

**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.<sup>1</sup> § 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.<sup>2</sup> 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.

---

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

<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> Er hat allerdings offengelassen, wie weit sich die Kompetenz der ZAK erstreckt, um Regelungen der anderen arbeitsrechtlichen Kommissionen zuzulassen.<sup>4</sup> 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.

---

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

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