



Befristung von Dienstverträgen – neue Regeln

Ab dem 1. Juni 2024 sind im Bereich der katholischen Kirche und ihrer Caritas sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen grundsätzlich nicht mehr zulässig. Mit Sachgrund dürfen Arbeitsverträge dann längstens für sechs Jahre befristet werden, innerhalb dieses Zeitraums sind max. zwölf Verlängerungen zulässig.

Mit den Veränderungen werden die Beschäftigten in der katholischen Kirche und in der Caritas arbeitsrechtlich besser geschützt als durch die gesetzliche Regelung: gesetzlich können Arbeitsverträge mit Sachgrund auf zehn statt sechs Jahre und ohne Sachgrund immerhin noch auf zwei Jahre befristet werden.

Die Mitarbeiterseite in der katholischen Kirche und der Caritas hat sich viele Jahre für einen besseren Schutz vor Befristungen eingesetzt. Die neue Regelung schafft für die Mitarbeitenden eine deutlich bessere Planungs- und Zukunftssicherheit.

In dieser Info stellen wir die neue Regelung vor – und die Möglichkeiten und Bedingungen, unter denen künftig Dienstverträge befristet werden können.

Weitere Informationen rund um das Themenfeld Arbeitsrecht und Arbeitszeit finden Sie auf den Seiten unserer Homepage:

www.akmas.de/themen/arbeitszeit-arbeitsrecht

Inhalt

Überblick	2
Die Arten der Befristung *	3
Kettenbefristung	6
Weitere Bestimmungen und Rechte	8
Beteiligung der Mitarbeitervertretung	9

**mit aktualisiertem Abschnitt zur Altersgrenze ab Seite 5, Stand: Juni 2024*

Überblick

Ab dem 1. Juni 2024 gelten für Befristungen im Bereich der Caritas und der katholischen Kirche neue Höchstdauern für befristete Dienstverträge.

Art der Befristung	Caritas / Kirche
ohne Sachgrund aus § 14 TzBfG	grundsätzlich nicht mehr zulässig
...zur erstmaligen Erprobung	bis zu 12 Monate
...bei Übernahme unsicherer Neu-Projekte	bis zu 21 Monate
...bei zeitlich begrenzter Drittmittelfinanzierung	bis zu 21 Monate
mit Sachgrund aus § 14 TzBfG	bis zu 6 Jahre

Über die „Gesamtregelung zur Befristung“

Komplett ausgeschrieben geht es um die

„Ersetzende Entscheidung des Vermittlungs-ausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) vom 22. Januar 2024, Gesamtregelung zur Befristung“.

Bei der ZAK handelt es sich um eine Kommission, die arbeitsrechtliche Regelung erlassen kann, die für die verfasste Kirche und dem Bereich der Caritas gelten. Wenn sich die Kommission nicht einig wird, kann ein Vermittlungsausschuss angerufen werden, der am Ende eine „ersetzende Entscheidung“ zum jeweiligen Thema treffen kann.

Die Entscheidung vom 22. Januar 2024 gilt **verbindlich für den AVR-Bereich**, da die Arbeitsrechtliche Kommission auf eine eigene Regelung verzichtet hat. Die Beschlüsse der ZAK werden damit Bestandteil der AVR Caritas.



Den Text der Entscheidung finden Sie auf der Homepage der Mitarbeiterseite der ZAK:

www.zak-mas.de/beschluesse

Reicht es aus, wenn nur einzelne Vertragsklauseln in einem Dienstvertrag befristet worden sind?

Nein, der ZAK-Beschluss gilt nur für Dienstverträge, die **insgesamt befristet** wurden; das Dienstverhältnis also nach einer bestimmten Zeit oder nach Erreichung eines bestimmten Zweckes automatisch endet.

Einzelne Vertragsklauseln, etwa die befristete Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, sind nicht davon umfasst!

Für welche Mitarbeitenden gilt diese neue Regelung?

Diese Regelung gilt für alle Mitarbeitenden im Regelungsbereich der katholischen Kirche und damit auch dem gesamten Caritasbereich. Dies gilt unabhängig davon, nach welcher AVR-Anlage die Mitarbeitenden eingruppiert sind oder ob es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle handelt.

Jeder Dienstvertrag bei einer zur Caritas gehörenden Einrichtung muss also den neuen Regelungen zur Befristung genügen.

Gilt die Regelung auch für schon bestehende Dienstverhältnisse?

Die neue Regelung gilt zunächst für alle Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Juni 2024 befristet abgeschlossen werden.

Bei bereits bestehenden Dienstverträgen bleibt die Befristung **bis zu ihrem festgelegten Ende rechtmäßig**. Sobald die Befristung dieser Dienstverhältnisse aber verlängert werden soll, muss sie den neuen Regelungen entsprechen!

Zwar wird bei einer Verlängerung kein neuer Dienstvertrag abgeschlossen. Der Dienstgeber darf die neue Regelung aber nicht dadurch umgehen können, dass er statt eines neuen Dienstvertrages lieber zunächst eine Verlängerung vornimmt. Das würde den Sinn und Zweck der Regelung unterlaufen.

Die Arten der Befristung

A. Befristung mit Sachgrund aus § 14 TzBfG

Eine Befristung mit Sachgrund liegt vor, wenn die Befristung aus einem der Gründe, die im § 14 Abs. 1 des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) aufgezählt sind, erfolgt.

Diese Sachgründe sind:

1. nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung
2. Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium
3. Beschäftigung zur Vertretung eine/s anderen Angestellten
4. wenn Befristung in der Eigenart der Arbeitsleistung begründet ist
5. Befristung zur Erprobung
6. bei Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen
7. wenn die Stelle aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind
8. wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Liegt einer dieser Gründe vor, ist – auch im Bereich der Caritas und der katholischen Kirche – eine Befristung von **bis zu 6 Jahren** zulässig. Innerhalb dieses Zeitraums sind **höchstens 12 Verlängerungen** möglich.

B. Befristung ohne Sachgrund aus § 14 TzBfG

Eine Befristung **ohne Sachgrund** liegt vor, wenn keiner der im TzBfG genannten Gründe gegeben ist.

Eine sachgrundlose Befristung ist – mit den im folgenden Abschnitt C genannten Ausnahmen – im Bereich der Caritas und der katholischen Kirche ab dem 1. Juni 2024 **grundsätzlich nicht mehr zulässig!**

C. Welche Möglichkeiten einer sachgrundlosen Befristung lässt der ZAK-Beschluss noch zu?

Grundsätzlich sind sachgrundlose Befristungen ab 1. Juni 2024 **im Bereich der Caritas und der katholischen Kirche unzulässig!**

Davon lässt der ZAK-Beschluss **drei Ausnahmen** zu. Es werden faktisch die sachgrundlosen Befristungen auf diese drei Ausnahmen begrenzt:

1. zur Erprobung bis zu 12 Monate
2. bei ungewissen neuen Aufgaben und Projekte bis zu 21 Monate
3. bei ungewisser Drittmittelfinanzierung bis zu 21 Monate

Liegt einer dieser Fälle vor, sind innerhalb der oben genannten Zeiträume **höchstens 2 Verlängerungen** möglich.

Zum Vergleich außerhalb der Caritas und der katholischen Kirche:

Das TzBfG sieht noch eine Befristung ohne Sachgründe von bis zu 24 Monaten vor. Innerhalb dieses Zeitraums darf 3 mal verlängert werden.

Wichtig!

Diese drei, für die katholische Kirche und die Caritas spezifischen, hier unter C genannten Fälle sind keine Sachgründe im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG!

Was versteht man unter einer Befristung zur Erprobung?

Darunter versteht man die erstmalige Befristung eines Mitarbeiters beim Dienstgeber.

Was bedeutet eine ungewisse neue Aufgabe oder neues Projekt?

Merkmal der *neuen Aufgabe* oder des *neuen Projektes* muss es sein, dass der Arbeitsbedarf durch diese erst neu entstanden ist. Er muss also von den bisherigen Aufgaben der Einrichtung klar abzugrenzen sein.

Dies wäre also nicht der Fall, wenn der Umfang einer bereits bestehenden Aufgabe oder Projektes lediglich erweitert wird.

Unter *ungewiss* versteht man, dass es nicht hinreichend wahrscheinlich ist, dass die Aufgabe bzw. das Projekt dauerhaft bestehen bleibt. Hier wird man immer den konkreten Einzelfall beachten müssen! Eine lediglich leichte Unsicherheit, aufgrund allgemeiner Sparmaßnahmen wird man nicht ausreichen lassen können, da ansonsten die Ausnahme zur Regel werden kann.

Was versteht man unter einer ungewissen Drittmittelfinanzierung?

Unter *Drittmittelfinanzierung* versteht man, dass von externer Seite Geld aufgabenbezogen zur Verfügung gestellt wird. Diese Mittel müssen also konkret für die Beschäftigung des Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt sein.

Zum Begriff der *Ungewissheit* gilt dasselbe wie bei der ungewissen neuen Aufgabe. Die Finanzierung muss in der Zukunft also in Frage gestellt sein.

Können die o.g. Fristen verlängert werden?

Nur teilweise! Die Frist zur Erprobung kann nicht verlängert werden.

Die Frist von 21 Monaten bei der ungewissen Aufgabe oder Drittmittelfinanzierung kann durch eine Dienstvereinbarung auf 24 Monate verlängert werden.

Woher weiß ich, aus welchem Grund ich befristet worden bin?

Einen gesetzlichen Anspruch auf Mitteilung des Befristungsgrundes gibt es nicht.

Jedoch gilt im Bereich der Caritas, dass nach § 7 Abs. 1 Satz. 2 des Allgemeinen Teils zu den AVR Caritas ein **Musterdienstvertrag verwendet werden muss**. Diese Musterdienstverträge – Anhang D zu den AVR – sehen die Angabe eines Grundes bei der Befristung vor.

D. Befristung nach Erreichen der Altersgrenze

Aktualisierter Abschnitt, Stand: Juni 2024

Endet ein Dienstverhältnis automatisch mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze?

Ja, grundsätzlich ist dies so vorgesehen. Das ist in § 19 Abs. 3 AT zu den AVR festgelegt. Danach endet das Dienstverhältnis automatisch mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze.

Diese Befristung wird übrigens **nicht bei der Berechnung einer Kettenbefristung berücksichtigt**, das regelt der ZAK-Beschluss in Nr. 1 Satz 4. Denn diese Befristung ergibt sich aus der unmittelbaren Anwendung der AVR.

Kann man trotzdem darüber hinaus bei einem Dienstgeber arbeiten?

Das ist möglich, diese Konstellation ist in § 19 Abs. 5 AT zu den AVR geregelt. Es gibt mehrere Möglichkeiten:

- **Man schiebt das Ende einfach weiter hinaus.** Diese Lösung ist in § 19 Abs. 5 Satz 1 AT zu den AVR vorgesehen und entspricht der gesetzlichen Grundlage des § 41 Satz 3 SGB VI. Hier kann man das Ende beliebig oft und lange hinausschieben.

Einen Konflikt mit dem ZAK-Beschluss gibt es an dieser Stelle nicht. Insbesondere gelten die Begrenzungen aus Nr. 1 nicht. Denn dabei handelt es sich um einen Sondertatbestand der Befristung im Sinne von Nr. 3 des ZAK-Beschlusses.

Wichtig ist dabei aber, dass die Vereinbarung zum Hinausschieben bereits vor dem Ende getroffen wird, danach ist diese Regelung nicht mehr anwendbar.

- **Wenn man erst nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze den Entschluss trifft, weiter arbeiten zu wollen**, dann greift § 19 Abs. 5 S. 2 AT zu den AVR. Danach ist eine Befristung dann möglich, wenn es der Wunsch des Mitarbeiters ist.

Bei diesem Wunsch handelt es sich um einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG. Hier greifen aber wieder die Regelungen der Nr. 1 des ZAK-Beschlusses. Eine Befristung wäre dann nur 6 Jahre möglich.

- Außerdem kann auch **jeder andere Befristungsgrund** herangezogen werden, damit Mitarbeiter, die weiterarbeiten wollen, nicht daran gehindert werden, nur weil die Befristung auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgt.

„Ich möchte zwar trotz Rente weiterarbeiten, aber nur noch in Teilzeit. Falle ich damit noch unter § 15 Abs. 5 Satz 1 AT zu den AVR? Und man kann das Ende unproblematisch hinausschieben?“

Zu dieser Frage gibt es noch keine einheitliche Rechtsprechung. Vom BGH wurde diese Frage nicht geklärt. Gerade eine mit dem Renteneintritt notwendige Flexibilität bei der Frage des Arbeitsvolumen würde damit genommen werden.

Möglich ist aber die vorherige oder nachträgliche Änderung dieser Arbeitsbedingungen, aber diese Änderung sollte mehr als nur ein paar Tage geschehen.

Ist das Rentenalter bereits ein Befristungsgrund?

Nein! Man könnte annehmen, dass das Rentenalter eine Befristung in der Person des Dienstnehmers liegenden Grund darstellen könnte nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG. Aber dies lehnt die Rechtsprechung eindeutig ab, es würde zu einer erheblichen Benachteiligung kommen, wenn Rentner und Rentnerinnen immer befristet beschäftigt werden könnten. Die Befristung muss die Ausnahme bleiben!

Kettenbefristung

Was versteht man unter einer Kettenbefristung?

Kettenbefristung meint, dass derselbe Dienstnehmer **mehrfach beim selben Dienstgeber** mit einem befristeten Dienstvertrag angestellt wird.

Dabei können sich die Befristungsgründe ändern: mal eine Schwangerschaftsvertretung, danach die Vertretung während der Elternzeit und anschließend noch eine Befristung wegen einer Projektfinanzierung aus Drittmitteln.

Das Problem dabei ist, dass sich bei großen Dienstgeber oft Gründe für eine Befristung finden lassen und so der Dienstnehmer nie Sicherheit hat, ob er nach der Befristung erneut verlängert bzw. befristet wird.

Wie oft kann man nach der neuen Regelung noch befristet werden?

Der ZAK-Beschluss sieht **zwei Grenzen** vor:

1. maximal kann ein Dienstnehmer nur noch **für 6 Jahre** befristet werden
2. innerhalb dieser sechs Jahre kann die Befristung **maximal 12-mal** verlängert werden.

Diese Werte dürfen in einem Betrachtungszeitraum von 12 Jahren nicht überstiegen werden. Die Betrachtung der letzten 12 Jahre gilt für alle Dienstverträge ab dem 1. Juni 2024.

Beispiel 1

Eine Mitarbeiterin wurde in der Vergangenheit immer mit Sachgrund wie folgt befristet:

2019: zweimal für 4 Monate

2020: zweimal für 3 Monate

2021: dreimal für 4 Monate

2022: einmal für 6 Monate

2023: zweimal für 5 Monate

Im August 2024 soll Sie erneut für 6 Monate befristet werden.

- ➔ Diese erneute Befristung wäre wirksam, da sie mit dem neuen Dienstvertrag dann bisher 11-mal befristet worden ist.

Beispiel 2

Ein Mitarbeiter wurde in der Vergangenheit mit Sachgrund so befristet:

2011: einmal für 12 Monate

2015: einmal für 24 Monate

2018: einmal für 24 Monate

2020: einmal für 12 Monate

Im September 2024 soll der Mitarbeiter erneut für 12 Monate befristet werden.

- ➔ Die erneute Befristung wäre wirksam. Insgesamt betrachtet würde der Mitarbeiter nun zwar für insgesamt 7 Jahre befristet werden und somit die Befristungshöchstdauer überschreiten. Die erste Befristung aus 2011 liegt aber seit der Begründung länger als 12 Jahre zurück. Damit wird diese nicht mehr berücksichtigt, und dadurch bewegt sich der Mitarbeiter wieder im Sechsjahreszeitraum.
- ➔ Wäre die erste Befristung vom 1. November 2011 bis zum 1. November 2012 erfolgt, so müsste die erste Befristung mit berücksichtigt werden und die Befristung wäre unwirksam.

Kann die Dauer von 6 Jahren verlängert werden?

Ja, in Dienstvereinbarungen können Fallkonstellationen entwickelt werden, in denen eine Kettenbefristung auch länger als 6 Jahre dauern kann.

Trotzdem können Dienstverträge nicht beliebig lange befristet werden. Durch die Rechtsprechung erfolgt ab bestimmten Schwellenwerten eine **Missbrauchskontrolle**. Dadurch kann festgestellt werden, dass eine Befristung auch dann unwirksam sein, wenn ein Sachgrund vorliegt.

Weitere Bestimmungen und Rechte

Was passiert mit einem Dienstverhältnis, wenn die Grenzen der neuen Regelung überschritten werden?

Die neue Regelung zur Befristung sieht dann vor, dass das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit weiterläuft.

Für die Beendigung des Dienstverhältnisses braucht der Dienstgeber dann einen Kündigungsgrund aus dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – und die MAV muss angehört werden.

Muss man dann gar nicht weiter handeln?

Strebt der Mitarbeiter eine Entfristung seines Dienstvertrages an, muss er **innerhalb von drei Wochen** nach dem vereinbarten Ende des befristeten Dienstvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist (§ 17 TzBfG).

Die Entfristung erfolgt also nicht automatisch! Der Gesetzgeber wollte den Arbeitnehmer nicht automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis versetzen, da er dann auch an den Kündigungsfristen gebunden wäre.

Hat es Vorteile, sich auf eine unbefristete Stelle zu bewerben?

Ja, der ZAK-Beschluss sieht vor, dass befristet Beschäftigte bei der Besetzung unbefristeter Stellen bevorzugt zu berücksichtigen sind, soweit die **sachlichen und persönlichen Voraussetzungen** erfüllt sind. Eine gleiche Eignung wird nicht verlangt.

Bedeutet das, dass man dann einzustellen ist?

Wir sehen das so:

Nur so können die Mitarbeiter, die bereits befristet sind, am besten vor weiteren Befristungen geschützt werden. Außerdem gibt es keine Bestenauslese wie im öffentlichen Dienst!

Weiterhin müssen sowohl die sachlichen als auch die persönlichen Voraussetzungen vorliegen; dadurch werden die Interessen des Dienstgebers gewahrt.

Gilt dieser Vorteil nur, wenn man sich beim Dienstgeber bewirbt oder auch beim gesamten Rechtsträger?

Nach der hier vertretenen Auffassung sollte zum Vorteil des Mitarbeiters diese Bevorzugung beim gesamten Rechtsträger (z.B. Gesellschaft mit mehreren Einrichtungen) gelten.

Dem ZAK-Beschluss ist keine Einschränkung auf dem jeweiligen Dienstgeber zu entnehmen. Zwar besteht der Dienstvertrag nicht notwendig nicht mit dem Rechtsträger, sondern nur mit dem Dienstgeber, aber Ziel der Regelung ist ja gerade, eine Entfristung zu erreichen und Befristungen deutlich einzuschränken. Außerdem würde der Mitarbeiter dann nur durch Zufall bei einer bestimmten Organisationsstruktur des Rechtsträger im Genuss des Vorteiles kommen oder eben nicht. Um solche Nachteile zu vermeiden muss der gesamte Rechtsträger berücksichtigt werden.

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Prüft die MAV bei der Einstellung die Befristung?

Leider nicht! Einstellungen bedürfen zwar nach § 34 Rahmen-MAVO grundsätzlich der Zustimmung durch die Mitarbeitervertretung. Nach § 34 Absatz 2 kann die MAV die Zustimmung verweigern, wenn „die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt“.

Jedoch kann MAV nur prüfen, ob die Einstellung gegen geltendes Recht verstößt. **Es findet durch die MAV keine Inhaltskontrolle des Dienstvertrages statt.** Da die Befristung nicht die Einstellung betrifft, entfällt ein Zustimmungsverweigerungsrecht. Dies ist seit Jahrzehnten ständige Rechtsprechung (Vgl. BAG, Beschluss vom 27.10.2010 – 7 ABR 86/ 09). Daher darf die MAV auch ihre Zustimmung zur Einstellung nicht verweigern, selbst wenn eine Befristung offensichtlich rechtswidrig ist.

Darf die MAV die Zustimmung verweigern, wenn ein bereits befristeter Bewerber nicht bevorzugt berücksichtigt wurde?

Ja! Hier hat die MAV ein Zustimmungsverweigerungsrecht, nämlich nach § 34 Abs. 2 MAVO. Es würde bei einer fehlenden Berücksichtigung eines solchen Mitarbeiters ein Verstoß gegen eine kircheneigene Ordnung vorliegen. Zudem geht es hier auch um die Frage der Einstellung und nicht nur der Befristungsklausel.

Welche Dienstvereinbarungen kann die MAV zu diesem Thema vereinbaren?

Die MAV kann bei den Kettenbefristungen auch einen längeren Zeitraum als 6 Jahre zulassen (s.o.). Außerdem ist es möglich, die Befristungen bei neuen Projekten / Aufgaben und bei ungewisser Drittmittelfinanzierung auf 24 Monate zu verlängern.

Weitere Informationen

Aktuelle Meldungen, Sonder-Infos und Arbeitshilfen rund um das Thema Arbeitszeit und Arbeitsrecht finden Sie auf unserer Internetseite:

www.akmas.de/themen/arbeitsrecht-arbeitsrecht

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen.

Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Vorschriften von den Verfassern übernommen.

Ziehen Sie in Erwägung, sich wegen Ihres Anliegens beispielsweise an Ihre Gewerkschaft, eine Beratungsstelle oder einen Rechtsanwalt zu wenden.

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
Deutscher Caritasverband
Oliver Hölters (Leitungsausschuss)

www.akmas.de
Facebook @ak.mas.caritas
Instagram @akmas_caritas
Bluesky @akmas-caritas.bsky.social
Telegram t.me/akmas_caritas

