

# Arbeitsrecht im Dritten Weg der Katholischen Kirche



## Zentral-KODA-Organ

Nr.  
**74**

Information der  
Mitarbeiterseite der  
Zentral-KODA

Ausgabe – Jan. 2015

## Keine Dienstgemeinschaft von Kindertagesstätte und Bischöflichem Ordinariat?!

Beschäftigte im kirchlichen Dienst wechseln gelegentlich den Arbeitgeber z. B. indem sie von einer Pfarrei zur nächsten wechseln. Das führt in einigen Bistümern dazu, dass sie – trotz gleicher Eingruppierung – auf Entgelt verzichten müssen, z. B. weil sie nicht mehr der Stufe 6 zugeordnet werden sondern z. B. der Stufe 3. Das kommt für die Beteiligten häufig überraschend, weil sie sich doch alle als *eine* Kirche wähen.

### ■ Ein Arbeitgeberwechsel innerhalb des kirchlichen Dienstes kann zu Einkommensverlusten führen

Aufgabe der Zentral-KODA ist es, „Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels“ zu regeln. Deshalb möchte die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA erreichen, dass Beschäftigte, die innerhalb des kirchlichen Dienst von einem Dienstgeber zu einem anderen Dienstgeber wechseln, so behandelt werden, als wären sie von Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses an bei dem neuen Arbeitgeber beschäftigt gewesen. Das bedeutet konkret, dass beim Wechsel von Beschäftigten festgestellt wird, welche Vertragsinhalte für einen ver-

gleichbaren Beschäftigten beim neuen Arbeitgeber gelten, der die gleiche Anzahl an Tätigkeitsjahren zurückgelegt hat. Im Beispiel führte das dazu, dass die Stufenlaufzeit anerkannt werden würde und das Entgelt der Stufe 6 (weiter) zu zahlen wäre.

Die Mitarbeiterseite sieht die Zentral-KODA nicht nur aufgrund ihrer Aufgabenstellung in der Pflicht. Sie meint auch, dass die Dienstgemeinschaft als „Grundprinzip des kirchlichen Dienstes“ eine entsprechende Regelung quasi aufdrängt.

In der Verhandlung in der Zentralen Kommission im vergangenen November sah sie sich mit feinsinnigen Überlegungen der Dienstgeberseite konfrontiert. Dort gab es die Meinung, die Dienstgemeinschaft bezöge sich auf eine – im Sinne von eine einzelne – Einrichtung. Begründet wurde diese Haltung mit Satz 1 des Artikel 1 der Grundordnung. Dort heißt es: „Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“

**v.i.S.d.P.:** Thomas Schwendele,  
c/o Caritaszentrum  
Franziskanergasse 3  
73525 Schwäbisch Gmünd  
Tel.: 0170 2033332  
Fax: 07171 932165

**Redaktion:** Herbert Böhmer, Andrea  
Hoffmann-Göriz, Thomas Münch, Thomas  
Rühl, Thomas Schwendele, Olaf Wittmann

## ■ Einzelne Dienstgebervertreter meinen, ihre Einrichtung sei die Dienstgemeinschaft der Kirche

Folgt man dieser scheinbaren Logik, bestünde weder zwischen einer Pfarrei und einer anderen noch zwischen einem Diözesancaritasverband und einem Stadtcaritasverband e.V. eine Dienstgemeinschaft. Aus Sicht dieser Dienstgebervertreter mag das zweckmäßig erscheinen, um Regelungsansprüche aufgrund des Artikels 1 Grundordnung abzuwehren. Allerdings würde dann die katholische Kirche nicht eine einzige Dienstgemeinschaft bilden sondern aus einer Vielzahl von Dienstgemeinschaften

bestehen. Diese würden jeweils für sich bestimmen, wie ihre Einrichtung den Sendungsauftrag ihrer Dienstgemeinschaft erfüllt. Vom Zweck der Dienstgemeinschaft, dass nämlich „die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft)“ wäre keine Rede mehr.

## ■ Dienstgemeinschaft kann nicht nur ein Sonntagsbegriff sein, er muss sich auch materiell bemerkbar machen

Der Begriff Dienstgemeinschaft kann jedoch so nicht verstanden werden. Weil ein solches Verständnis den Hirtendienst

der Bischöfe unberücksichtigt lässt, kann der Einwand von Teilen der Dienstgeberseite nicht ernst genommen werden. Nimmt man „Dienstgemeinschaft“ aber ernst, wird deutlich, warum niemand, der von einem kirchlichen Arbeitgeber zum nächsten wechselt schlechter behandelt werden kann, als Beschäftigte, die bei diesem Arbeitgeber genauso lange tätig sind. Schließlich waren beide dieselbe Zeit in der Dienstgemeinschaft tätig.

Johannes Müller-Rörig, Bistum Limburg

## Aufweichung des Mindestlohn verhindern – Prekäre Beschäftigung abschaffen

### ■ IG-MiCK kritisiert Seehofers Mindestlohn-Aussage

**Bonn.** Die Interessengemeinschaft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Caritas und Kirche (IG-MiCK) spricht sich vehement gegen eine Aufweichung der Mindestlohnregelungen aus. Der Mindestlohn dürfe keinesfalls, wie von den Wirtschaftsverbänden gefordert, durch die Umsetzungsrichtlinien relativiert werden. Die Forderungen des CSU-Chefs Horst Seehofer, das Mindestlohn-Gesetz „zu entschlacken“ und im Bereich der Minijobs auf Zeitnachweise zu verzichten, dürfe in keiner Weise bei der Bundesregierung Gehör finden. „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse darf es in Deutschland nicht länger geben. Die sozialversicherungsfreien Minijobs sind insgesamt abzuschaffen. Sie gehen zu Lasten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und letztlich zu Lasten aller Steuerzahler“, sagt IG-MiCK-Sprecher, Stefan Bug. (mehr: [zentralkoda.de](http://zentralkoda.de))

## Tarifverträge fallen nicht vom Himmel

Stell Dir vor, Du erbst nichts, Du nennst keine Häuser Dein eigen, horest kein Vermögen und bist nicht Firmenchef. Also musst Du vom Lohn deiner Arbeit leben. Stell dir vor, du müsstest diesen Lohn selbst mit Deinem Chef aushandeln. Du rechnest ihm vor, was Deine Arbeit wert ist, wie er Deine besondere Qualifikation vergüten und die Belastungen der Schichtarbeit ausgleichen sollte.

Klar, das grenzt an Bettelei. Damit es dazu nicht kommt, gibt es Tarifverträge. Die werden zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt und geschlossen. Ein schriftlicher Vertrag, rechtlich abgesichert und einklagbar. Damit der Chef nicht plötzlich auf die Idee kommt, weniger zu zahlen oder Urlaubstage zu streichen. Im Tarifvertrag sind neben Lohn und Gehalt auch die Arbeitsbedingungen geregelt, etwa die Dauer der Arbeitszeit oder des Urlaubs.

Im öffentlichen Dienst erledigt diese Arbeit für die Mitarbeiterseite z.B. die Gewerkschaft ver.di. Und für den kirchlichen Dienst übertragen die (Regional-)KODAs und die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes die Regelungen des TVöD ins kirchliche Arbeitsrecht.

Für das Frühjahr 2015 stehen die Verhandlungen über den Tarifvertrag für den **Sozial- und Erziehungsdienst** an. ver.di fordert eine deutliche Aufwertung dieser Dienste und die **Mitarbeiterseite der Zentral-KODA** begrüßt die Aufwertungskampagne und die Tarifforderungen von ver.di ausdrücklich. Gerade diese haben für eine beträchtliche Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Kirche und Caritas große Bedeutung: Beschäftigte in Kindertagesstätten, Einrichtungen und Diensten der Jugend- und Behindertenhilfe, Werkstätten für behinderte Menschen und allen Beratungsdiensten hoffen auf eine bessere Bezahlung ihrer schwierigen Tätigkeit. (mehr Infor: [www.soziale-berufe-aufwerten.de](http://www.soziale-berufe-aufwerten.de))

