

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen



**An alle kirchlichen Arbeitgeber in Bayern,
die das ABD anwenden**

Dienstgeberseite
Spenglergäßchen 1
86152 Augsburg
E-Mail: info@bayernkoda.de
Telefon: 0821 3166 8981

23.10.2024

Information zum neuen Befristungsrecht für Arbeitsverträge (Beschluss der Vollversammlung der Kommission für das ABD vom 11.07.2024 – Umsetzung der ersetzenden Entscheidung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission)

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Vermittlungsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK)* hat in einer ersetzenden Entscheidung zum 1. Juni 2024 die Möglichkeiten für die Befristung von Arbeitsverträgen deutlich eingeschränkt. Über die Folgen, die diese Entscheidung für das Befristungsrecht im ABD hat, möchten wir Sie nachstehend informieren. Ergänzend weisen wir darauf hin, dass die neuen Befristungsregelungen der ZAK auch auf diejenigen unter Ihren Beschäftigten Anwendung finden, für die nach § 1 ABD die Regelungen eines Tarifvertrages, wie bspw. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) oder ein Handwerks- oder Handeltarifvertrag, gelten. Voraussetzung dafür ist, dass die Geltung der Grundordnung im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

I. Grundsätzliches

Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen hat in ihrer Vollversammlung am 21.02.2024 die ersetzende Entscheidung der ZAK zunächst als Teil H, 6. in das ABD übernommen. Sie beinhaltet im Wesentlichen den weitgehenden Ausschluss befristeter Arbeitsverträge ohne Sachgrund sowie eine Begrenzung von Befristungen mit Sachgrund auf eine Gesamtdauer von maximal sechs Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zu zwölf Verlängerungen.

In der weiteren Umsetzung dieser Entscheidung hat die Kommission am 11.07.2024 die entsprechende redaktionelle Anpassung des § 30 ABD Teil A, 1. (Befristete Arbeitsverträge) sowie weitere Folgeänderungen beschlossen. Alle Änderungen treten rückwirkend zum 01.06.2024 in Kraft. Die durchgeschriebenen Fassungen der geänderten Vorschriften sind diesem Schreiben beigelegt (Hinweis: gültig sind allein die in den Amtsblättern veröffentlichten Texte).

Die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse auf Basis gesetzlich geregelter Sondertatbestände im Sinne des § 23 TzBfG zu befristen (bspw. auf Basis des BEEG), bleibt weiterhin bestehen, auch über die neu geregelten Höchstgrenzen hinaus (vgl. § 30 Abs. 3 ABD Teil A, 1. neue Fassung).

Es gilt aber weiterhin der Grundsatz, dass befristete Arbeitsverträge die Ausnahme darstellen und sog. Kettenbefristungen möglichst zu vermeiden sind. Insbesondere Befristungsketten zur Vertretung für wechselnde Stammkräfte, wie es eher in größeren Kindertageseinrichtungen vorkommen kann, sollten die neu geregelten Höchstgrenzen nicht überschreiten.

Vor allem in diesen Fällen ist stets die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle zu beachten. Danach sind Kettenbefristungen ab einer bestimmten Gesamtlaufzeit bzw. Anzahl an Verlängerungen rechtsmissbräuchlich (sog. „Befristungsampel“). Anders kann der Fall zu beurteilen sein, wenn dieselbe Stammkraft beispielsweise aufgrund einer zweiten Elternzeit zu vertreten ist und insoweit die gut eingearbeitete Vertretungskraft über die Höchstgrenzen hinaus befristet beschäftigt wird. In diesem Zusammenhang weisen wir auf die Möglichkeit hin, auch in Dienstvereinbarungen mit der jeweils zuständigen Mitarbeitervertretung die zulässigen Vertretungskonstellationen ausdrücklich festzuhalten.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass gemäß § 30 Abs. 5 ABD Teil A, 1. befristet Beschäftigte bei der Besetzung von dauerhaft zu besetzenden Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt werden, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sind.

Auch bleibt das grundsätzliche Recht zur ordentlichen Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen weiterhin bestehen (vgl. § 30 Abs. 7 und 8 ABD Teil A, 1. neue Fassung).

Die Pflicht, den Sachgrund für die Befristung ausdrücklich im Arbeitsvertrag zu benennen (siehe § 30 Abs. 1 Satz 4 ABD Teil A, 1. alte Fassung), besteht seit 01.06.2024 nicht mehr.

II. Änderungen des ABD im Einzelnen:

1. Änderung des § 30 ABD Teil A, 1. (Befristete Arbeitsverträge)

In § 30 Abs. 1 Satz 1 ist weiterhin ausdrücklich festgehalten, dass Arbeitsverträge in der Regel unbefristet abzuschließen sind.

Im Folgenden wurde der Wortlaut der ersetzenden Entscheidung in § 30 übernommen und damit unmittelbar im Allgemeinen Teil des ABD abgebildet. Damit erhält diese Vorschrift nun eine weitestgehend neue Ausgestaltung. Befristungen sind grundsätzlich nur noch innerhalb der folgenden Höchstgrenzen möglich:

- bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zur Höchstzahl von zwölf Verlängerungen
- Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i. S. d. § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist prinzipiell unzulässig mit folgenden Ausnahmen:
 - bis zur Dauer von zwölf Monaten, wenn der/die Beschäftigte erstmals in einem Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber erprobt wird;
 - bis zur Dauer von 21 Monaten, wenn eine Einrichtung eine neue Aufgabe übernimmt oder ein neues Projekt durchführt, deren dauerhafte Fortführung oder dessen dauerhafter Fortbestand im Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses ungewiss ist, und die befristete Einstellung der Deckung eines dadurch neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dient;oder

wenn der/die Beschäftigte aus Drittmitteln vergütet wird, die nur für begrenzte Zeit zur Verfügung stehen oder deren dauerhafte Verfügbarkeit im Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses ungewiss ist.

In Dienstvereinbarungen mit der jeweils zuständigen Mitarbeitervertretung kann geregelt werden, bei welchen Tatbeständen bzw. Fallgestaltungen abweichend von § 30 Abs. 1 eine über sechs Jahre hinausgehende Befristung von Arbeitsverhältnissen sowie abweichend von § 30 Abs. 2 Buchstaben b) und c) eine über 21 Monate hinausgehende Befristung möglich ist.

Arbeitsverträge, die unter Missachtung dieser neuen Regelungen vereinbart werden, gelten als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen (siehe § 30 Abs. 6 ABD Teil A, 1. neue Fassung).

2. Änderung des § 31 (Führung auf Probe) und § 32 (Führung auf Zeit) ABD Teil A, 1.

Die bisher im ABD geregelte Möglichkeit, mit neu einzustellenden Mitarbeitenden einen befristeten Arbeitsvertrag gemäß § 31 Abs. 1 (Führung auf Probe) oder § 32 Abs. 1 Teil A, 1. (Führung auf Zeit) zu vereinbaren, ist entfallen. Die jeweiligen Absätze 1 der beiden Vorschriften wurden gestrichen.

Es bleibt aber die grundsätzliche Möglichkeit, Befristungen bei Vorliegen eines Sachgrundes nach § 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz zu vereinbaren.

Die befristete Übertragung von Führungspositionen an Bestandsmitarbeitende auf Basis der §§ 31 oder 32 ABD Teil A, 1. wurde beibehalten.

3. Änderungen im ABD Teil B, 4.1. (Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, SR-L)

Die Möglichkeit, Arbeitsverträge mit neu einzustellenden Schulleitungen bis zur Dauer von zwei Jahren zur Erprobung zu befristen sowie die probeweise Übertragung von Leitungstätigkeiten (Schulleitung, Stellvertretende Schulleitung) an Lehrkräfte, die bereits beim Träger beschäftigt sind, wurde beibehalten bzw. wieder aufgenommen:

Die entsprechende Regelung in Nr. 11 ABD Teil B, 4.1. lautet nun:

(1) Ein Arbeitsverhältnis als Schulleiter/Schulleiterin kann zur Erprobung als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der Lehrkraft die Aufgabe einer Schulleiterin oder eines Schulleiters bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren, die Aufgabe einer stellvertretenden Schulleiterin oder eines stellvertretenden Schulleiters bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten zur Erprobung übertragen werden. 2Die Lehrkraft erhält für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und dem der übertragenen Aufgabe entsprechenden Entgelt. 3Nach Fristablauf endet die Erprobung. 4Bei Bewährung wird die Aufgabe auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Lehrkraft das ihr vor Übertragung der Aufgabe zustehende Entgelt.

Zudem wird Nr. 13 Absatz 1 ABD Teil B, 4.1. unverändert wieder in Kraft gesetzt, das heißt das Arbeitsverhältnis mit Lehrkräften kann grundsätzlich zur Erprobung bis zu einem Jahr befristet werden und die ordentliche Kündigung ist zulässig.

Für Rückfragen zu diesen Änderungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Martin Floß

Sprecher der Dienstgebervereiter:innen

in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

*) Hinweis: Die Regelungsbefugnis der ZAK umfasst ausschließlich folgende Angelegenheiten:

1. Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen,
2. Fassung von Einbeziehungsabreden für Arbeitsverträge hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten und Nebenpflichten gemäß der Grundordnung,
3. kirchenspezifische Regelungen
 - a) für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, soweit nicht bereits von Nr. 1 erfasst,
 - b) für den kirchlichen Arbeitszeitschutz, insbesondere für den liturgischen Dienst,
 - c) für Mehrfacharbeitsverhältnisse bei verschiedenen Dienstgebern,
 - d) für die Rechtsfolgen des Wechsels von einem Dienstgeber zu einem anderen Dienstgeber.

Durchgeschriebene Fassung von § 30 ABD Teil A, 1.:

ABD Teil A, 1.

§ 30 (Befristete Arbeitsverträge)

(1) 1Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschließen. 2Die Befristung von Arbeitsverträgen zwischen derselben/demselben Beschäftigten und demselben Arbeitgeber ist höchstens bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zur Höchstzahl von zwölf Verlängerungen zulässig. 3Frühere Befristungszeiträume werden auf die Befristungshöchstdauer nach Satz 2 angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses länger als zwölf Jahre zurück. 4Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Vereinbarung auflösend bedingter Arbeitsverträge. 5Die Sätze 2, 3 und 4 gelten nicht, wenn die Befristung oder auflösende Bedingung sich aus der unmittelbaren Anwendung von arbeitsrechtlichen Regelungen des ABD ergibt.

(2) 1Die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist grundsätzlich unzulässig. 2Abweichend von Satz 1 ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages 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 zwölf Monaten, für die unter den Buchstaben b) und c) genannten Fälle bis zur Dauer von 21 Monaten zulässig, wenn

a) der/die Beschäftigte erstmals in einem Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber 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 Arbeitsverhältnisses ungewiss ist, und die befristete Einstellung der Deckung eines dadurch neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dient;

¹Der Einrichtungsbegriff wird im Sinne der MAVO verwendet.

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 Arbeitsverhältnisses ungewiss ist.

3Bis zur Gesamtdauer nach Satz 2 ist in diesen Fällen auch die höchstens zweimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. 4Eine Befristung nach Satz 2 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

(3) Abweichend von den Absätzen 1 und 2 dürfen Arbeitsverhältnisse 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 Absatz 1 eine über sechs Jahre hinausgehende Befristung von Arbeitsverhältnissen sowie abweichend von Absatz 2 Buchstaben b) und c) eine über 21 Monate hinausgehende Befristung möglich ist.

(5) Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sind.

(6) Wurden Arbeitsverträge unter Missachtung der Absätze 1 bis 5 oder dort in Bezug genomener Regelungen vereinbart, gelten die Arbeitsverhältnisse als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(7) 1Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. 2Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(8) 1Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist zulässig, bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund nur, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. 2Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als 6 Monaten	4 Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr zum Schluss eines Kalendermonats,	6 Wochen
von insgesamt mehr als 2 Jahren	6 Wochen,
von insgesamt mehr als 5 Jahren	3 Monate
von insgesamt mehr als 8 Jahren zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	4 Monate

3Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. 4Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Anmerkung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

Hinweis:

Bei kirchlichen Vordienstzeiten im Regelungsbereich anderer arbeitsrechtlicher Kommissionen sind die Anrechnungsvorschriften des Teils H, 5. Nummer 3 zu beachten.

Durchgeschriebene Fassung von §§ 31, 32 ABD Teil A, 1.:

**ABD Teil A, 1.
§ 31 (Führung auf Probe)**

(1) [frei]

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren übertragen werden. 2Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. 3Nach Fristablauf endet die Erprobung. 4Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

**ABD Teil A, 1.
§ 32 (Führung auf Zeit)**

(1) [frei]

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition befristet bis zur Dauer von vier Jahren übertragen werden. 2Folgende Verlängerungen der befristeten Übertragung sind zulässig:
a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,

b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

3Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. 4Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur ABD nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1. 5Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

Durchgeschriebene Fassung von ABD Teil B, 4.1.:

ABD Teil B, 4.1.

(Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, SR-L)

Zum 5. Abschnitt

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nr. 11

(1) 1Ein Arbeitsverhältnis als Schulleiterin oder Schulleiter kann zur Erprobung als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden (Führung auf Probe). 2Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) 1Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der Lehrkraft die Aufgabe einer Schulleiterin oder eines Schulleiters bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren, die Aufgabe einer stellvertretenden Schulleiterin oder eines stellvertretenden Schulleiters bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten zur Erprobung übertragen werden.

2Die Lehrkraft erhält für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und dem der übertragenen Aufgabe entsprechenden Entgelt.

3Nach Fristablauf endet die Erprobung.

4Bei Bewährung wird die Aufgabe auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die Lehrkraft das ihr vor Übertragung der Aufgabe zustehende Entgelt.

Nr. 13

Zu § 34 Teil A, 1. - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -

(1) 1Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. 2Abweichend von § 30 Absatz 5 Satz 1 Teil A, 1. ist die ordentliche Kündigung zulässig.

(2) 1Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden. 2Eine Kündigung zum 30. September ist ausgeschlossen.

(3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 34 Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beenden, kann eine Vertragsstrafe bis zur Höhe des Entgelts für die Zeit der Mindestkündigungsfrist verlangt werden.