

Pressemitteilung Nr. 33/09

Sachgrundlose Befristung und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Nach § 14 Abs. 2 Satz 3, § 22 Abs. 1 TzBfG kann die Höchstdauer der Befristung durch Tarifvertrag abweichend von Satz 1 festgelegt werden. In kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann von der Höchstbefristungsdauer nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Der Kläger ist bei der beklagten Arbeitgeberin, einer Organisation der Evangelischen Kirche, als Mitarbeiter im Verwaltungsdienst beschäftigt. Die Parteien schlossen im Februar 2004 einen für zwei Jahre sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag, an den sich unmittelbar ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. März 2006 bis zum 31. Dezember 2006 anschloss. Nach einer von der bei der Beklagten gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission verabschiedeten Arbeitsrechtsregelung ist die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bis zur Dauer von drei Jahren möglich.

Die Klage, mit der der Mitarbeiter die Unwirksamkeit der letzten Befristung geltend gemacht hat, war in allen Instanzen erfolgreich. Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Beklagten beschlossene Regelung ist kein Tarifvertrag iSd. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG. Das durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV den Kirchen garantierte Selbstordnungs- und Selbstbestimmungsrecht gebietet es nicht, ihnen wie Tarifvertragsparteien zu ermöglichen, in ihren Arbeitsrechtsregelungen von den Vorgaben in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zuungunsten des Arbeitnehmers abzuweichen. Die sachgrundlose Befristung im dritten Beschäftigungsjahr des Arbeitnehmers war deshalb nicht statthaft.