

Aufwertung für den Sozial- und Erziehungsdienst

Das Ergebnis der Aufwertungskampagne im Öffentlichen Dienst wird sich auch auf die Beschäftigten bei Caritas und Kirche auswirken. Sofern sie im Sozial- und Erziehungsdienst tätig sind. Rund 3,3% mehr Gehalt wird es im Schnitt geben. Durch neue Entgeltgruppen in der S-Tabelle, veränderte Eingruppierungsregelungen und verkürzte Stufenlaufzeiten profitieren die meisten Kolleginnen und Kollegen indirekt vom Arbeitskampf des vergangenen Jahres. Für Mitarbeitende, die nach KAVO vergütet werden, treten die Veränderungen ab 1. August 2015 (plus einer Einmalzahlung für den Juli 2015) in Kraft, für Caritasbeschäftigte ab dem 1. Januar 2016. Voraussetzung ist allerdings die Veröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger des Bistums.

Während die meisten Beschäftigten „automatisch“ (unter Anerkennung der erreichten Entgeltstufe und der zurückgelegten Stufenlaufzeit) höher gruppiert werden, müssen viele Kita-Leitungen ihre Höhergruppierung erst beantragen. Für sie könnte es nämlich vorteilhafter sein, in ihrer jetzigen Eingruppierung zu bleiben. Welche Variante günstiger ist, darüber wird sicher der Arbeitgeber gerne Auskunft geben.

Wichtig für MAVen:

Jede dieser Veränderungen - sei sie in AVR oder KAVO - ist zustimmungspflichtig!

Tarifrunde im Öffentlichen Dienst abgeschlossen

Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde. Die Aufwertungskampagne ist kaum vorbei, da wird schon ein neuer Tarifabschluss gemeldet: Ab dem 1. März 2016 erhalten die Beschäftigten dort 2,4 Prozent mehr Gehalt und ab dem 1. Februar 2017 noch einmal 2,35 Prozent. Dickster Brocken in der Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft ver.di und den kommunalen Arbeitgebern ist jedoch die neue „Entgeltordnung“. Mit ihr wird vor allem die Pflege endgültig in die Welt des Tarifvertrages

Öffentlicher Dienst (TVöD) überführt. Verbunden damit sind neue Tabellenwerte, Eingruppierungsmerkmale und Tätigkeitsbeschreibungen.

Auswirkungen wird das voraussichtlich in einem hohen Maße auf die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas haben. Geplant ist unter anderem, alle Mitarbeiter der Anlage 2 (Handwerker, Verwaltung, Hauswirtschaft, etc.) in die TVöD-Regelungen zu überführen. Eine erste Verhandlungsrunde auf Bundesebene findet am 16. Juni statt.

Welche Teile des Tarifabschlusses für die KAVO relevant sein werden, muss noch abgewartet und in der Regional-KODA verhandelt werden.

VV2211: Ihr Passwort zum Abspeichern!

Ein leicht zu merkender Code für ein wichtiges Ereignis. Am 22. November findet die diesjährige Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen statt. Wenige Monate vor der Wahl zu neuen Mitarbeitervertretungen wollen wir uns gegenseitig motivieren, Kraft schöpfen und aus den Erfahrungen der noch laufenden Amtszeit Kapital schlagen. Jede MAV wird eingeladen. Also sofort in alle Kalender eintragen: VV2211.

MAV-Wahlen 2017

Zur Unterstützung der Wahlleitungen und Wahlausschüsse, die die regelmäßigen Wahlen der MAVen im Frühjahr 2017 vorbereiten und durchführen werden, wird die DiAg MAV im Herbst wieder Wahlmappen (für das vereinfachte und das normale) Wahlverfahren herausgeben. Ebenso bieten die Bildungsträger Bischöfliche Akademie und Nell-Breuning-Haus Schulungen für Wahlausschüsse an. Die jeweiligen homepages informieren über die konkreten Angebote.

Herausgeber: Vorstand der DiAg MAV Aachen, Eupener Str. 134, 52066 Aachen
V.i.S.d.P.: Josef Wählen, Vorsitzender. Redaktion: Rolf Cleophas, Dr. Ingelore Haepf, Monika Koch

Frankfurter Erklärung der BAG MAV¹ zu sachgrundlosen Befristungen bei kirchlichen Rechtsträgern



In Canon 1286 CIC heißt es: „Die Vermögensverwalter haben bei der Beschäftigung von Arbeitskräften auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten.“²

Die Grundsätze der Kirche sind in vielfältigen Lehrschreiben der Päpste von 1891 (Rerum Novarum) über Quadragesimo Anno (1931), Mater et Magistra (1961), Pacem in Terris und Gaudium et Spes (1965), Laborem Exercens (1981) und anderen bis Laudato Si' aus 2015 ausführlich beschrieben.

Allen Päpsten liegt in den Enzykliken und Verlautbarungen die soziale Frage am Herzen und die menschliche Arbeit wird immer wieder als Schlüsselthema der gesamten sozialen Frage in den Mittelpunkt gerückt. In besonderer Weise ist hier „Laborem Exercens“ von Papst Johannes Paul II aus dem Jahr 1981 hervorzuheben.

Dort heißt es in Abschnitt I.1: „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.“³

In „Caritas in Veritate“ schreibt Papst Benedikt XVI im Jahre 2009: „Wenn jedoch die Unsicherheit bezüglich der Arbeitsbedingungen infolge von Prozessen der Mobilität und der Deregulierung um sich greift, bilden sich Formen psychologischer Instabilität aus, Schwierigkeiten, eigene konsequente Lebenspläne zu entwickeln, auch im Hinblick auf die Ehe“⁴ und hier meint der Papst sicher die Familie mit.

Auch Papst Franziskus äußerte sich in seinem Apostolischem Schreiben „Evangelii Gaudium“ in Kapitel II Rn. 53 entsprechend: „Ebenso wie das Gebot „du sollst nicht töten“ eine deutliche Grenze setzt, um den Wert des menschlichen Lebens zu sichern, müssen wir heute ein „Nein zu einer Wirtschaft der Ausschließung und der Disparität der Einkommen“ sagen. Diese Wirtschaft tötet.“⁵

¹ Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Bereich der deutschen Bischofskonferenz
² Codex Iuris Canonici – Online, Buch 5, Titel II – Vermögensverwaltung
³ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 32, Laborem Exercens, S.5
⁴ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 186, Caritas in Veritate, S.36
⁵ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194, Evangelii Gaudium, S.45

Frankfurter Erklärung der BAG MAV zu sachgrundlosen Befristungen bei kirchlichen Rechtsträgern

Seite 2 Frankfurter Erklärung der BAG MAV zu sachgrundlosen Befristungen

Diese von der Kirche überlieferten Grundsätze sind nach Canon 1286 CIC bei kirchlichen Dienstverhältnissen selbstverständlich einzuhalten.

Der starke Anstieg befristeter Arbeitsverhältnisse von 1996 bis 2012, wie es das IAB Betriebspanel 2012⁶ darlegt, sollte kirchliche Rechtsträger insofern nachdenklich machen, dass diese Beschäftigungsform mit Canon 1286 CIC nicht vereinbar ist.

Befristete Arbeitsverhältnisse verschärfen die Gefahr von Armut und Altersarmut. Sie beeinträchtigen die Lebensqualität und die Lebensplanung der Beschäftigten bis hinein in die persönlichsten Entscheidungen zur Familien- gründung. Sie verhindern den Erwerb von Wohnungseigentum und lösen nicht nur Angst vor Arbeitslosigkeit aus, sondern vermindern das Vertrauen in die eigene Kompetenz.

Für das Verlagern des unternehmerischen Risikos auf die Dienstnehmerseite müssen die Betroffenen einen hohen Preis zahlen. Zitat: „Der menschliche Preis ist immer auch ein wirtschaftlicher Preis und die wirtschaftlichen Missstände fordern immer auch einen menschlichen Preis.“⁷ Der Grundsatz der Dienstgemeinschaft wird von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Zweiklassendienstgemeinschaft erlebt.

Aus diesen Erwägungen heraus fordern die Delegierten der BAG MAV die kirchlichen Entscheidungsträger dazu auf, ihr personalpolitisches Handeln hinsichtlich sachgrundloser Befristungen nach den Vorgaben der kirchlichen Lehrschreiben auszurichten und solche Befristungen künftig zu unterlassen!

Die Entscheidungsträger würden damit ein deutliches Zeichen setzen, dass die sozialpolitischen Enzykliken in den eigenen Einrichtungen umgesetzt werden und die Grundordnung angewendet wird in der es heißt: „Das kirchliche Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat.“⁸

Gleichzeitig ruft die Mitgliederversammlung der BAG MAV dazu auf, dass die Mitglieder in den Kommissionen sich dafür einsetzen, dass die arbeitsrechtlichen Ordnungen dahingehend geändert werden, dass eine sachgrundlose Befristung von Dienst- und Arbeitsverträgen nicht möglich ist.

Frankfurt, am 20. Januar 2016

⁶ Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), IAB-Stellungnahme / Befristete Beschäftigung 1/2014, Anhang, Tabelle 1, S.9
⁷ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 186, Caritas in Veritate, S.47
⁸ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 95 in der Fassung vom 01.12.2015, Kirchliches Arbeitsrecht, S.20

Sachgrundlose Befristung

Dieses Thema ist nun auch in den Mitarbeitervertretungen angekommen. Die Stimmen, die gegen diese Form der rechtlich zulässigen Arbeitsverträge mobil machen, häufen sich. Insbesondere der kirchliche Dienst muss sich jedoch angesichts seiner Soziallehre sowie seinen Ansprüchen an den Dritten Weg und die Dienstgemeinschaft fragen lassen, ob diese Form der Beschäftigung vertretbar ist. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen hat in ihrer *Frankfurter Erklärung** vom Januar 2016 einige kirchliche Verlautbarungen zusammengestellt. Beispiele wie der Beschluss der Bistums-KODA Limburg („Keine sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen mehr“) lassen hoffen, dass Bewegung in diese wichtige Angelegenheit kommt. Dazu ist es aus Sicht des Vorstandes aber auch erforderlich, dass sich die MAVen in den Einrichtungen das Thema zu eigen machen.

Sie können beispielsweise die Frankfurter Erklärung mit ihrem Dienstgeber besprechen und ggf. die Einstellungspraxis in der Einrichtung hinterfragen.

Früher diente die 6-monatige Probezeit dazu, die neuen Mitarbeitenden „unter die Lupe zu nehmen“. Mit der sachgrundlosen Befristung ist der/die Betroffene nun zwei Jahre im Ungewissen darüber, ob er/sie übernommen wird. MAVen können bei ihrem Dienstgeber nachdrücklich dafür werben, dass sachgrundlose Befristungen zukünftig nur noch ausnahmsweise vereinbart werden.

Die DiAg MAV bittet die MAVen um Angaben darüber, ob und wenn ja, wie viele Neueinstellungen ihr Dienstgeber in den vergangenen 3 Jahren sachgrundlos befristet hat.

*Die Datei der „Frankfurter Erklärung“ ist abrufbar auf der DiAg-homepage oder bei der DiAg MAV-Geschäftsstelle.