

MAV-Bündnis-Ökumene im Norden



Gesamtausschuss
der Mitarbeitervertretungen
Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

„Wohl aber hält es die Kirche für ihre Aufgabe, immer wieder auf die Würde und die Rechte der arbeitenden Menschen hinzuweisen und die Situationen anzuprangern, in denen diese Würde und diese Rechte verletzt werden, und auch ihren Teil dazu beizutragen, diesen Änderungen eine solche Richtung zu geben, dass dabei ein echter Fortschritt für den Menschen und die Gesellschaft entsteht.“¹

Auf der Grundlage dieser Worte aus einem kirchlichen Lehrschreiben von Papst Johannes-Paul II. haben sich die Kolleginnen und Kollegen der Bundesarbeitsgemeinschaft der MAVen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (BAG-MAV) in ihrer Frankfurter Erklärung für eine Abschaffung der **sachgrundlosen Befristungen** im kirchlichen Arbeitsrecht ausgesprochen.

Dieses Anliegen hat sich das „**MAV-Bündnis-Ökumene**“ zu Eigen gemacht. Mit einem Schreiben an die Bischöfe des Erzbistums Hamburg und der Nordkirche unterstreichen die Mitglieder des Bündnisses - die Spitzenverbände der MAVen des Bistums Hamburg, ihrer Caritas, der Nordkirche und ihrer drei Diakonischen Landesverbände - die Forderung, „die vorbehaltlose Abschaffung der sachgrundlosen Befristung in Ihrem Zuständigkeitsbereich voranzutreiben.“²

Gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) haben sich die beiden Kirchen mehrfach für eine „Gute Arbeit“ ausgesprochen. In gemeinsamen Erklärungen von 2014/15 heißt es:

„Die Arbeitsmarktreformen haben nicht nur das Lohnniveau gesenkt und Armut trotz Arbeit etabliert, sondern auch für eine weitreichende Deregulierung des Arbeitsmarktes gesorgt. Kirchen und DGB treten deshalb für eine „Neue Ordnung der Arbeit“ ein. Dabei geht es u.a. um faire Entlohnung, sichere Beschäftigung sowie die weitere Eindämmung von Leiharbeit und Werkverträgen.“³

„Gewerkschaften und Kirchen setzen sich für eine Arbeit mit menschlichem Antlitz ein. ... „Gute Arbeit“ muss allen Menschen zugänglich sein. ... Kirchen und Gewerkschaften begrüßen den Ausbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse. Ferner bedarf es der Regulierung, um prekäre Arbeitsverhältnisse zu vermeiden, die beispielsweise in Leiharbeit und bei Werkverträgen entstehen können.“⁴

Als MAV-Bündnis-Ökumene werden wir unsere Kirchen weiter beim Wort nehmen. Die Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen kann dabei nur ein Anfang sein.

Vorbild sind uns dabei die Bistümer Limburg, Freiburg und Hamburg, die in Teilbereichen ihrer arbeitsrechtlichen Regelungen bereits entsprechende Einschränkungen vorgenommen haben. Und auch im Bistum Eichstätt werden künftig neue Wege beschritten. Dort hat die Ordinariatskonferenz (Arbeitgeberseite) beschlossen, keine sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge mehr abzuschließen.

Norbert Klix
DiAG MAV Hamburg

Rita Riedel
DiAG MAV Hamburg/Caritas

Thomas Franke
GA MAV Nordkirche

Michael Hollmann
GMAV DW Mecklenburg-Vorpommern

Alfred Rainer Wagener
AG MAV Schleswig-Holstein

Michael Imbusch
AG MAV Hamburg

Was sind sachgrundlose Befristungen?

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht in § 14 Absatz 2 vor:

„(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.“

Der Gesetzgeber bezweckte mit der Einführung dieses Gesetzes die Schaffung zusätzlicher Beschäftigungen. In der Praxis werden die sachgrundlosen Befristungen jedoch als eine Verlängerung der Probezeit missbraucht.

Was bedeuten sachgrundlose Befristungen für Arbeitnehmer*innen?

2017 arbeiteten ca. 2,8 Millionen Menschen in Deutschland in befristeten Anstellungen, davon die Hälfte ohne einen sog. Sachgrund. Viele Beschäftigte bringt diese begründungsfreie Form der Befristung in eine existentiell unsichere Situation:

- Die unsichere Arbeitsplatzperspektive stellt die Familienplanung und Urlaube in Frage.
- Der Erwerb und die Sicherung von Wohnraum ist oft nicht möglich.
- Es besteht die Gefahr, dass bei Krankheit oder Schwangerschaft der Arbeitsvertrag nicht verlängert wird.
- Der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung ist erschwert.
- Das unternehmerische Risiko verschiebt sich auf den abhängig Beschäftigten.
- Es ist keine verlässliche Alterssicherung möglich.
- Es können psychische Belastungen durch Zukunftsängste entstehen.

Ende der Unsicherheit: Wann?

In den Einrichtungen der Kirchen, ihrer Diakonie und Caritas wird weiter sachgrundlos befristet, z.B. auch in der Altenhilfe, wo inzwischen händeringend Fachkräfte gesucht werden. Es ist Zeit, diese Praxis, die dem Gedanken der Dienstgemeinschaft diametral entgegensteht, einzustellen.

Deshalb treten wir, das Bündnis Ökumene der Zusammenschlüsse der Mitarbeitervertretungen auf katholischer wie evangelischer Seite, dafür ein, dass die Unsicherheit ein Ende hat: **Jetzt!**

1 Enzyklika „Laborem Exercens“ von Papst Johannes Paul II aus dem Jahr 1981

2 Brief an Erzbischof Heße und Landesbischof Ulrich vom 10. September 2018

3 Gemeinsame Erklärung Erzbistum Hamburg, Nordkirche und DGB „Arbeit, Würde, Menschlichkeit: Mindestlohn: Der Einstieg in eine neue Ordnung der Arbeit“ vom 5. Mai 2014

4 Gemeinsame Erklärung Erzbistum Hamburg, Nordkirche und DGB „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt: Die Arbeit der Zukunft muss menschengerecht sein!“ vom 2. November 2015