

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“