

## [Oberkirchenrat Erwin Hartmann] Modifizierte Übernahme des TVöD zum 1. Oktober 2006

Im Juli hat die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen, unter Berücksichtigung der kirchlichen Besonderheiten den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in der für die Kommunen geltenden Fassung ab 1. Oktober 2006 für die Beschäftigten der Landeskirche zu übernehmen. Damit ist der Weg geebnet für ein modernes und zukunftsweisendes kirchliches Tarifrecht.

**Die regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit** beträgt ab 1. Oktober 40 Stunden. Statt wie bisher acht werden nur noch drei Arbeitszeitausgleichstage im Jahr gewährt. Dies ergibt eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 39,45 Stunden. Das Wochendeputat der kirchlich angestellten Religionslehrkräfte beträgt ab 1. September statt bisher 24 nun 26 Stunden. 2006 und 2007 erhalten die Angestellten eine Einmalzahlung von jeweils 300 Euro, Auszubildende und Praktikanten bekommen 100 Euro. Ab 2007 gibt es anstelle von Urlaubs- und Weihnachtsgeld nur noch eine nach Entgeltgruppen sozial gestaffelte Jahressonderzahlung. Durch die Anknüpfung der Überleitungsregeln an den Überleitungstarifvertrag des Bundes konnte eine kostenmäßige Begrenzung erreicht werden. Gleichzeitig kommen angemessene Besitzstandsschutzregelungen zur Anwendung.

**Die grundsätzliche Anknüpfung an den TVöD** stellt sicher, dass kirchliche und kommunale Mitarbeiter bei gleicher Tätigkeit – insbesondere in Kindertagesstätten, Diakonie- und Sozialstationen sowie bei Beratungsdiensten – keine unterschiedlichen Vergütungen mehr bekommen. Somit entfallen die sich aus dem „Besserstellungsverbot“ für die Refinanzierung ergebenden Probleme. Gleichzeitig ist die Gewinnung von qualifiziertem Personal weiter gewährleistet, da der kirchliche Dienst durch die Vergleichbarkeit mit dem öffentlichen Dienst als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Die Zeitzuschläge für Dienste zu ungünstigen Zeiten (Nachzuschlag, Sonn- und Feiertagszuschlag) werden in der Regel weiter nur dem Personenkreis gewährt, welcher diese Zuschläge schon bisher erhalten hat. Damit konnte eine Kostensteigerung in typischen, mit Sonn- und Feiertagsarbeit verbundenen kirchlichen Berufsbildern vermieden werden. Die bisherigen Bestimmungen über Loyalität, Kirchenmitgliedschaft als Anstellungsvoraussetzung, außerordentliche Kündigung bei Kirchenaustritt oder grober Missachtung der Kirche, ihrer Lehre,

des Gottesdienstes oder kirchlicher Ordnungen und der Ausschluss der ordentlichen Kündigung nach entsprechender Beschäftigungszeit werden übernommen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat außerdem Eckpunkte einer Regelung zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage beschlossen. Bei Vorliegen noch näher zu definierender Kriterien sollen künftig Kürzungen der Jahressonderzahlung bzw. des Bruttoentgeltes möglich werden, um in Zukunft auf Verschlechterungen der Finanzsituation der Kirche angemessen reagieren zu können.

**Der „Dritte Weg“**, also die einvernehmliche Erarbeitung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen durch Dienstgeber und Dienstnehmer, hat sich in einer Zeit des Umbruchs und schwieriger Rahmenbedingungen in bemerkenswerter Weise als entscheidungs- und gestaltungsfähig bewährt. Nicht zuletzt aufgrund des trotz der bestehenden Interessengegensätze fairen Umgangs der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission untereinander konnte eine gemeinsame Lösung erarbeitet werden, die zur Zukunftssicherung unserer Landeskirche beiträgt.



Oberkirchenrat Erwin Hartmann  
Arbeitsbereich: Dienst- und Arbeitsrecht