

# DIAG-INFO 5/2015

Diözesane AG der Mitarbeitervertretungen im caritativen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

12. November 2015



[www.diag-mav.de](http://www.diag-mav.de)

## Befristete Arbeitsverträge in kirchlichen Einrichtungen

Das befristete Arbeitsverhältnis als **atypisches** Arbeitsverhältnis.

Seit das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz im Jahre 1985 in Kraft gesetzt und 2001 durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz ersetzt wurde werden immer mehr Arbeits-/Dienstverhältnisse befristet abgeschlossen. Die Zahl der Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag **ohne Sachgrund** hat sich in den Jahren 2001 bis 2013 mehr als verdoppelt, nämlich von 550 000 auf 1,3 Millionen. Lediglich 39% der ehemals befristet Beschäftigten wurden anschließend in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Soviele zum „Erfolg“ des Beschäftigtenförderungsgesetzes.

Aber: Es gibt natürlich Gründe für befristete Arbeitsverträge. Die sind im § 14 Abs. 1 TzBfG beschrieben, z.B. wenn nur vorübergehend Bedarf an der Arbeitsleistung besteht zur Vertretung während Mutterschutz/Elternzeit usw.

Daher beschränken wir uns natürlich auf die Ablehnung von befristeten Verträgen nach § 14 Abs. 2 TzBfG, nämlich jenen **ohne Sachgrund**.

Aber was ist denn wirklich so schlimm an befristeten Verträgen?

Betroffene Beschäftigte berichten von:

- ◆ Zukunftsängsten, da ja zum Befristungsablauf kein Kündigungsschutz besteht
- ◆ Angst vor dann drohender Arbeitslosigkeit
- ◆ Auch der Kündigungsschutz von Mitarbeitervertretern läuft bei Vertragsende ins Leere, somit geringe Motivation zur Kandidatur für wichtige Aufgaben
- ◆ Ängsten sich im Betrieb gegen Überlastung zu wehren
- ◆ Ängsten sich in solchen Fällen Hilfe bei der Mitarbeitervertretung zu holen
- ◆ Problemen bei der Familien- und Lebensplanung, denn auch Vermieter scheuen durchaus vor Mietern, deren finanzielle Zukunft nicht gesichert ist, zurück
- ◆ Negativen Auswirkungen bei der Beantragung eines Darlehens
- ◆ Wenig bis keine Möglichkeit zum Erwerb eines Eigenheims und Planung von langfristiger finanzieller Absicherung
- ◆ Zurückstellung/Aufschiebung von Kinderwünschen

## Teilzeit- und Befristungsgesetz § 14 (2) Zulässigkeit der Befristung

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Und wie lassen sich solche prekären Beschäftigungsverhältnisse mit der kirchlichen Grundordnung, mit Sozialethik und unserem Glauben in Einklang bringen?

**Die Antwort fällt verblüffend einfach aus:** Gar nicht.

So ist in der Grundordnung zum kirchl. Dienst nachzulesen:

*„Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass*

Herausgegeben vom DIAG-Vorstand, caritativer Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart

V.i.S.d.P.: Lothar Bolz, c/o St. Lukas-Klinik gGmbH, Siggenweilerstrasse 11, 88074 Meckenbeuren, Mail: [lothar.bolz@diag-mav.de](mailto:lothar.bolz@diag-mav.de)

Vervielfältigung und weite Verbreitung mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht!

die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“

Ähnliches liest sich in der Präambel der Mitarbeitervertretungsordnung:

„Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrags und der kirchl. Dienstverfassung. Dies erfordert von Dienstgebern und MitarbeiterInnen die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

Und schließlich noch in der Sozial-Enzyklika „Caritas in Veritate“ wird ausdrücklich auf das Recht der Arbeitnehmer auf Sicherheit für sich und ihre Familien verwiesen.

Und eben aus diesen Grundsätzen der Kirche leitet Manfred Jüngst, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht a.D. und Vorsitzender Richter am Diözesanen Arbeitsgericht in der Erzdiözese Köln ein Verbot befristeter Dienstverträge ohne Sachgrund bei den Kirchen ab. Dies stelle einen Verstoß gegen die „Loyalitätspflichten“ des Dienstgebers gegenüber Beschäftigten dar.

Für weitere Informationen finden Sie unter [www.diag-mav.de](http://www.diag-mav.de) Aktuelles 15. Oktober 2015. Dort lässt sich der Vortrag (aus dem wir hier zitiert haben) von Manfred Jüngst, gehalten während der ZMV-Tagung März 2015 in Eichstätt, nachlesen.

## Aufwertungskampagne im Sozial- und Erziehungsdienst

Die ver.di- Mitglieder haben in einer Urabstimmung das Tarifiergebnis vom 30. September mit 57,2 % angenommen. Damit kann die neue Eingruppierungsstruktur umgesetzt werden. Wie geht es nun bei der Caritas weiter?



Bereits im Vorfeld haben die Dienstnehmervertreter der Mitarbeiterseite erklärt, dass sie das Ergebnis der Aufwertungskampagne Eins zu Eins mit den bislang geltenden Caritasspezifischen Eigenheiten übernehmen wollen. Aber wie sieht es mit unseren Dienstgebern aus. Wie werden sie in die Verhandlungen gehen?



Die Dienstgeber haben in ihrem aktuellen Dienstgeberbrief zu erkennen gegeben, dass möglichst zeitnah eine Einigung erzielt werden kann. Ein Beschluss hierüber könnte aber frühestens am 10. Dezember in der Bundeskommission erzielt werden.

Den aktuellen Dienstgeberbrief Nr. 4/2015 und das Tarifiergebnis zur Aufwertungskampagne im Sozial- und Erziehungsdienst finden Sie auch auf der Startseite unserer Homepage unter [www.diag-mav.de](http://www.diag-mav.de).