein Kirchengesetz über einen einheitlichen Weg der Arbeitsrechtssetzung vorzulegen. Hinzu trat ein formales Argument für die Beschleunigung: Die Entscheidung über die Zustimmung hätte noch durch die im Amt befindlichen Kirchenkreissynodalen in Mecklenburg und Pommern, und damit mit einem beträchtlichen Teil der Personen, die schon den Prozess der Fusion und die Auseinandersetzungen in der Frage der Arbeitsrechtssetzung mitgestaltet haben, getroffen werden können.

Der synodale Studientag sollte nun sichtbar werden lassen, wo wir in dieser Frage stehen. Zu mancher Überraschung – und auch mit einigem Bedauern – hat der Diskussionsverlauf an diesem Tag gezeigt, dass das Thema „Einheitlichkeit der Arbeitsrechtssetzung“ noch nicht entscheidungsreif ist. Das Ziel, ein

einheitliches Arbeitsrecht für die Nordkirche zu schaffen, kann zurzeit wohl noch nicht erreicht werden. Die Vertreter aus Hamburg und Schleswig-Holstein sehen in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes eine Bestätigung der Nordelbischen Tarifpartnerschaft. Sie sehen daher keine Veranlassung, dieses erfolgreiche Modell zu verlassen. Im diesem Sinne haben sich bereits mehrere Kirchenkreise positioniert. Insbesondere Vertreter aus Mecklenburg und Pommern hingegen favorisieren weiterhin das Modell der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sie begründen dies damit, dass die Aushandlung der Arbeitsbedingungen hier intern durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgt. Diejenigen, die entscheiden, sind auch von den Entscheidungen betroffen. Das stärkt die Dienstgemeinschaft und schafft die notwendige Flexibilität.

Hinzu kommt das indifferente Bild der Arbeitsrechtsetzung im Bereich der Diakonischen Werke und dem deutlich geäußerten Votum der Vertreter der Diakonie, dass eine Reduktion auf einen Weg –jedenfalls für den Bereich der Diakonie –unmöglich sei.

-> Die Kirchenleitung hat daher entschieden, an dem Vorhaben, die Entscheidung über die Arbeitsrechtsetzung vorzuziehen, nicht weiter festzuhalten, sondern am ursprünglichen Zeitplan festzuhalten. Im Lichte der Ergebnisse des synodalen Studientages legt es sich nahe, die von der verfassunggebenden Synode vorgesehene Frist von sechs Jahren auszuschöpfen.

Als wir im Zusammenhang des Einführungsgesetzes gesagt haben, dass wir nach sechs Jahren zu einem gemeinsamen Arbeitsrecht kommen wollen, haben wir nicht wirklich in den Blick genommen, dass sozusagen auf der Strecke dorthin die Zusammensetzungen der Synoden auf den Ebenen der Kirchenkreise und der Landeskirche sich ändern würden.

Wenn wir nun feststellen, dass wir den Rahmen von sechs Jahren jedenfalls ausschöpfen müssen, darf das doch nicht bedeuten, die Grundentscheidung in vollem Umfang auf die neue Landessynode zu übertragen und somit zu vertagen. Das wollen wir ausdrücklich nicht. Es muss vielmehr sichergestellt werden, dass noch diese Synode über Eckpunkte und Grundsätze des neuen, gemeinsamen Arbeitsrechts beschließt, an denen die Form und der wesentliche Inhalt

des Arbeitsrechts der Nordkirche sichtbar ist, so dass eine neue Synode nicht bei „Null“ anfangen muss. Dazu schlagen wir Schritte der Kommunikation vor:

In einem ersten Schritt sollten wir uns über die Grundsätze für ein kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht verständigen. Diese Grundsätze bestimmen dann den Rahmen für die künftige Form der Arbeitsrechtssetzung. Darüber wird aber erst im zweiten Schritt zu entscheiden sein. Eines ist aber schon jetzt deutlich: Die bisherigen Wege können nicht unverändert fortgeführt werden. Das Modell der Arbeitsrechtlichen Kommission muss sich für die Gewerkschaften öffnen und ihnen eine echte Beteiligungsmöglichkeit anbieten. Aber auch die mit den Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge können nicht einfach eins-zu-eins auf Mecklenburg und Pommern übertragen werden. Dort besteht ein berechtigtes Interesse, im bisherigen Modell gemeinsam gefundene und bewährte Regelungen auch in einem neuen Modell fortzuführen.

Was wir brauchen, ist ein eigener Weg, nachdem feststeht durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, dass der bisherige „Dritte Weg“ nicht so wird fortgeführt werden können wie bisher, und dass auch der bisherige „Zweite Weg“, wie er im ehemaligen Nordelbien praktiziert wurde und der in Wahrheit ein variiertes Dritter Weg gewesen ist, sich auch wird verändern/erweitern müssen (obwohl er Instrumente aufweist und positiv bewährt hat, mit denen die Forderungen des BAG erfüllt werden können). Alle werden sich bewegen, aus ihren „Ackerfurchen“ heraus kommen müssen.

Entschleunigung bedeutet also nicht, dass der begonnene Prozess jetzt abgebrochen wird. Wichtig scheint mir nun vor allem ein gegenseitiges Kennenlernen der Akteure in beiden Wegen. Die Debatte wird auf beiden Seiten zum Teil sehr emotional geführt. Es braucht mehr Realitätsbezug und Erdung. Es muss mehr miteinander als übereinander gesprochen werden. Eine wichtige Rolle spielen dabei nicht zuletzt auch die Leiterinnen und Leiter der Kirchenkreisverwaltungen und ihrer Personalverwaltungen. Entsprechendes gilt für den Bereich der Diakonie. Dieser Prozess des besseren Kennenlernens und Aufeinander-Zugehens soll durch eine Steuerungsgruppe der Kirchenleitung begleitet werden. Wo nötig, will ich mich auch persönlich in die Gespräche einbringen. So habe ich mich sowohl vor als auch nach dem synodalen Studientag mit Vertretern der Gewerkschaften – ver.di und Kirchengewerkschaft – zum Austausch getroffen. Diese Gespräche werde ich fortführen.

3. (Fazit)

Ich komme zum Schluss und zu einem vorläufigen Fazit. Kern unserer Befassung mit dem Arbeitsrecht sind zwei Fragestellungen. Zum einen: Welche Bedeutung hat die Kirchenzugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Zum anderen: In welchem Verfahren werden die Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigungsverhältnisse geregelt?

Bei der Frage nach der Bedeutung der Kirchenzugehörigkeit liegt das Missverständnis nahe, dass wir in die Öffnung nur deshalb gehen, weil uns an zu vielen Orten die geeigneten Fachkräfte nicht mehr zur Verfügung stehen. Demgegenüber werden wir einigen Aufwand treiben müssen, den Vorgang der Öffnung zu flankieren mit soliden und attraktiven Maßnahmen für eine „innere Verdichtung“, wie ich es nenne. Unabhängig von formalen Kriterien für die Anstellung müssen wir die christliche Prägung unserer Einrichtungen nach innen wie nach außen erfahrbar machen. Wir müssen deutlicher als zuvor damit beginnen, von dem zu erzählen, worauf wir selbst gründen und bauen, was uns trägt. Loyalität ist vor allem auch ein Bildungsauftrag an Kirche und Diakonie. Wir schulden denen, die bei uns arbeiten, eine Begeisterung für die Sache. Das heißt: Wir müssen die Mitarbeitenden zu einer lebendigen und intensiven Auseinandersetzung mit den Inhalten des Glaubens anregen, sie bei der Entwicklung der eigenen religiösen Sprachfähigkeit unterstützen und gemeinsam mit ihnen alltägliche Formen der Vergegenwärtigung dessen, was die Einrichtung prägt, entwickeln. Wir können es riskieren, uns zu öffnen, wenn wir uns gleichzeitig intern vergewissern. Ja, ich halte es geradezu für geboten, dass wir uns bewusst in diese Situation hineinbegeben: Das Wissen um unsere Identität stärken und die Angebote verdichten, die der Verwurzelung im christlichen Glauben dienen – und sich gleichzeitig nicht abschotten.

Die Frage nach dem künftigen Verfahren der Arbeitsrechtssetzung in der Nordkirche bleibt weiter offen. Wir müssen feststellen: Zwischen den Vertretern der unterschiedlichen Positionen bestehen weiterhin tiefe Furchen und wir sehen noch keinen Ausgleich. Hier haben wir es mit der ersten wirklichen Nagelprobe der Nordkirche zu tun. Es wird darauf ankommen, diesen Fall nicht als eine Machtprobe zu verstehen zwischen Systemen, zwischen Regionen, zwischen Interessengruppen. Auch um das zu vermeiden, haben wir uns entschlossen, den Prozess zu entschleunigen und zu einer Entscheidung erst nach der Wahl

der neuen Landessynode zu kommen. Dieser Entschluss mag wirken wie eine Vorbereitung zum Rückzug von dem Gedanken, im riesigen Bereich der Beschäftigungsverhältnisse eine einheitliche Rechtssetzung zu haben: Ein Arbeitsrecht für die ganze Nordkirche. Ich bin überzeugt – und ich hoffe es gleichzeitig! – dass dem nicht so ist. Schon die lange Phase des Gesprächs und Austauschs bis zum synodalen Studientag war eine hohe gemeinsame Leistung der Nordkirche, das darf man nicht vergessen.