

## Mitarbeiter fordern ein Ende für sachgrundlose Befristungen im kirchlichen Dienst

Die Mitarbeiterseite hat in der Kommissionssitzung am 4. Oktober den Antrag zur Vermeidung von sachgrundlose Befristungen im Geltungsbereich der KAVO eingebracht. Sie will erreichen, dass Befristungen von Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Dienst nur mit einem Sachgrund (z.B. Vertretung von Ausfallzeiten anderer Mitarbeiter, Projektstellen) möglich sein sollen. Der Befristungsgrund muss dann im Arbeitsvertrag angegeben werden.

Gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist es in Deutschland zwar jedem Arbeitgeber erlaubt, einen neuen Mitarbeiter ohne Grund für bis zu zwei Jahren befristet einzustellen. Für die Mitarbeiterseite ist der Gebrauch dieser gesetzlichen Bestimmung allerdings nur in ganz bestimmten Ausnahmefällen akzeptabel.

Der Antrag wurde erwartungsgemäß nicht sofort abgestimmt. Die Kommission hat ihn zur Beratung in den Ausschuss „KAVO-Mantel“ verwiesen.

### Formvorgabe gelockert

#### Ansprüche gegen den Dienstgeber schriftlich geltend machen (§ 57 KAVO)

Aus unterschiedlichen Gründen kann die Situation entstehen, dass ein Mitarbeiter der Auffassung ist, er habe einen bestimmten Anspruch gegen seinen Dienstgeber. Dieser Anspruch muss dann zweifelsfrei gegenüber dem Dienstgeber deutlich gemacht werden und zwar schriftlich und spätestens sechs Monate nach Fälligkeit.

Bisher verstand man unter „schriftlich“ einen Brief oder eine Karte also ein auf festem Material verfasstes Originaldokument. In Zukunft muss der Dienstgeber auch eine Mail oder ein Fax als entsprechendes Dokument akzeptieren.

Der § 57 KAVO ist durch Beschluss der Regional-KODA geändert worden. Das Wort „schriftlich“ wird durch die Worte „in Textform“ ersetzt – mit der oben beschriebenen Folge.

### „Dienstgeberwechsel“ soll von möglichen Nachteilen befreit werden

Der Wechsel von einem kirchlichen Dienstgeber zu einem anderen kann immer noch einen finanziellen Nachteil mit sich bringen. Es ist in der KAVO nicht gesichert, dass man trotz gleicher Tätigkeit beim neuen Dienstgeber wieder in die gleiche Stufe der entsprechenden Entgeltgruppe eingestuft wird. Die Entwicklungsstufen sind dem Grunde nach ja trägerbezogen.

Die Zentral-KODA hatte im vergangenen Jahr eine Regelung beschlossen, die den Wechsel von einem kirchlichen Dienstgeber im Geltungsbereich einer KODA zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich einer anderen KODA von manchen Nachteilen freistellt. So soll in dem Fall insbesondere die Einstufung im neuen Entgeltsystem entsprechend erhalten bleiben. Für einen Dienstgeberwechsel zwischen zwei Dienstgebern im Geltungsbereich derselben KODA konnte die Zentral-KODA diese Regelung aber nicht beschließen.

Die Mitarbeiterseite hat nun einen Antrag vorgelegt, der für einen Dienstgeberwechsel im Bereich der Regional-KODA NW diese gleichen Rechtsfolgen anstrebt.

Auch dieser Antrag wurde von der Kommission zur weiteren Beratung in den Ausschuss „KAVO-Mantel“ verwiesen.

### Suspendierung von der KAVO unter engen Voraussetzungen möglich

Kirchliche Rechtsträger im Geltungsbereich der Regional-KODA NW müssen ihren Mitarbeitern KAVO-Arbeitsverträge anbieten. Das ist die Quintessenz des „Dritten Wegs“ der Kirche zur Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse und die Sicherheit für die Mitarbeiter.

In ganz außergewöhnlichen Fällen dürfen nun Rechtsträger von diesem Grundsatz nach einer Genehmigung durch die Regional-KODA NW abweichen.

Es ist nicht auszuschließen, dass die Anwendung der KAVO bei Rechtsträgern, die von dritter Stelle Personalkostenzuschüsse erhalten, aufgrund von Bewilligungsbedingungen (Besserstellungsverbot) den völligen Wegfall dieser Zuschüsse bewirken könnte. Nach Beschluss der Regional-KODA NW vom 4. Oktober 2017 besteht in diesem Fall nun die Möglichkeit, auf Antrag aus dem Geltungsbereich der KAVO ausgenommen zu werden.

Voraussetzung ist, dass neben dem völligen Wegfall der Förderung aufgrund der Anwendung der KAVO die Arbeitsverhältnisse des Rechtsträgers mehrheitlich diesem Besserstellungsverbot unterliegen. In der Folge muss der Rechtsträger dann für seine Arbeitsverhältnisse das Tarifrecht des Bundes, der Länder oder Kommunen in der jeweils gültigen Fassung anwenden.

Beim Antrag eines Rechtsträgers mit Vorlage der entsprechenden Nachweise entscheidet die Regional-KODA NW im Einzelfall.