

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Nordkirche bekennt sich nach wie vor zur Lübecker Forderung:

Lübecker Forderung

Die Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen der Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs, der Pommerschen Evangelischen Kirche, der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche und ihrer Diakonischen Werke haben im Februar 2008 die Güstrower Erklärung verabschiedet, die für ein einheitliches Arbeitsrecht in der Nordkirche und ihrer Diakonie durch Tarifvertrag eintritt.

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Nordkirche hat auf dem Hintergrund des begonnenen Prozesses zum Thema „Arbeit und Recht“ in der Nordkirche am 10. November 2014 in Lübeck dieses Anliegen erneut beraten und einstimmig folgenden Beschluss gefasst:

„Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen stellt fest, dass in der Nordkirche noch nicht für alle Beschäftigten das Arbeitsrecht durch Tarifvertrag geregelt wird.

Wir fordern für alle Beschäftigten in der Nordkirche und ihrer Diakonie mit deren Einrichtungen eine einheitliche Arbeitsrechtssetzung durch Tarifvertrag.“

Wir danken Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und wünschen Ihnen eine angenehme Tagung.



**Gesamtausschuss
der Mitarbeitervertretungen**
Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland



**Gesamtausschuss
der Mitarbeitervertretungen**
Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

QUAE EST DECERNERE

“Was zu entscheiden ist“

Liebe Synodale,

Sie entscheiden darüber, wie das Arbeitsrecht in unserer Nordkirche zukünftig gestaltet werden soll.

Hier noch einige Informationen zu diesem Thema

Diese Aufgabe wird durch das Einführungsgesetz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland in § 56 (4) vorgegeben:

...§ 56 (4) Sechs Jahre nach Inkrafttreten der Verfassung wird das Verfahren der Arbeitsrechtssetzung bewertet. Aufgrund dieser Bewertung wird die Landessynode über die zukünftige Form einer einheitlichen Arbeitsrechtssetzung entscheiden. Die Umsetzung der Entscheidung in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern bedarf der Zustimmung der jeweiligen Kirchenkreissynoden...

In der Diakonie gelten eigene Regelungen zum Arbeitsrecht.

Näheres dazu findet sich im Diakoniegesetz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, wonach die beschriebenen Anforderungen lediglich in einer Gesamtschau zu erfüllen sind.

Grundsätzlich bestehen folgende Möglichkeiten der Arbeitsrechtssetzung:

1. Weg	2. Weg	3. Weg
<p>Der Arbeitgeber bestimmt einseitig die Arbeitsbedingungen.</p> <p>Konfliktlösungen sind nicht vorgesehen / bzw. es gibt keine.</p>	<p>Vertrag zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband.</p> <p>Konfliktlösung erfolgt durch Schlichtung.</p> <p>In ehem. Nordelbien: Grundlagen-Tarifvertrag, der u.a. den Verzicht auf das Streikrecht vertraglich regelt.</p>	<p>Paritätisch besetzte Kommissionen aus Arbeitgeber- / Dienstgebervertretern und Arbeitnehmervertretern vereinbaren die Arbeitsvertragsordnungen.</p> <p>Konfliktlösung erfolgt durch Schlichtung</p>

Interessant in dieser Hinsicht ist vielleicht noch der Hinweis, dass nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zum Streikrecht bei kirchlichen und diakonischen Arbeitgebern dieses im 2. Weg (s.o.)– ausgeschlossen ist, im 1. und 3. Weg jedoch nicht grundsätzlich.