

Guido Hermes  
 Geschäftsführung / Büro Mitarbeiterseite  
 Ludwig-Windthorst-Haus  
 Gerhard-Kues-Straße 16  
 49808 Lingen  
 Tel.: 0591 6102-300  
 E-Mail: [guido.hermes@regional-koda.org](mailto:guido.hermes@regional-koda.org)

REGIONAL-KODA  
 Osnabrück | Vechta  
 Kommission zur Ordnung des  
 Diözesanen Arbeitsvertragsrechts



## Neues Befristungsrecht im kirchlichen Dienst ab dem 1. Juni 2024

Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK) hat mit Wirkung zum 1. Juni 2024 neue Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen verhandelt. Die „Gesamtregelung zur Befristung“ kam im Wege des Vermittlungsverfahrens durch eine ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der ZAK vom 22. Januar 2024 zustande.

### Die Ergebnisse im Überblick:<sup>1</sup>

Befristung m i t Sachgrund:	Befristung o h n e Sachgrund:						
<p>Max. 6 Jahre oder max. 12 Verlängerungen in diesem Zeitraum;                      dabei Anrechnung von Befristungen beim gleichen Dienstgeber innerhalb der letzten 12 Jahre</p>	<p style="background-color: #00ff00;">Grundsätzlich nicht zulässig</p>						
	<p><b>Ausnahmen:</b></p>						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">a) Erstmalige Erprobung des Arbeitnehmers</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">Max. 12 Monate</td> </tr> <tr> <td>b) Neuer Personalbedarf durch neue Aufgaben/Projekte mit ungewisser Fortführung</td> <td style="text-align: center;">Max. 21 Monate</td> </tr> <tr> <td>c) Vergütung des Arbeitnehmers aus Drittmitteln (zeitlich begrenzt oder Verfügbarkeit ungewiss)</td> <td style="text-align: center;">Max. 21 Monate</td> </tr> </table>	a) Erstmalige Erprobung des Arbeitnehmers	Max. 12 Monate	b) Neuer Personalbedarf durch neue Aufgaben/Projekte mit ungewisser Fortführung	Max. 21 Monate	c) Vergütung des Arbeitnehmers aus Drittmitteln (zeitlich begrenzt oder Verfügbarkeit ungewiss)	Max. 21 Monate
	a) Erstmalige Erprobung des Arbeitnehmers	Max. 12 Monate					
	b) Neuer Personalbedarf durch neue Aufgaben/Projekte mit ungewisser Fortführung	Max. 21 Monate					
	c) Vergütung des Arbeitnehmers aus Drittmitteln (zeitlich begrenzt oder Verfügbarkeit ungewiss)	Max. 21 Monate					
<p><b>Für die Ausnahmen gilt:</b></p>							
<p>Max. 2x Verlängerung innerhalb der Gesamtdauer</p>							
<p>Bei Vorbeschäftigung keine Befristung zulässig</p>							
<p>Per Dienstvereinbarung längere Befristungsdauer für spezielle Tatbestände möglich.</p>	<p style="background-color: #e6f2ff;"><b>Für b) + c) gilt außerdem:</b>                      Per Dienstvereinbarung längere Befristungsdauer (bis zur gesetzlichen Grenze von 24 Monaten), jedoch keine abweichenden Tatbestände möglich.</p>						

<sup>1</sup> Für sämtliche Bezeichnungen von Personen bzw. Funktionen ist die weibliche Form der männlichen Form gleichgestellt; lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird die männliche Form gewählt.

Guido Hermes  
Geschäftsführung / Büro Mitarbeiterseite  
Ludwig-Windthorst-Haus  
Gerhard-Kues-Straße 16  
49808 Lingen  
Tel.: 0591 6102-300  
E-Mail: [guido.hermes@regional-koda.org](mailto:guido.hermes@regional-koda.org)

**REGIONAL-KODA**  
Osnabrück | Vechta  
Kommission zur Ordnung des  
Diözesanen Arbeitsvertragsrechts



### **Für alle Befristungen gilt:**

- Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, soweit die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sind.
- Soweit die o.g. Regelungen missachtet werden, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet abgeschlossen.
- Längere Befristungsmöglichkeiten nach gesetzlich geregelten Sondertatbeständen (z.B. für Ärzte oder Wissenschaftler) bleiben unberührt; dies betrifft in der Praxis aber hauptsächlich Caritas-Einrichtungen.
- Das neue Befristungsrecht gilt für alle Arbeitsverträge, die ab dem 1. Juni 2024 befristet abgeschlossen werden.
- Nicht betroffen sind bestehende Befristungsregelungen in der AVO, die nicht speziell für den Einzelfall vertraglich vereinbart werden, sondern allgemeine Gültigkeit haben, z.B. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Regelrentenalters oder bei Erwerbsminderungsrenten.
- Bei einer Verlängerung der Befristungen mit Sachgrund über die sechs Jahre hinaus ist zu beachten, ob die dann vereinbarten Konstellationen den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) genügen – siehe Merkblatt „*Befristungsampel*“.

### **Was ist noch wichtig ?**

Soweit Arbeitsrechtliche Kommissionen bereits eigene Regelungen zu dem o.g. Befristungsrecht beschlossen haben, können sie entscheiden, ob diese – statt der ZAK-Regelung – weitergelten sollen. Dazu müssen sie diese spätestens bis zum 30. November 2024 durch Beschluss bestätigen.

Im Geltungsbereich der AVO betrifft dies die § 31 (*Führung auf Probe*) und § 32 (*Führung auf Zeit*) im Allgemeinen Teil der AVO. Sowohl eine Entscheidung dieser Frage als auch die Einbeziehung der ZAK-Regelung in die AVO zum 1. Juni 2024 steht für die nächste KODA-Sitzung am 20. Juni 2024 auf der Tagesordnung.

### **Fazit**

Die neue ZAK-Regelung schränkt die Befristungsmöglichkeiten für Arbeitgeber nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) deutlich ein: Für Befristungen mit Sachgrund gilt nun eine zeitliche Obergrenze und eine Öffnungsklausel für Dienstvereinbarungen. Befristungen ohne Sachgrund sind im kirchlichen Dienst nur in drei Ausnahmefällen und dann nur mit zwei (statt drei) Verlängerungen innerhalb der Gesamtdauer möglich.

### **Weitere Informationen – diesem Merkblatt beigelegt:**

- „Gesamtregelung zur Befristung“ des ZAK-Vermittlungsausschusses v. 22.01.2024
- Erläuterungen durch die beiden Vorsitzenden des ZAK-Vermittlungsausschusses
- Erläuterungen der ZAK-Mitarbeiterseite