

Arbeitsrecht im Dritten Weg der Katholischen Kirche



Zentral-KODA-Organ

Nr.
78

Information der
Mitarbeiterseite der
Zentral-KODA

Ausgabe – März 2017

v.i.S.d.P.: Thomas Schwendele
c/o Caritaszentrum
Franziskanergasse 3
73525 Schwäbisch Gmünd
Tel.: 0170 2033332
th.swendele@t-online.de

Redaktion: Andrea Hoffmann-Göriz,
Herbert Böhmer, Florian Franzen,
Thomas Münch, Thomas Rühl, Thomas
Schwendele, Werner Stock, Olaf Witte-
mann

Mitarbeiterseite der Zentral-KODA beantragt die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung

Die Zentral-KODA-Mitarbeiterseite hat in der Zentralen Kommission den Antrag gestellt, die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung ausschließlich mit Sachgrund zuzulassen.

Wird dieser Antrag in der Zentralen Kommission angenommen, bedeutet dies, dass sachgrundlose Befristungen in der Katholischen Kirche und ihrer Caritas nicht mehr möglich sind.

■ Auswirkungen von sachgrundlosen Befristungen

Sachgrundlose Befristungen ziehen eine Vielzahl von negativen Effekten mit sich, die die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer privaten Freiheit einschränken und die zukünftige persönliche Lebensplanung erschweren oder gar unmöglich machen. Nicht zuletzt werden sie allzuoft allein als „Verlängerung“ der Probezeit genutzt und zeugen daher von der Unfähigkeit zur sachgerechten Personalauswahl. Folgend wird exemplarisch auf Gründe verwiesen, die für eine Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen stehen:

■ Gesetzlicher Schutz für besondere Arbeitnehmergruppen

Personalabteilungen bevorzugen Flexibilisierungen aufgrund sachgrundloser Befristung anstelle betriebsbedingter Kündigung. Durch das „Auslaufen“ der sachgrundlos befristeten Verträge wird der Sozialschutz von besonderen Arbeitnehmergruppen z.B. Schwangeren, schwerbehinderten Menschen oder Funktionsträgern der Betriebsverfassung und Mitarbeitervertretung umgangen. Die Befristung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von ihrer persönlichen Lebenssituation. Sind üblicherweise besondere Arbeitnehmergruppen durch den Kündigungsschutz abgesichert, hat dieser Kündigungsschutz keinerlei Bedeutung für einen auslaufenden sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag.

■ Lebensplanung

Die sachgrundlose Befristung schränkt die Lebensplanung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Familienplanung und zukünftige Investitionen können nicht fest geplant werden. Der Kauf eines Eigenheims oder der Eigentums-

wohnung lässt sich in den meisten Fällen bei einem befristeten Arbeitsverhältnis nicht realisieren. Selbst Mietwohnungen werden meist unkomplizierter an Menschen mit einem festen Arbeitsplatz vermietet. Somit stehen sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse und das Ziel der Sicherheit für die eigene Person und Familie im krassen Widerspruch.

■ Loyalitätsobliegenheiten

Die Dienstgeber und Dienstnehmer stehen in der katholischen Kirche und ihrer Caritas in einem besonderen Verhältnis zueinander. Der Dienstgeber hat gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besondere Verpflichtung. Dieser muss er auch in Bezug auf sachgrundlose Befristungen nachkommen. Aus dieser Verpflichtung kann abgeleitet werden, dass atypische Arbeitsverhältnisse nicht mit der Vorstellung einer Dienstgemeinschaft vereinbar sind. Die besondere Ethik der kirchlichen Erwerbsarbeit muss sich in der Gestaltung der kirchlichen Dienstverträge widerspiegeln.

Der kirchliche Dienstgeber hat – wie jeder andere Arbeitgeber – die Möglichkeit ein Arbeitsverhältnis mit einem entsprechenden Sachgrund zu befristen. Diese Option ist für die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA ausreichend, um die Arbeitsverträge auf besondere Einzelfälle abzustimmen.

■ Soziale Teilhabe

Die soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Beschäftigungsverhältnissen. Mit einem befristeten Arbeitsverhältnis ist diese gefährdet. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag sehen dies zudem als Hindernis, sich für die Belange der Belegschaft in der Mitarbeitervertretung zu engagieren. Viele erhoffen sich, trotz Befristung zukünftig einen unbefristeten Vertrag zu erhalten und befürchten im Falle einer Mitwirkung in einer Mitarbeitervertretung negative Auswirkungen.

■ Fazit

Die Katholische Kirche und ihre Caritas haben durch die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung die Chance, das kirchliche Arbeitsrecht dahingehend zu gestalten, ihre ethischen Besonderheiten hervorzuheben und gleichzeitig mehr sozialen Schutz für (insbesondere junge) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Wiedereinsteiger nach Familienpflege zu verschaffen. Mit dem Beschluss zur entsprechenden Änderung der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien, keine sachgrundlose Befristung mehr zuzulassen, können sie ein Zeichen setzen, das zum einen die ethischen Vorstellungen untermauert, zum anderen einen Weg aufweist, der nicht getrieben ist von wirtschaftlichen Liberalisierungs- und Flexibilisierungsmaßnahmen.

Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA setzt mit diesem Antrag ein klares Zeichen und wird sich weiterhin mit ganzer Kraft für die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung stark machen.

