

Gliederung

1.	Einführung	3
2.	Rechtsgrundlagen	3
2.1	Europäisches Recht	4
2.2	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	4
2.3	AVR Caritas	5
2.4	Vermittlungsspruch der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission	7
2.5	Beschluss des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission vom 22.1.2024	8
3.	Befristungsarten	9
3.1	Zeitbefristung	9
3.2	Zweckbefristung	10
3.3	Auflösende Bedingung	11
3.4	Kombinierte Befristungsarten (Doppelbefristung)	12
4.	Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)	14
4.1	Allgemeine Grundsätze	14
4.2	Sachgründe gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG	16
4.2.1	Nr. 1 – Vorübergehender betrieblicher Bedarf	16
4.2.2	Nr. 2 – Anschlussbefristung	18
4.2.3	Nr. 3 – Vertretungsbefristung	20
4.2.4	Nr. 4 – Art der Arbeitsleistung	22
4.2.5	Nr. 5 – Erprobungsbefristung	23
4.2.6	Nr. 6 – In der Person liegende Gründe	26.1
4.2.7	Nr. 7 – Haushaltsbefristung	28
4.2.8	Nr. 8 – Gerichtlicher Vergleich	28
4.3	Weitere Sachgründe	30
5.	Befristung ohne Sachgrund	32
5.1	Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG	32
5.2	Befristung nach § 14 Abs. 2a TzBfG	36
5.3	Befristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG	37
5.4	Tariföffnungsklausel und AVR Caritas	38
6.	Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG)	39

B 1.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

7.	Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse (§ 15 TzBfG)	42
7.1	Zeitablauf	42
7.2	Zweckbefristung/Auflösende Bedingung	43
7.3	Kündigung	46
8.	Weiterarbeit über das Befristungsende hinaus	48
9.	Sonderfall der Befristung einzelner Vertragsbedingungen	51
10.	Informationspflicht des Dienstgebers	53
11.	Rechtsschutz	54
11.1	Befristungskontrollklage und allgemeine Feststellungsklage	54
11.2	Prüfungsumfang	58
11.3	Darlegungs- und Beweislast	58

1. Einführung

Ausgehend vom verfassungsrechtlich geschützten **Grundsatz der Vertragsfreiheit** (Art. 2 Abs. 1 GG) können Arbeitsverhältnisse sowohl befristet als auch unbefristet geschlossen werden. 5

Die gesetzliche **Legaldefinition der Arbeitsverhältnisse** in § 611a BGB enthält keine Einschränkung der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen, sondern regelt lediglich, wann rechtlich vom Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses auszugehen ist. Damit dient § 611a BGB im Wesentlichen der Abgrenzung von anderen Vertragsgestaltungen, insbesondere Werkverträgen. Aus dieser Vorschrift lassen sich daher keine Einschränkungen für die Zulässigkeit des Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen herleiten. 10

Obwohl also nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit sowohl befristete als auch unbefristete Arbeitsverhältnisse zulässig sind, stellen sich für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristete Arbeitsverträge als eine besondere Belastung dar, weil sie dem Bestreben nach einer möglichst dauerhaften Absicherung der wirtschaftlichen Existenz durch das bereits bei Vertragsbeginn absehbare Ende des Beschäftigungsverhältnisses entgegenlaufen. Befristete Arbeitsverhältnisse werden nicht nur aus diesem Grund auch als „**prekäre Beschäftigungsverhältnisse**“ bezeichnet, weil sie vom charakteristischen Standard des **Normalarbeitsverhältnisses** abweichen. Als Normalarbeitsverhältnis in diesem Sinn kann die Ausgestaltung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in Vollzeitbeschäftigung und mit tarifvertraglich normierter Lohn- oder Gehaltsstruktur und Sozialversicherungspflicht betrachtet werden. 15

WICHTIG

Auch wenn die weiteren Bestandteile eines Normalarbeitsverhältnisses im Bereich der Einbeziehung der AVR Caritas in der Regel unproblematisch erfüllt werden, stellen befristete Arbeitsverträge eine wesentliche Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis dar. 20

2. Rechtsgrundlagen

Sowohl durch europäisches als auch durch nationales Recht und durch Sonderregelungen in den AVR Caritas sind Bestimmungen getroffen worden, die in unterschiedlicher Weise Rahmenbedingungen für die Begrenzung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen schaffen sollen. 25

B 1.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

Rechtsgrundlagen

2.1 Europäisches Recht

- 30 Ausgangspunkt der europarechtlichen Ausgestaltung zulässiger Befristungsmöglichkeiten ist die **Europäische Befristungsrichtlinie 1999/70/EG**, mit der die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse umgesetzt wurde. Ziel dieser Richtlinie ist der Diskriminierungsschutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie insbesondere auch die Verhinderung des **Missbrauchs von Kettenbefristungen**. Befristungen als solche sollen durch diese Richtlinie nicht ausgeschlossen werden, sondern es soll lediglich deren missbräuchliche Verwendung verhindert werden.
- 35 Die nationalen Rechtsanwender haben bei der Auslegung ihres nationalen Rechts die Vorgaben der Richtlinien zu beachten und dabei die in der Richtlinie verkörperten Zwecke des Gemeinschaftsrechts möglichst vollständig zu verwirklichen (Art. 288 Satz 3 AEUV).
- 40 Nach § 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse stehen den EU-Mitgliedstaaten verschiedene Werkzeuge zur Verfügung, um eine effektive **Missbrauchskontrolle** zu erreichen:
- Definition von sachlichen Gründen, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen,
 - Regelung der insgesamt maximal zulässigen Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse sowie
 - Festlegung der zulässigen Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.
- 45 Die Umsetzung dieser Vorgaben erfolgt in Deutschland durch das **Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG).
- 50 Von Einfluss auf das Befristungsrecht ist darüber hinaus auch die **Richtlinie (EU) 2019/1152** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.6.2019 **über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union**. Diese Regelungen beinhalten u. a. Vorgaben zur Höchstdauer der Befristung zur Erprobung (zur Erprobungsbefristung → Ziffer 4.2.5) und haben aufgrund des Gesetzes zur Umsetzung dieser Richtlinie mit Wirkung ab dem 1.8.2022 zu Änderungen in den §§ 7, 12, 15, 16, 18 sowie 21 und 22 TzBfG geführt.

2.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- 55 In Umsetzung der Europäischen Befristungsrichtlinie 1999/70/EG (→ Ziffer 2.1) legt auch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) lediglich die Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Befristungsvereinbarungen fest, will diese Beschäftigungsform aber gerade nicht ausweiten.¹ Vielmehr besteht Übereinstimmung mit den unionsrechtlichen Regelungsvorstellungen,

1 BT-Drucks. 14/4374, S. 12.

dass „unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses darstellen und weiter darstellen werden“.¹

Die Festschreibung eines **Normalarbeitsverhältnisses** als rechtlicher Ausgangspunkt des Befristungsrechts wird durch die 2001 erfolgte Einfügung von § 620 Abs. 3 BGB verdeutlicht. So sieht § 620 Abs. 3 BGB vor, dass für Arbeitsverträge, die entgegen dem Normalarbeitsverhältnis lediglich auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, das Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt.

§ 14 TzBfG greift den Grundsatz der Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis mit der Regelung auf, dass eine Befristung von Arbeitsverhältnissen nur unter den dort genannten Bedingungen zulässig ist.

Der darin ausgedrückte Paradigmenwechsel vollzieht sich also von der zuvor grundsätzlich auch im Arbeitsverhältnis gemäß § 620 Abs. 1 BGB anerkannten Zulässigkeit von Befristungsvereinbarungen, die lediglich durch Ausnahmen beschränkt wurde, zum generell gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG geforderten Sachgrund, der lediglich ausnahmsweise entbehrlich ist.²

Daraus wird deutlich, dass das unionsrechtliche Regelungsziel der Vermeidung eines Missbrauchs von Kettenbefristungen ebenfalls zur Konkretisierung der Normzwecke des TzBfG heranzuziehen ist. Andererseits ist aber auch nicht zu verkennen, dass einzelne Regelungen im TzBfG eine Erleichterung befristeter Arbeitsverträge vorsehen, so die Erweiterung der Sachgründe im öffentlichen Dienst, § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG und die Zulässigkeit der Befristung gegenüber älteren Beschäftigten, § 14 Abs. 3 TzBfG. Die Zielsetzung des TzBfG kann dementsprechend nicht ausschließlich im Sinne eines Zurückdrängens der befristeten Arbeitsverhältnisse verstanden werden, sondern vor allen Dingen in der Bindung an klar normierte Voraussetzungen.³

2.3 AVR Caritas

Die AVR Caritas (AVR) sind kein eigenständig anwendbares Rechtssystem und sie stellen insbesondere **keinen Tarifvertrag** dar.⁴ Die AVR finden deshalb immer nur dann Anwendung, wenn arbeitsvertraglich eine entsprechende **AVR-Einbeziehungsklausel** vereinbart worden ist.⁵

Sofern der Arbeitsvertrag eine entsprechende Einbeziehungsklausel beinhaltet, findet § 19 AVR Allgemeiner Teil (AT) Anwendung, der seiner Überschrift nach die „Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses“ regelt. Damit nimmt § 19 AVR AT Bezug auf die vorangegangenen Regelungen

- 1 Vgl. die Präambel der Rahmenvereinbarung der Europäischen Sozialpartner zur RL 1999/70/EG.
- 2 Schlachter, NZA 2003, 1180.
- 3 Erfurter Kommentar/Müller-Glöge, § 14 TzBfG, Rn. 3.
- 4 BAG, Urteil vom 25.3.2009, 7 AZR 710/07.
- 5 KAGH, Urteil vom 9.7.2021, M 26/2020; BAG, Urteil vom 17.11.2005, 6 AZR 160/05.

B 1.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

Rechtsgrundlagen

der §§ 14 ff. AVR AT, in denen die Beendigung durch Kündigung geregelt wird und auf § 18 AVR AT, in dem die Beendigung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit geregelt wird. Für das Befristungsrecht von Bedeutung sind insbesondere die Regelungen in § 19 Abs. 1 und Abs. 3 AVR AT.

90 **§ 19 Abs. 1 AVR AT** sieht vor, dass befristete Dienstverhältnisse ohne Kündigung mit Ablauf des Zeitraumes enden, für den sie eingegangen sind, sofern nicht vorher eine Vertragsverlängerung schriftlich vereinbart worden ist. Die Vorschrift definiert also nicht, unter welchen Voraussetzungen eine Befristung zulässig ist und enthält insbesondere keine allgemeine Zulässigkeit befristeter Beschäftigungsverhältnisse ohne weitere Voraussetzungen. Insofern beinhaltet § 19 Abs. 1 AVR AT also keine Ausweitung der Beschäftigungsverhältnisse über die Grenzen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hinaus.

95 Nach **§ 19 Abs. 3 AVR AT** endet das Dienstverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Alter der **Regelaltersgrenze** (§ 35 Satz 2 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI) vollendet. Im Gegensatz zu § 19 Abs. 1 AVR AT handelt es sich bei dieser Regelung um eine Bestimmung, die für alle Beschäftigungsverhältnisse Anwendung finden soll, sofern arbeitsvertraglich auf die AVR Bezug genommen worden ist.

100 Rechtlich kann jedoch durch eine bloße dienstvertragliche Bezugnahme auf § 19 Abs. 3 AVR AT keine wirksame Altersbefristung begründet werden. Insofern wird die zwingende Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBFG durch die reine Verweisung auf § 19 Abs. 3 AVR AT nicht gewahrt.



RECHTSPRECHUNG

105 In einem vom Arbeitsgericht Mainz entschiedenen Fall war auf der Basis eines Caritas-Standardvertrags in § 2 auf die AVR Caritas verwiesen worden. Der Arbeitsvertrag selbst war aber „auf unbestimmte Zeit“ abgeschlossen. Als die Mitarbeiterin kurz vor Erreichung der Regelaltersgrenze stand, wurde ihr durch den kirchlichen Arbeitgeber mitgeteilt, dass ihr Beschäftigungsverhältnis aufgrund der Altersbefristung nach § 19 Abs. 3 AVR AT enden werde. Das Arbeitsgericht Mainz hat die Altersbefristung wegen Verstoßes gegen das zwingende Schriftformerfordernis für unwirksam erklärt.¹

110 Grundsätzlich sind derartige Altersbefristungen zwar zulässig und üblich (→ Ziffer 6). Allerdings ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die **Schriftform** aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz auch auf

1 ArbG Mainz, Urteil vom 24.6.2021, 7 Ca 84/21.

Altersbefristungen anzuwenden.¹ Ausnahmen bestehen insofern lediglich für tarifvertragliche Regelungen zur Altersbefristung. Diese Ausnahmen greifen aber nicht, weil die AVR Caritas keine Tarifverträge sind. Damit eine zulässige Altersbefristung erfolgen kann, ist also die reine **Bezugnahme auf § 19 Abs. 3 AVR AT nicht ausreichend**. Vielmehr muss die Altersbefristung ausdrücklich schriftlich vereinbart werden, wozu es ausreichend ist, den Passus des § 19 Abs. 3 AVR AT in den jeweiligen Dienstvertrag aufzunehmen.

2.4 Vermittlungsspruch der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission

Über Jahre hinweg wurde zwischen der Dienstgeberseite und der Dienstnehmerseite der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission darüber gestritten, ob die **Zuständigkeit der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission** auch die Frage der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Dienstverhältnissen in der katholischen Kirche und der Caritas beinhaltet. Zu den Aufgaben der Zentralen Kommission gehört nach § 2 Abs. 1 Nr. 3a) Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK-Ordnung) u. a. die Beschlussfassung über Rechtsnormen zu kirchenspezifischen Regelungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen. 115

Bereits am 6.2.2017 hatte die **Mitarbeiterseite** der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission beantragt, die ZAK möge beschließen, die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) sei nur mit Sachgrund möglich. Dieser sei im Arbeitsvertrag anzugeben. Inhaltlich ging es dabei also um eine **Abschaffung der sachgrundlosen Befristung** im Bereich der Einrichtungen der katholischen Kirche. 120

Nach Einleitung des Klageverfahrens zum kirchlichen Arbeitsgericht hinsichtlich der Frage der Zuständigkeit erging am 28.10.2019 ein **Vermittlungsvorschlag**, der einstimmig u. a. folgende ersetzende Entscheidung getroffen hat: 125

„Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft.“

Gleichzeitig wurde im Vermittlungsvorschlag geregelt, dass diese Vorgabe unter der aufschiebenden Bedingung steht, dass die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit die Zuständigkeit der ZAK für den Regelungsgegenstand „sachgrundlose Befristung abschaffen“ feststellt. Diese Entscheidung hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof nunmehr am 26.11.2021 130

1 BAG, Urteil vom 25.10.2017, 7 AZR 632/15.

B 1.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

Rechtsgrundlagen

getroffen und dabei das erstinstanzliche Urteil des Interdiözesanen Arbeitsgerichts für den KODA-Bereich vom 12.11.2020 bestätigt.¹

- 135 Die Dienstgeberseite hatte geltend gemacht, die Zuständigkeitsregelung erfasse nur die Zuständigkeit für eine Erweiterung der Sachgrundbefristung, nicht dagegen für einen Ausschluss bzw. eine Einschränkung sachgrundloser Befristungen. Der KAGH bestätigte zwar, dass der Wortlaut nicht eindeutig sei, im Wege der Auslegung jedoch zwingend von der Zulässigkeit beschränkender Regelungen zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen ausgegangen werden müsse.²
- 140 Dieses Urteil hat zur Folge, dass die im Vermittlungsvorschlag aufgenommene Bedingung eingetreten ist. Die Umsetzung auf diözesaner Ebene ist inzwischen in allen Bistümern erfolgt.

WICHTIG

- 150 Betroffen von diesem Beschluss sind alle Arten von sachgrundlosen Befristungen, sodass der Inhalt des Vermittlungspruchs nach seiner Inkraftsetzung den weiter reichenden Regelungen in § 14 Abs. 2, Abs. 2a und Abs. 3 TzBfG vorgeht.

2.5 Beschluss des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission vom 22.1.2024

- 155 Am 22.1.2024 hat der Vermittlungsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission eine „Gesamtregelung zur Befristung“ beschlossen, die für alle ab dem 1.6.2024 befristet abgeschlossenen Dienstverträge gilt und zum 1.6.2024 in Kraft getreten ist. Diese Gesamtregelung ersetzt damit die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28.10.2019 „Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen“ (→ Ziffer 2.4).

Nach der Neuregelung ist die Befristung von Dienstverträgen zwischen Mitarbeitenden und demselben Dienstgeber höchstens bis zur Dauer von **insgesamt 6 Jahren** oder innerhalb dieses Zeitraums bis zu einer Höchstzahl von **12 Verlängerungen** zulässig. Frühere Befristungszeiträume werden auf diese Befristungshöchstdauer angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Dienstverhältnisses länger als zwölf Jahre zurück.

- 1 KAGH, Urteil vom 26.11.2021, K 06/21; Interdiözesanes Arbeitsgericht für den KODA-Bereich, Urteil vom 12.11.2020, KODA 02/2019.
- 2 Vgl. ZMV 1/2022, S. 30 ff. mit Anmerkung Schwendele; zu Plänen einer Verschärfung des TzBfG mit der Begrenzung der sachgrundlosen Befristung auf 18 statt 24 Monate: Bauer/Romero, NZA 2021, 688 ff. und zum Koalitionsvertrag 2021 (maximale Gesamtbefristungsdauer 6 Jahre): Braun/Sura, ZRP 2022, 43.