

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

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



Befristungsrecht im kirchlichen Dienst ab dem 1. Juni 2024

Änderung ab dem:

16.02.2026 (Offizialatsbezirk Oldenburg)

17.02.2026 (Bistum Osnabrück)

Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK) hatte am 22.01.2024 eine „Gesamtregelung zur Befristung“ mit Wirkung zum 01.06.2024 beschlossen. Diese wurde durch einen **Änderungsbeschluss vom 13.11.2025** ergänzt, der ab den o.g. Veröffentlichungsdaten gilt (Änderungen in roter Textfarbe).

Die Regelungen im Überblick:¹

Befristung mit Sachgrund:	Befristung ohne 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>Vereinbarung, die die Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Kündigung vorsieht, gilt nicht als Befristung im Sinne dieser Regelung.</p>	<p>Grundsätzlich nicht zulässig</p>								
	<p>Ausnahmen:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>a) Erstmalige Erprobung des Arbeitnehmers</td> <td>Max. 12 Monate</td> </tr> <tr> <td>b) Neuer Personalbedarf durch neue Aufgaben/Projekte mit ungewisser Fortführung</td> <td>Max. 21 Monate</td> </tr> <tr> <td>c) Vergütung des Arbeitnehmers aus Drittmitteln (zeitlich begrenzt oder Verfügbarkeit ungewiss)</td> <td>Max. 21 Monate</td> </tr> <tr> <td>d) Beschäftigungsverhältnis wird öffentlich gefördert (v.a. nach §§ 16e und 16i SGB II) und Arbeitnehmer erhält</td> <td>Max. 24 Monate</td> </tr> </tbody> </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	d) Beschäftigungsverhältnis wird öffentlich gefördert (v.a. nach §§ 16e und 16i SGB II) und Arbeitnehmer erhält	Max. 24 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								
d) Beschäftigungsverhältnis wird öffentlich gefördert (v.a. nach §§ 16e und 16i SGB II) und Arbeitnehmer erhält	Max. 24 Monate								

¹ 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

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



	<p>fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung im Rahmen der Beschäftigung bzw. Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit oder für diese werden Eingliederungsleistungen gewährt</p>	
	<p>Für die Ausnahmen gilt:</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>Für b) + c) gilt außerdem: Per Dienstvereinbarung längere Befristungsdauer (bis zur gesetzlichen Grenze von 24 Monaten), jedoch keine abweichenden Tatbestände möglich.</p>	

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 01.06.2024 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“.

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

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



Übernahme durch die Regional-KODA

Die ZAK-Regelung wurde durch die Regional-KODA Osnabrück/Vechta in ihrer Sitzung am 20.06.2024 zur Kenntnis genommen. Dadurch wurde die „Gesamtregelung zur Befristung“ mit Geltung zum 01.06.2024 in die AVO einbezogen.

In ihrer Sitzung am 12.03.2026 hat die Regional-KODA auch den ZAK-Änderungsbeschluss zur Kenntnis genommen. Dieser wurde damit in die AVO übernommen und gilt ab dem Veröffentlichungsdatum im jeweiligen Kirchlichen Amtsblatt (siehe oben).

Fazit

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

Weitere Informationen – diesem Merkblatt beigefügt:

- Änderungsbeschluss der ZAK v. 13.11.2025
inkl. Erläuterung durch den ZAK-Vorsitzenden
inkl. „Gesamtregelung zur Befristung“ in aktueller Fassung
- Erläuterungen des ZAK-Beschlusses v. 22.01.2024
durch die beiden Vorsitzenden des ZAK-Vermittlungsausschusses
- Erläuterungen des ZAK-Beschlusses v. 22.01.2024
durch die ZAK-Mitarbeiterseite

Gesamtregelung zur Befristung

Änderungsbeschluss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) vom 13.11.2025 gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. a) ZAK-Ordnung

- I. Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK) hat in ihrer Sitzung am 13.11.2025 beschlossen:

Die Ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der ZAK vom 22.01.2024 „Gesamtregelung zur Befristung“ wird wie folgt geändert:

1. Nr. 1 wird um folgenden Satz 5 ergänzt:

„Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Kündigung vorsieht (§ 41 Abs. 2 SGB VI), gilt nicht als Befristung im Sinne des Satzes 1.“

2. Nr. 2 Satz 2 wird wie folgt ergänzt:

2.1 Nach den Worten „von 21 Monaten“ werden die Worte „und den unter d) genannten Fällen bis zur Dauer von 24 Monaten“ eingefügt.

2.2 Der Punkt am Ende des Buchstaben c) wird durch ein Semikolon ersetzt und der folgende Text angefügt:

„d) sich der/die Beschäftigte mit fortdauerndem Förderungsbedarf, zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (z.B. nach SGB II, SGB III) befindet und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhält oder für die Eingliederungsleistungen gewährt werden.“

- II. Die ZAK begründet die vorgenommenen Änderungen wie folgt:

Der ersetzende Beschluss des Vermittlungsausschusses vom 22. Januar 2024 ist am 01.06.2024 in Kraft getreten. Mittlerweile zeigt sich, dass in der Praxis einzelne Bereiche Schwierigkeiten bereiten. Dies greift dieser Änderungsbeschluss auf, da es sich um allgemeinere Fragestellungen handelt, die anstatt durch Dienstvereinbarung für alle in der Gesamtregelung selbst geregelt sein sollten.

Zu Nr. 1.

Zur Erleichterung der Bewältigung des demographischen Wandels hat der Gesetzgeber bereits einzelne Regelungen zur Steigerung der Bereitschaft von Menschen im Ruhestand

auf den Weg gebracht bzw. hatte sie vor Ende der 20. Wahlperiode eingebracht. Dabei sollte insbesondere in einem neuen § 41 Abs. 2 SGB VI neben der schon mit dem BEG IV beschlossenen Erleichterung einer Textform für auflösende Bedingungen zum Erreichen der Regelaltersgrenze mit dem Entwurf des sog. Rentenpaket II als Ausnahme bei der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG für Mitarbeiter nach Erreichen der Regelaltersgrenze diese ermöglicht werden. Ob die eingebrachten oder ähnliche Regelungen in der 21. Legislaturperiode erneut beraten werden, ist derzeit noch nicht sicher.

Bereits derzeit ist die Fragestellung virulent, ob nach der bestehenden Maximalbefristungsdauer nach Nr. 1 der Gesamtregelung bei sogenannten „Rückkehrern“ aus der Rente wegen der Gleichstellung einer auflösenden Bedingung mit einer Befristung in § 21 TzBfG eine erneute befristete Einstellung möglich wäre. Gemeint sind solche Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis wegen der auflösenden Bedingung zum Erreichen der Regelaltersgrenze geendet hat und die nach einem Zeitraum ohne bestehendes Dienstverhältnis aus unterschiedlichen Gründen in Teilzeit, z.T. aber auch in Vollzeit ein Dienstverhältnis beim früheren Dienstgeber begründen wollen oder bei Initiative durch den Dienstgeber auch sollen.

Zu Nr. 2.

Der TVöD hatte in der Vergangenheit sehr breit, mittlerweile eingeschränkt, bestimmte geförderte Dienstverhältnisse aus seinem Anwendungsbereich herausgenommen. Im Geltungsbereich der Gesamtregelung ist dies insbesondere in § 3 Buchst. d) AVR Caritas nach wie vor der Fall. Die vorgeschlagene Formulierung ist an dieser Herausnahmeregelung angelehnt. Gemeint sind Dienstverhältnisse, bei denen das Dienstverhältnis wegen eines Bedarfs des Mitarbeiters öffentlich gefördert wird. Standardfälle sind Dienstverhältnisse im Rahmen der §§ 16e und 16i SGB, bei denen die Förderung einer zeitlichen Mindestdauer des zu fördernden Dienstverhältnisses bedarf. § 16i Abs. 8 SGB II regelt dabei zwar einen eigenständigen Befristungsgrund bis zur Dauer von fünf Jahren, der sich ggf. als Sondertatbestand im Sinne der Nr. 3 der Gesamtregelung zur Anwendung zu bringen wäre. Bei § 16e SGB II besteht eine solche Regelung aber nicht.

Auch wenn die Herausnahme aus dem Geltungsbereich wie hier der AVR erfolgt, ist ein sozialversicherungspflichtiger Dienstvertrag abzuschließen. Auf diesen wäre dann aber die Gesamtregelung anzuwenden. Für diese Fälle besteht dann ein erheblicher Bedarf, eine sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren (z.B. Mindestdauer i.S.d. § 16e SGB II) einzusetzen.“

Bonn 24. 11. 2026

Ort und Datum

Andreas Franken
Vorsitzender der ZAK

- III. Die „Gesamtregelung zur Befristung“ lautet nach erfolgter Änderung wie folgt (Änderungen sind farblich hervorgehoben):

„Gesamtregelung zur Befristung“

1. ¹Die Befristung von Dienstverträgen zwischen derselben/demselben Beschäftigten und demselben Dienstgeber ist höchstens bis zur Dauer von insgesamt 6 Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zur Höchstzahl von 12 Verlängerungen zulässig. ²Frühere Befristungszeiträume werden auf die Befristungshöchstdauer nach Satz 1 angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Dienstverhältnisses länger als 12 Jahre zurück. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Vereinbarung auflösend bedingter Dienstverträge. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn die Befristung oder auflösende Bedingung sich aus der unmittelbaren Anwendung von arbeitsrechtlichen Regelungen der einzelnen Arbeitsrechtlichen Kommissionen ergibt. ⁵*Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Kündigung vorsieht (§ 41 Abs. 2 SGB VI), gilt nicht als Befristung im Sinne des Satzes 1.*

2. ¹Die Vereinbarung eines befristeten Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist grundsätzlich unzulässig. ²Abweichend von Satz 1 ist die kalendermäßige Befristung eines Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i.S.d. § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für den unter Buchstabe a) genannten Fall bis zur Dauer von 12 Monaten, für die unter den Buchstaben b) und c) genannten Fälle bis zur Dauer von 21 Monaten **und den unter d) genannten Fällen bis zur Dauer von 24 Monaten** zulässig, wenn
 - a) der/die Beschäftigte erstmals in einem Dienstverhältnis bei dem Dienstgeber erprobt wird;
 - b) eine Einrichtung¹ eine neue Aufgabe übernimmt oder ein neues Projekt durchführt, deren dauerhafte Fortführung oder dessen dauerhafter Fortbestand im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist, und die befristete Einstellung der Deckung eines dadurch neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dient;
 - c) der/die Beschäftigte aus Drittmitteln vergütet wird, die nur für begrenzte Zeit zur Verfügung stehen oder deren dauerhafte Verfügbarkeit im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist;
 - d) *sich der/die Beschäftigte mit fortdauerndem Förderungsbedarf zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (z.B. nach SGB II, SGB III) befindet und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhält oder für die Eingliederungsleistungen gewährt werden.*

¹ Der Einrichtungsbegriff wird im Sinne der MAVO verwendet.

³Bis zur Gesamtdauer nach Satz 2 ist in diesen Fällen auch die höchstens zweimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Dienstvertrages zulässig.

⁴Eine Befristung nach Satz 2 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Dienstgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis bestanden hat.

3. *Abweichend von Nr. 1 und 2 dürfen Dienstverhältnisse nach gesetzlich geregelten Sondertatbeständen i.S.d. § 23 TzBfG, insbesondere nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVG) und dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG), auch über die genannten Höchstgrenzen hinaus befristet werden.*
4. *In Dienstvereinbarungen kann geregelt werden, bei welchen Tatbeständen bzw. Fallgestaltungen abweichend von Nr. 1 eine über 6 Jahre hinausgehende Befristung von Dienstverhältnissen sowie abweichend von Nr. 2 Buchstaben b) und c) eine über 21 Monate hinausgehende Befristung möglich ist.*
5. *Beschäftigte in einem befristeten Dienstverhältnis werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sind.*
6. *Wurden Dienstverträge unter Missachtung der Nr. 1 - 5 oder dort in Bezug genommener Regelungen vereinbart, gelten die Dienstverhältnisse als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.*
7. *¹Die Regelung tritt zum 1. Juni 2024 in Kraft. ²Sie gilt für alle Dienstverträge, die ab 1. Juni 2024 befristet abgeschlossen werden. ³Sie ersetzt die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28. Oktober 2019 „Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen“.*
8. *¹Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen können bis 6 Monate nach Inkraftsetzung dieser Regelung entscheiden, ob sie anstelle der Regelung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission die bislang in eigener Zuständigkeit beschlossenen Regelungen beibehalten oder unverändert wieder in Kraft setzen. ²Betreffen diese nur einen Teil der hier geregelten Rechtsfragen, gelten ergänzend die hier getroffenen Regelungen.*

Erläuterungen
zur ersetzenden Entscheidung des Vermittlungsausschusses
der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission
zur Befristungsregelung

*Dr. Joachim Eder / Prof. Dr. Stefan Greiner**

Erläuterung der Regelung

Leitlinie beider Vorsitzender des Vermittlungsausschusses war, eine Entscheidung unter Beachtung der beiderseitigen Interessen zu finden, also das legitime Kernanliegen beider Seiten zu identifizieren und in der Regelung zu berücksichtigen. Befristete Arbeitsverhältnisse stellen eine nachteilige Abweichung gegenüber dem unbefristeten „Normalarbeitsverhältnis“ dar, das nur bei Darlegung eines legitimen Arbeitgeberinteresses an der Befristung gerechtfertigt werden kann. Einerseits sollte daher eine willkürliche Befristung ausgeschlossen sein. Andererseits sind Fallkonstellationen anzuerkennen, in denen die durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) anerkannten Sachgründe des § 14 Abs. 1 TzBfG nicht ausreichen, um ein legitimes, sachlich begründetes Befristungsbedürfnis der Arbeitgeberseite abzubilden. Deshalb war die Leitlinie, Arbeitgebern einen Spielraum bei Sachverhalten zu geben, in denen eine Befristung aus übergeordneten Gründen sinnvoll bzw. notwendig ist, um das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses überhaupt zu ermöglichen.

Mit Blick auf diese Vorgabe wurde von beiden Vorsitzenden ein neuer Ansatz eingebracht, die endgültige Erarbeitung der Regelung aber im Zusammenwirken mit den Mitgliedern des Vermittlungsausschusses vorgenommen und bereits auf der Sitzung am 5.9.2023 einstimmig angenommen. Die Nichtannahme des Vermittlungsvorschlags auf der Sitzung der ZAK am 5.12.2023 bezog sich vorwiegend auf Sachverhalte, die im Vermittlungsverfahren neu aufgenommen worden waren und weiterer Präzisierung bedurften. Insoweit konnte in der erneuten Vermittlungsausschusssitzung am 22.1.2024 auf Basis des ursprünglichen Regelungsvorschlags durch Klärung rechtlich strittiger Fragen und Präzisierung des Beschlusstextes eine gemeinsame ersetzende Entscheidung gefunden werden.

Nr. 1

Nr. 1 beinhaltet eine Regelung zur zeitlichen Begrenzung von Sachgrund-Befristungen und gibt als Höchstdauer sechs Jahre für eine Befristung sowie 12 Verlängerungs-

* Die Autoren wirkten in dem Verfahren als Vorsitzende des Vermittlungsausschusses der ZAK mit, Dr. Eder als von der Dienstnehmer-, Prof. Greiner als von der Dienstgeberseite benannter Vorsitzender. In der Sitzung des Vermittlungsausschusses am 5.9.2023 fungierte Prof. Greiner, in der Sitzung am 22.1.2024 Dr. Eder als leitender Vorsitzender.

möglichkeiten innerhalb dieses Zeitraums vor. Dabei werden auch frühere Befristungszeiträume einberechnet; bei dieser Betrachtung der zurückliegenden Befristungszeiten sind sowohl Sachgrund- als auch sachgrundlose Befristungen einzubeziehen.

Der Begriff „Begründung des Dienstverhältnisses“ in Satz 2 der Regelung bezieht sich auf das neue Arbeitsverhältnis, dessen Befristung im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu beurteilen ist. Ist die o.g. Anzahl von Jahren zum Zeitpunkt der Begründung des neuen Dienstverhältnisses erreicht worden, ist eine erneute Befristung für die dann wieder „zur Verfügung stehende“ Dauer grundsätzlich möglich. Im Unterschied zur Nr. 7, die explizit auf den Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses abstellt, ist bei Nr. 1 mit „Begründung des Dienstverhältnisses“ die tatsächliche Arbeitsaufnahme gemeint.

War ein Arbeitnehmer beispielsweise vom 1.1.2010 bis zum 31.12.2015 befristet tätig und wurde hierdurch der Sechs-Jahres-Zeitraum ausgeschöpft, könnte sein Arbeitsverhältnis bei Neueinstellung zum 1.1.2024 auf zwei Jahre befristet werden, da der Befristungszeitraum vom 1.1.2010 bis 31.12.2011 nicht mehr anzurechnen ist. Anders verhält es sich mit den Befristungszeiten vom 1.1.2012 bis 31.12.2015, die noch in den 12-jährigen Betrachtungszeitraum fallen. Als maßgeblicher Stichtag ergibt sich in der Rückrechnung vom 1.1.2024 insofern der 1.1.2012. Satz 3 erklärt die Regelung im Falle auflösend bedingter Arbeitsverträge für entsprechend anwendbar. Dies ist sachgerecht, weil auch das staatliche Recht in § 21 TzBfG die Regelungen zur Sachgrundbefristung auf das wirkungsähnliche Gestaltungsinstrument der auflösenden Bedingung erstreckt und ansonsten eine Umgehungsmöglichkeit bestünde. Satz 4, der sich auf die Sätze 1-3 bezieht, nimmt darauf Rücksicht, dass Fallgestaltungen wie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Bezug von Erwerbsminderungsrente oder Altersrente rechtlich eindeutig formuliert sind und bei diesen einmaligen, klar definierten Beendigungstatbeständen keine Gefahr einer rechtsmissbräuchlichen Kettenbefristung besteht.

Nr. 1 Satz 4 bezieht sich demnach nur auf Altersgrenzen und auflösende Bedingungen (z.B. für den Fall der Erwerbsunfähigkeit), die in dezentralen Regelungen arbeitsrechtlicher Kommissionen enthalten sind und durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme für alle Arbeitsverhältnisse im jeweiligen Geltungsbereich einheitlich gelten, ohne dass es dafür einer einzelvertraglichen Befristungsentscheidung bedarf. Dabei handelt es sich um Fallkonstellationen, die den in § 33 TVöD geregelten vergleichbar sind. Die Vereinbarung einer Befristung für Führung auf Probe oder Zeit im Einzelfall entsprechend §§ 31, 32 TVöD ist davon jedoch nicht erfasst, da ihr immer eine einzelvertragliche, konkret-individuelle Befristungsentscheidung zugrunde liegt. Das bedeutet, dass in den Fällen, in denen die arbeitsrechtlichen Kommissionen eine Regelung entsprechend §§ 31 und 32 TVöD – z.B. nach Anlage 33 AVR – beibehalten wollen, sie den Weg über Nr. 8 der vorliegenden Regelung in Anspruch nehmen, also diese Regelungen noch einmal neu beschließen müssen.

Die ersetzende Entscheidung „Gesamtregelung zur Befristung“ bezieht sich generell nicht auf die Fallkonstellation, dass in einem bestehenden Dauerarbeitsverhältnis nur eine Modalität befristet wird (was bei Führung auf Zeit oder Probe häufig der Fall sein wird). Die Regelung bezieht sich auf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses insgesamt, so dass sie die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht erfasst. Ist dagegen das Arbeitsverhältnis in einer Führungsposition auf Zeit insgesamt befristet, ist die Regelung anwendbar und kann nicht unter Nr. 1 Satz 4 subsumiert werden, da die Befristungsabrede – anders als z.B. bei einer Altersgrenze – aus der einzelfallbezogenen Befristung des konkreten Arbeitsvertrags, nicht hingegen abstrakt-generell aus der Regelung der arbeitsrechtlichen Kommission, resultiert.

Die Regelungen in Nr. 1 Satz 4 und in Nr. 8 stehen in einem gewissen Spannungsverhältnis, das durch Beschluss jeder Arbeitsrechtlichen Kommission geklärt werden kann.

Nr. 2

Nr. 2 behandelt die sachgrundlose Befristung und legt in Satz 1 als Grundsatz fest, dass eine sachgrundlose Befristung grundsätzlich unzulässig ist. Mit diesem Grundsatz wird deutlich gemacht, dass sachgrundlose Befristungen nur in nachweisbar erforderlichen Ausnahmefällen möglich sein sollen, die durch ein unabweisbar legitimes Befristungsinteresse auf Arbeitgeberseite gekennzeichnet sind. Dieses legitime Befristungsinteresse kann allerdings infolge der durch die Rechtsprechung des BAG gezogenen engen Grenzen der Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG nicht vollumfänglich im Rahmen einer anerkannten Sachgrundbefristung berücksichtigt werden. Bildlich gesprochen handelt es sich bei den in Nr. 2 aufgeführten Sachverhalten damit um eine erweiterte Sachgrundbefristung, eine Art „Sachgrundbefristung plus“. Klar ausgeschlossen wird hingegen die willkürliche sachgrundlose Befristung ohne legitimes Befristungsinteresse.

In Satz 2 werden die Fallgruppen des anerkannten legitimen Befristungsinteresses definiert. Ferner wird eine ausdifferenzierte Höchstdauer für diese verbleibenden Ausnahmefälle der sachgrundlosen Befristung vorgegeben. Die Höchstdauer wird für die erstmalige Erprobung bei einem Arbeitgeber gem. Buchst. a) auf 12 Monate festgelegt, für die beiden anderen Fallgestaltungen auf 21 Monate. Für die Erprobungsbefristung wird damit die Höchstdauer, verglichen mit der früheren Regelung zur sachgrundlosen Befristung, nochmals um zwei Monate verringert. Für die beiden anderen Fallgestaltungen wird dagegen eine längere Befristungsdauer ermöglicht.

Es werden drei Fallgestaltungen aufgeführt:

- a) Die erstmalige Beschäftigung beim Arbeitgeber. Zur Erprobung des Arbeitnehmers ist insofern eine maximal 12-monatige Befristung zulässig.

- b) Sofern eine Einrichtung eine neue Aufgabe übernimmt, deren dauerhafte Fortführung zu diesem Zeitpunkt noch ungewiss ist, ist eine befristete Einstellung für bis zu 21 Monate möglich.
- c) Sofern eine Drittmittelvergütung vorliegt, die nur begrenzt zur Verfügung steht und deren dauerhafte Erfüllung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses noch ungewiss ist, ist ebenfalls eine Befristung für bis zu 21 Monate möglich.

Diese Fälle sind – obwohl jeweils ein legitimes Befristungsinteresse und damit auch „Sachgründe“ im untechnischen Sinne zweifellos erkennbar sind – nach den Maßstäben des TzBfG zutreffend als Fälle sachgrundloser Befristungen i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG zu erfassen, soweit sie über die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 14 Abs. 1 Nr. 1, 5 TzBfG gezogenen Grenzen hinausgehen. Die erfassten Konstellationen würden insofern durch die Rechtsprechung nicht als Fälle der Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG anerkannt: Die durch Buchst. a) ermöglichte Erprobungsdauer überschreitet die zu § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG anerkannte Erprobungsdauer von regelmäßig 6 Monaten.¹ § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG erfasst nach Rechtsprechung des BAG keine Fälle, in denen die Dauerhaftigkeit des Beschäftigungsbedarfs zum Zeitpunkt der Begründung des befristeten Arbeitsverhältnisses ungewiss ist.² Dennoch besteht in diesen Fällen ein legitimes und anerkennenswertes Interesse, das Arbeitsverhältnis zu befristen. Da eine Normierung zusätzlicher oder erweiterter Sachgründe durch Regelungen kirchlichen Arbeitsrechts nicht möglich ist, können die hier normierten „erweiterten Sachgründe“ nur als Fälle der sachgrundlosen Befristung und in dem durch § 14 Abs. 2 TzBfG eröffneten Rahmen rechtssicher Anerkennung finden. Zwingende Vorgaben aus § 14 Abs. 2 TzBfG, insbesondere das Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, finden daher bei Anwendung von Nr. 2 Satz 2 ergänzend Anwendung. Im Hinblick auf das Vorbeschäftigungsverbot verdeutlicht Nr. 2 Satz 4 dies klarstellend. Eine Verlängerung der Befristung im Rahmen der Gesamtdauer ist nach Satz 3 möglich, wobei der durch § 14 Abs. 2 Satz 1 Hs. 2 TzBfG eröffnete Rahmen von einer drei- auf eine zweimalige Verlängerungsmöglichkeit verengt wird.

Nr. 3

Ausdrücklich wird festgehalten, dass gesetzlich zulässige Sondertatbestände zur Befristung unangetastet bleiben. Damit werden z.B. die für die Wissenschaft (12 Jahre) bzw. für den medizinischen Bereich (15 Jahre) geltenden gesetzlichen Sonderbestimmungen nicht angetastet.

¹ Vgl. BAG v. 2.6.2010, NZA 2010, 1293; v. 19.11.2019, NZA 2020, 536 Rn. 28.

² BAG v. 4.12.2013, NZA 2014, 480 Rn. 17; v. 21.3.2017, NZA 2017, 631 Rn. 28; v. 21.11.2018, NZA 2019, 611 Rn. 16.

Nr. 4

Um den Bedürfnissen kirchlicher Arbeitgeber gerecht zu werden, die sich auf Sondersituationen einlassen und auf neue gesellschaftliche Anforderungen rasch und angemessen reagieren wollen, können in einer nicht einigungsstellenfähigen Dienstvereinbarung Ausnahmen vorgesehen werden, die sich beziehen auf

- zusätzliche Tatbestände bzw. Fallgestaltungen,
- Ausnahmen von der Befristungsdauer sowie
- Ausnahmen von der Befristungsdauer der Sondertatbestände; lediglich für die erstmalige Erprobung ist keine Ausnahme über die 12 Monate hinaus möglich.

Der Rahmen, den das zwingende staatliche Befristungsrecht setzt, ist dabei jeweils einzuhalten.

Gemäß Art. 8 Abs. 1, Abs. 4 Satz 1 GrO besteht eine Soll-Vorschrift für die Bildung von Mitarbeitervertretungen. Zudem ist es möglich, dass eine Dienstvereinbarung auch von einer Gesamt-MAV oder einer erweiterten Gesamt-MAV vereinbart wird, so dass auch Einrichtungen ohne MAV einbezogen werden können. Die Regelung stellt auch eine Chance dar, in Einrichtungen, in denen bisher keine MAV gebildet worden ist, solche zu etablieren, da auch Arbeitgeber Interesse an einer Dienstvereinbarung auf Grundlage der ZAK-Regelung haben könnten.

Wenn also Arbeitgeber über die Befristungsregelung gemäß Vermittlungsvorschlag hinaus Tatbestände als Befristungsgrund generell regeln wollen, können sie dies nur über eine Dienstvereinbarung erreichen. Damit können spezielle Tatbestände und lokale oder regionale Besonderheiten geklärt werden. Hier hat aber die MAV bzw. Gesamt-MAV die Möglichkeit, Rücksprache mit der zuständigen DiAG zu halten.

Mögliche Tatbestände einer Dienstvereinbarung sind z.B.:

- Refinanzierte Projektarbeit ohne weitere nachträgliche Verwendung,
- Übernahme von unvorhergesehenen Krankheits- und Pflegevertretungen (Zeit- und Zweckbefristungen),
- Befristung wegen Übernahme einer andersartigen Tätigkeit (z.B. durch Erwerb neuer Qualifikationen).

Mitarbeitervertretungsrechtlich handelt es sich um eine Öffnungsklausel i.S.d. § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO. Die Beteiligung der DiAG oder einer Koalition am Erstellen der Dienstvereinbarung gemäß § 38 Abs. 2 MAVO bleibt unberührt. Bei Bestehen einer erweiterten G-MAV oder einer G-MAV kann die Dienstvereinbarung auch von dieser abgeschlossen werden, so dass auch Einrichtungen ohne MAV miteinbezogen werden können.

Bei der Erarbeitung einer Dienstvereinbarung wird die zuständige betriebliche Ebene nicht gebunden; die MAVen, Gesamt-MAVen können in Zusammenarbeit mit ihren DiAGen eigene Vorgaben erstellen, die zur Grundlage der Verhandlungen mit dem zuständigen Arbeitgeber gemacht werden können.

Nr. 5

Die bereits in einigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen bestehende Regelung, Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis bevorzugt bei der Einstellung bei Vorliegen sachlicher und persönlicher Voraussetzungen zu berücksichtigen, erhält Geltung für den Bereich der Deutschen Bischofskonferenz.

Nr. 6

Nr. 6 regelt in Anlehnung an § 16 S. 1 TzBfG die Rechtsfolgen von Verstößen gegen die kirchlichen Befristungsregeln. Der Regelung bedarf es, da § 16 S. 1 TzBfG nur auf Verstöße gegen die Vorgaben des staatlichen Rechts Anwendung findet, jedoch keine Regelung für die strengeren Vorgaben des kirchlichen Dienstrechts trifft. Es wird normiert, dass befristete Arbeitsverhältnisse ausschließlich nach den o.g. Vorgaben möglich sind; bei Missachtung der Vorgaben gelten sie als unbefristet abgeschlossen. Dies kann allerdings nur individualarbeitsrechtlich eingeklagt und durchgesetzt werden, auch wenn vorher der Weg über die kirchliche Individualschlichtung zu gehen ist. Die weiteren Rechtsfolgen richten sich auch in diesen Fällen nach § 16 TzBfG.

Nr. 7

Als Inkraftsetzungstermin wird der 1.6.2024 festgelegt, ein Datum, das die Einspruchsfrist der Bischöfe und das vorgesehene Inkraftsetzungsprozedere gem. § 13 Abs. 2 und 3 ZAK-O (2 Monate und 6 Wochen) ausreichend berücksichtigt.

Das Datum stellt auf den Abschluss des Arbeitsvertrages ab, nicht auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses. Alle ab dem 1.6.2024 abgeschlossenen Arbeitsverträge sind damit von der Neuregelung erfasst.

In der Regelung wird die Begrifflichkeit „Dienstverträge“ und „Dienstverhältnisse“ verwendet. Die Kommissionen können entsprechend der in ihren Arbeitsvertragsordnungen verwendeten Terminologie bei der redaktionellen Einarbeitung anstelle des Begriffes „Dienst-“ auch den Begriff „Arbeits-“ verwenden.

Nr. 8

Die Inkraftsetzung ersetzt die bisher in den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen Befristungsregelungen. Da bislang bereits von einzelnen Kommissionen besondere Fallsituationen eigens geregelt sind, sollen diese auch weiterhin möglich sein.

Der KAGH hat die Bedeutung der Einheitlichkeit kirchenspezifischer Regelungen betont.³ Er hat allerdings offengelassen, wie weit sich die Kompetenz der ZAK erstreckt, um Regelungen der anderen arbeitsrechtlichen Kommissionen zuzulassen.⁴ Mit Blick darauf wurde eine eingrenzende Bestimmung geschaffen.

So erstreckt sich die Öffnung für eine eigenständige Beschlussfassung durch die arbeitsrechtlichen Kommissionen nur auf bereits eigenständig von einzelnen arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossene Regelungen, die (zumindest) Teilaspekte des Befristungsrechts abweichend regeln. Diese Regelungen müssen von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, bis spätestens sechs Monate nach der Inkraftsetzung der ersetzenden Entscheidung bestätigt werden. Eine Beschlussfassung weiterer eigener Regelungen durch die dezentralen arbeitsrechtlichen Kommissionen ist nicht möglich. Sofern eine arbeitsrechtliche Kommission nur einen Teilbereich geregelt hat (bzw. nur Teile einer früheren Befristungsregelung bestätigt), tritt für ihre sonstigen Regelungsaspekte die ersetzende Entscheidung der ZAK in Kraft.

Zu beachten ist, dass die Möglichkeit, innerhalb des vorgegebenen Rahmens Dienstvereinbarungen abzuschließen, nur besteht, wenn die Geltung der ZAK-Regelung für diesen Bereich gegeben ist.

Geltungsbereich und weitere Umsetzungsschritte

Die Neuregelung gilt – unter Berücksichtigung von Nr. 8 – für alle kirchlichen Arbeitsverhältnisse im Bereich der DBK; sie ist von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen in die Arbeitsvertragsordnungen zu integrieren, um einzelvertraglich Geltung zu erlangen. Dies gilt für die Bundeskommission der AK, für alle Regional-, Bistums- und Bereichs-KODAen.

³ KAGH v. 26.11.2021 – K 06/2021, Rn. 35, 42.

⁴ Vgl. KAGH v. 26.11.2021 – K 06/2021, Rn. 44 (Möglichkeit, „differenzierende Regelungen“ zu beschließen).

Befristungsmöglichkeiten massiv eingeschränkt

Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK) hat für alle kirchlichen Arbeitgeber die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, umfassend begrenzt. Dies betrifft auch Verträge mit auflösender Bedingung. Für Arbeitsverträge, die ab dem 1. Juni 2024 abgeschlossen werden, gelten Einschränkungen, die weit über das Teilzeit- und Befristungsgesetz hinausgehen. Die bestehende Regelung der ZAK von 2019 „Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen“ wird durch die Neuregelung abgelöst.

Befristungen ohne Sachgrund

Befristungen ohne Sachgrund sind nun fast völlig ausgeschlossen. Nur in drei Ausnahmefällen darf ein Arbeitsvertrag ohne Sachgrund geschlossen werden und auch dort mit Einschränkungen gegenüber den gesetzlichen Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

	Maximal für	Durch Dienstvereinbarung erweiterbar auf
1. Erstmalige Erprobung einer/eines Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis des Arbeitgebers	12 Monate	----
2. Einstellung für eine neue Aufgabe oder ein neues Projekt, deren dauerhafte Fortführung bzw. dessen dauerhafter Bestand zum Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses ungewiss ist und die befristete Einstellung der Deckung eines dadurch neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dient	21 Monate	24 Monate (= gesetzliche Höchstdauer)
3. Vergütung der/des Beschäftigten aus Drittmitteln, die nur begrenzt zur Verfügung stehen bzw. deren dauerhafte Verfügbarkeit zum Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses ungewiss ist	21 Monate	24 Monate (= gesetzliche Höchstdauer)

Abweichend vom gesetzlichen Rahmen sind nur zwei (statt drei) Verlängerungen innerhalb der Gesamtdauer möglich. Eine Befristung ohne Sachgrund ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Befristungen mit Sachgrund

Auch mit Sachgrund sind Befristungen nur bis zu maximal sechs Jahren erlaubt. Innerhalb dieses Zeitraums sind bis zu 12 Verlängerungen möglich, was wohl in der Praxis keine große Rolle spielen dürfte.

	Maximal für	Durch Dienstvereinbarung erweiterbar auf
(Ketten)Befristungen mit Sachgrund	6 Jahre 12 Verlängerungen	Über 6 Jahre bei speziell festzulegenden Fallgestaltungen

Auch frühere Befristungszeiten zum Arbeitgeber werden auf die sechs Jahre angerechnet. Ausgenommen sind lediglich Zeiten, die zum Termin der geplanten Einstellung länger als 12 Jahre zurückliegen.

Gemeinsame Regelungen

Befristet Beschäftigte werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt, sofern die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Sie müssen nicht zwingend die „gleiche Eignung“ wie andere Bewerber/innen mitbringen.

Wurden befristete Verträge unter Missachtung der neuen Regeln abgeschlossen, gelten sie als auf unbestimmte Zeit vereinbart.

Was nicht betroffen ist

Nicht von der Neuordnung erfasst werden Befristungsregelungen, die eine eigene gesetzliche Grundlage haben. So erlauben manche Gesetze eigene Befristungsgrenzen, die auch vom Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht erfasst sind. Solche Spezialvorschriften gibt es etwa für die Wissenschaft (bis zu 12 Jahren) oder für den Weiterbildungsbereich von Ärztinnen und Ärzten (bis zu 15 Jahren).

Nicht betroffen sind auch bestehende Befristungsregelungen in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, die nicht speziell für den Einzelfall vertraglich vereinbart werden, sondern allgemeine Gültigkeit haben. Zu denken ist hier etwa an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Regelrentenalters oder auch bei Erwerbsminderungsrenten.

Ein Handlungsfeld für Mitarbeitervertretungen

Die Regelung lässt kleine Spielräume für den Abschluss von Dienstvereinbarungen, die den spezifischen betrieblichen Belangen Rechnung tragen. Grundlage hierfür ist § 38 Absatz 1 Nr. 1 Rahmen-MAVO. Dienstvereinbarungen auf dieser Rechtsgrundlage sind nicht erzwingbar.

Bei Befristungen ohne Sachgrund sind allerdings lediglich die Höchstfristen von 21 auf 24 Monate erweiterbar. Eine Verlängerung bei der Befristung zur Erprobung oder die Aufnahme anderer Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung sind nicht statthaft.

Bei einer Verlängerung der Befristungen mit Sachgrund über die sechs Jahre hinaus ist zu beachten, ob die dann möglichen Konstellationen den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) genügen¹.

Ein Zeitfenster für Kommissionen

Arbeitsrechtliche Kommissionen, die schon früher eigene Regelungen zum Gesamtkomplex Befristungen oder auch nur zu einzelnen Teilen (etwa nur der sachgrundlosen Befristung) getroffen haben, können in einem Zeitfenster bis 30. November 2024 beschließen, dass diese Regelungen weiterhin Bestand haben bzw. wieder aufleben sollen. Eine Neuregelung oder eine Änderung dieser bestehenden Regelungen ist nicht möglich. Sind durch die Altregelungen nur Teile erfasst, gilt für alles andere die Neuregelung der ZAK.

Auch Befristungsmöglichkeiten im Arbeitsvertragsrecht, die nur dann Wirkung erlangen, wenn sie in einem einzelnen Arbeitsvertrag individuell vereinbart werden (z.B. Führung auf Probe bei Neueinstellungen), müssen in diesem Zeitraum neu beschlossen werden, wenn sie weiterhin gelten sollen.

¹ Urteil des BAG 7 AZR 135/15 vom 26.10.2016 zur „Befristungsampel“