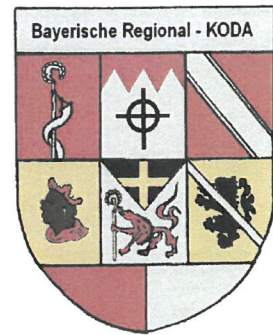


Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

(Bayerische Regional-KODA)



Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der
bayerischen Diözesen
Geschäftsstelle • Spenglergäßchen 1 • 86152 Augsburg

An die das Arbeitsvertragsrecht
der bayerischen Diözesen (ABD)
anwendenden Arbeitgeber

Geschäftsstelle:

Spenglergäßchen 1
86152 Augsburg
Telefon: 0821 3166 8980
Fax-Nr.: 0821 3166 8989
info@bayernkoda.de

Dienstgeberversretung
Martin Floß

München, 17. November 2020

Überprüfung der Vorgehensweise bei sachgrundloser Befristung von Arbeitsverträgen

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte Sie darüber informieren, dass unserer Kommission ein Antrag der Mitarbeiterseite zur sachgrundlosen Befristung vorliegt. Während zunächst deren Abschaffung beantragt wurde, führten die inzwischen geführten Gespräche dazu, dass die Mitarbeiterseite eine Reduzierung der Anwendbarkeit auf unabdingbare Einzelfälle im ABD festschreiben möchte.

Die Diözesen wenden bereits jetzt die sachgrundlose Befristung nur eingeschränkt bei Vorliegen besonderer Konstellationen an. Aus Gesprächen in den letzten Monaten ergab sich, dass viele kirchliche Arbeitgeber generell bei jeder Neueinstellung ein oder zwei Jahre sachgrundlos befristeten. Als Begründung wird angegeben, dass auf diese Weise neue Beschäftigte besser erprobt werden können als in den üblichen sechs Monaten Probezeit. Es wird aber auch angeführt, dass diese Möglichkeit genutzt wird, um dem Arbeitgeber mehr Sicherheit zu geben, damit er bei einer sich verschlechternden finanziellen Lage durch das Auslaufen der Befristung Einsparungen erzielen kann, ohne das Risiko eines Arbeitsgerichtsprozesses zu haben. Auch in Kindertageseinrichtungen wird argumentiert, schwankende Buchungszeiten könnten dadurch etwas aufgefangen werden.

Auch wenn dies vom Wortlaut des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gedeckt ist, entsprechen das erste und das dritte Argument sicher nicht dem Willen des Bundesgesetzgebers, als er die sachgrundlose Befristung vor langer Zeit einführte. Sachgrundlose Befristungen sollten stets die Ausnahme bilden und Einstellungen grundsätzlich unbefristet bzw. nur mit sachlichem Grund befristet vorgenommen werden.

Die Mitarbeiterseite begründet den Antrag damit, dass die Unsicherheit einer solchen Befristung für den/die betroffene/n Beschäftigte/n im kirchlichen Bereich vermieden werden sollte und stützt sich auf die kath. Soziallehre. Als vor einigen Jahren bekannt wurde, dass selbst Bundesbehörden, vor allem aber die freie Wirtschaft teilweise ausnahmslos jede Neueinstellung zunächst sachgrundlos für die Dauer von zwei Jahren befristen, hätten auch Bischöfe dies kritisiert. Daher sollte durch eine Verankerung im ABD sichergestellt werden, dass der kirchliche Dienst anders verfähre. Nur dann, wenn der eigentlich vorhandene Befristungsgrund unsicher ist, z. B. im Bereich von Projekten und Aufgaben, die durch Drittmittel finanziert werden, die nur für die Dauer eines Jahres zugesagt sind und deren Fortsetzung unsicher ist, sollte auf die sachgrundlose Befristung zurückgegriffen werden. Bei den Diözesen ist dies im Bereich des Jugendamts oft der Fall. Hier besteht in der Regel keine Sicherheit, dass die Kommune auch im Folgejahr die Förderung fortsetzt. Ein weiterer Beispielfall kann die Erprobung eines neuen Aufgabenfeldes sein. Durch die sachgrundlose Befristung des/der damit betrauten Beschäftigten kann erprobt werden, ob z. B. ein neuer Beratungsdienst auch tatsächlich angenommen und ggf. öffentlich gefördert wird.

Um eine Einigung mit der Mitarbeiterseite erreichen zu können, werden alle Dienstgeber, die die sachgrundlose Befristung nutzen, gebeten, die gelebte Praxis zu überprüfen und neue Arbeitsverträge nur noch im Ausnahmefall sachgrundlos zu befristen. Bitte stellen Sie sich bei jeder Einstellung die Frage, warum eine Befristung in diesem Einzelfall notwendig ist. Nur wenn sich keine sonstige angemessene Lösung findet, sollte von diesem Mittel Gebrauch gemacht werden.

Abschließend sei noch darauf verwiesen, dass die Zentral-KODA sich ebenfalls mit diesem Thema befasst hat. Es liegt ein in einem Vermittlungsverfahren zustande gekommener Beschluss vor, dass die sachgrundlose Befristung nur noch 14 Monate vereinbart werden darf, wobei in diesem Zeitraum einmal verlängert werden kann. Dieser Beschluss wird allerdings derzeit gerichtlich geprüft und entfaltet noch keine Wirkung. Sollte diese Lösung dann bundesweit Geltung erlangen, bitte ich Sie trotzdem um einen möglichst eingeschränkten und verantwortungsvollen Umgang mit diesem Mittel.

Ich danke für Ihr Verständnis und hoffe, dass Sie uns unterstützen können.

Mit freundlichen Grüßen



Martin Floß
Sprecher der Dienstgebervertreter