

Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn, 27. März 2019

## Durchführungshinweise zur neuen Regelung in § 3 Abs. 4 KAVO Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen

### I. Neue Regelung in der KAVO

Der Vermittlungsausschuss der Regional-KODA hat am 18. Juli 2018 im Verfahren zur ersetzenden Entscheidung gemäß § 21 KODA-Ordnung folgenden Vermittlungsspruch beschlossen, der an die Stelle eines Beschlusses der Kommission tritt. Demnach erhält § 3 KAVO mit Wirkung ab 1. Januar 2019 einen Absatz 4 folgenden Wortlauts:

„(4) Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschließen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

In Einrichtungen im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung mit mehr als 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (MAVO § 3) dürfen maximal 2,5 Prozent der Arbeitsverträge sachgrundlos befristet werden. Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt des aktuellen Vertragsabschlusses zu beziehen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jeder weitere sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag als unbefristet zustande gekommen.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist für die Dauer von 18 Monaten zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist eine einmalige Verlängerung möglich.

Die zum 31. Dezember 2018 bestehenden sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge bleiben von dieser Regelung unberührt. Sie werden bei der Berechnung der Quote berücksichtigt.

Die Regelungen dieses Absatzes treten mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft. Mit In-Kraft-Treten einer bundesgesetzlichen Neuregelung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen treten die vorstehenden Regelungen dieses Absatzes außer Kraft.“

### II. Zum Hintergrund dieser Regelung

Die Mitarbeiterseite der Regional-KODA hatte am 4. Oktober 2017 das ausnahmslose Verbot von sachgrundlosen Befristungen im KAVO-Bereich beantragt. Die Dienstgeberseite verwies auf die nach ihrer Auffassung ausreichenden Restriktionen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, zeigte sich aber verhandlungsbereit. Die Beratungen in der Regional-KODA waren aus Sicht der Mitarbeiterseite nicht erfolgversprechend, so dass sie am 14. März 2018 den Vermittlungsausschuss anrief. Dieser legte einen Vermittlungsvorschlag vor, der aber in der Regional-KODA nicht mehrheitsfähig war. Daraufhin rief die Mitarbeiterseite den Vermittlungsausschuss erneut an, der nun eine endgültige Entscheidung treffen musste. Der Vermittlungsausschuss legte einen verbindlichen Vermittlungsspruch vor (s. Ziffer I), der sich inhaltlich an der Regelung orientiert, die Union und SPD im Koalitionsvertrag festgelegt haben und die noch in der laufenden Legislaturperiode Eingang in das Teilzeit- und Befristungsgesetz

finden soll. Daher erklärt sich auch der letzte Satz in § 3 Abs. 4 KAVO, wonach dieser Absatz außer Kraft tritt, wenn bundesgesetzlich die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen neu geregelt wird. Der Vermittlungsspruch tritt an die Stelle eines Beschlusses der Regional-KODA. Die Diözesanbischöfe haben ihn in Kraft gesetzt und in den diözesanen Amtsblättern veröffentlicht. Damit ist der Vermittlungsspruch vollgültiges KAVO-Recht, das zu beachten ist.

### III. Hinweise

#### 1. Zu Unterabsatz 1 (Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge)

Unterabsatz 1 Satz 1 geht davon aus, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse der Regelfall und befristete Arbeitsverhältnisse der Ausnahmefall sind. Für den KAVO-Bereich kann gesagt werden, dass in der Praxis dieses Regel-Ausnahme-Prinzip eingehalten wird.

Unterabsatz 1 Satz 2 stellt den Grundsatz auf, dass im KAVO-Bereich befristete Arbeitsverhältnisse nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig bleiben. Dies gilt für Befristungen mit und ohne Sachgrund. Da sich die in § 3 Abs. 4 KAVO folgenden Unterabsätze allein auf die sachgrundlose Befristung beziehen, ergeben sich für die Befristung mit Sachgrund aus der KAVO keine über das TzBfG hinausgehenden Einschränkungen. Die Einschränkungen in den folgenden Unterabsätzen betreffen also nur die sachgrundlose Befristung. Vor dem Hintergrund, dass die Mitarbeiterseite der Regional-KODA zunächst das ausnahmslose Verbot sachgrundloser Befristungen im KAVO-Bereich gefordert hatte, ist zu erklären, dass der Vermittlungsspruch in § 3 Abs. 4 KAVO gleich in Unterabsatz 1 die weitere grundsätzliche Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen im KAVO-Bereich feststellt.

#### 2. Zu Unterabsatz 2 (Begrenzung der Zahl der sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge)

##### a) Regelungsinhalt

Unterabsatz 2 begrenzt für größere Einrichtungen (mindestens 76 Mitarbeiter) die Zahl der sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge. In diesen größeren Einrichtungen gilt die Begrenzung, dass nicht mehr als 2,5 % der Arbeitsverträge ohne Sachgrund befristet werden dürfen. Da viele Einrichtungen im Geltungsbereich der KAVO die Größe von 76 Mitarbeitern nicht erreichen, spielt die 2,5%-Quote in der Praxis also vielfach keine Rolle. In den Einrichtungen mit mindestens 76 Mitarbeitern ist die Quote zwingend zu beachten.

##### b) Einrichtungsbegriff

Unterabsatz 2 stellt auf Einrichtungen im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung ab. Deshalb ist im Einzelfall zu prüfen, wie die konkrete Einrichtung mitarbeitervertretungsrechtlich definiert ist. Es ist also nachzusehen, für welchen Bereich die einzelne MAV zuständig ist. Gemäß § 1a Abs. 2 Satz 1 MAVO kann der Rechtsträger mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt.

##### c) Einrichtungsgröße

Unterabsatz 2 Satz 1 differenziert nach der Größe und Einrichtung und bemisst diese anhand der Zahl der dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insoweit gilt ausdrücklich der Mitarbeiterbegriff der MAVO. Es kommt also darauf an, ob in der Einrichtung bis zu 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne von § 3 MAVO beschäftigt sind oder eben 76 und mehr. § 3 MAVO lautet:

### „§ 3 MAVO Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die bei einem Dienstgeber

1. aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
2. als Ordensmitglied an einem Arbeitsplatz in einer Einrichtung der eigenen Gemeinschaft,
3. aufgrund eines Gestellungsvertrages oder
4. zu ihrer Ausbildung

tätig sind.

Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

(2) Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten nicht:

1. die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist,
2. Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
4. sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitender Stellung,
5. Geistliche einschließlich Ordensgeistliche im Bereich des § 1 Abs. 1 Nrn. 2 und 3,
6. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

Die Entscheidung des Dienstgebers zu den Nrn. 3 und 4 bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 18. Die Entscheidung bedarf bei den in § 1 Abs. 1 genannten Rechtsträgern der Genehmigung des Ordinarius. Die Entscheidung ist der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen.

(3) Die besondere Stellung der Geistlichen gegenüber dem Diözesanbischof und die der Ordensleute gegenüber den Ordensoberen werden durch diese Ordnung nicht berührt. Eine Mitwirkung in den persönlichen Angelegenheiten findet nicht statt.“

In Zweifelsfällen sollte auf die Kommentierung zur MAVO zurückgegriffen werden.

In Einrichtungen mit weniger als 76 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne der MAVO findet die 2,5%-Quote keine Anwendung, d.h. in diesen Einrichtungen wird die Zahl der sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge nicht begrenzt. Es bleibt aber bei der Aussage des § 3 Abs. 4 S. 1 KAVO, dass Arbeitsverträge in der Regel unbefristet abzuschließen sind.

In Einrichtungen, in denen knapp unter 76 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind, trägt der Dienstgeber das Risiko, dass er mit weiteren Einstellungen die Grenze von 76 erreicht oder überschreitet und dann die Einrichtung eine Größe erreicht, in der die 2,5%-Quote gilt. Sollte er die Grenze von 76 erreichen oder überschreiten, bleiben etwaige bisher zulässigerweise sachgrundlos befristete Arbeitsverträge unberührt. Der Dienstgeber ist aber nunmehr an die Quote gebunden und muss dies bei der Absicht, neue befristete Arbeitsverträge abzuschließen, berücksichtigen.

#### Beispiel:

Ein Dienstgeber, der auch eine KiTa betreibt, beschäftigt in einer Einrichtung 74 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand im März eines Jahres). Er plant die Einstellung von zwei zusätzlichen Mitarbeitern zum Beginn des neuen KiTa-Jahres (1. August). Mit der Einstellung von zwei zusätzlichen Mitarbeitern erreicht die Einrichtung eine Größe von 76 Mitarbeitern und es gilt nunmehr die 2,5%-Quote. Der Dienstgeber dürfte also noch 1 Arbeitsverhältnis be-

gründen, ohne an die 2,5%-Quote gebunden zu sein. Da jedes darüber hinausgehende Arbeitsverhältnis die Grenze von 75 Mitarbeitern überschreiten würde, wäre dann die 2,5%-Quote zu beachten. In die Berechnung der Quote sind etwaige bereits bestehende sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse einzubeziehen.

#### d) Berechnung der 2,5%-Quote

Die Berechnung der 2,5%-Quote wirft einige Fragen auf, die nachfolgend erläutert werden.

##### aa) Bezugsgröße

Bezugsgröße für die Berechnung der 2,5%-Quote ist gemäß Unterabsatz 2 Satz 1 die Gesamtzahl der Arbeitsverträge, d.h. es werden alle Arbeitsverhältnisse der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter berücksichtigt, also auch die Arbeitsverhältnisse solcher Mitarbeiter, die mitarbeitervertretungsrechtlich nicht als Mitarbeiter gelten. Es kommt also auf die „Köpfe“ an, nicht auf die Stellen.

Sonderfälle:

- Ausbildungsverträge: gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Ausbildungsverhältnisse nicht als Arbeitsverhältnisse einzuordnen. Der Wortlaut des Unterabsatz 2 stellt an dieser Stelle auf Arbeitsverträge ab. Ausbildungsverträge sind daher nicht in die Gesamtzahl der Arbeitsverträge einzubeziehen.
- Praktikumsverträge: auch Praktikumsverträge sind nicht in die Gesamtzahl der Arbeitsverträge einzubeziehen (z.B. Berufsanerkennungsjahr).
- Kleriker: zu beachten ist, dass mit Priestern und Diakonen regelmäßig keine Arbeitsverträge geschlossen werden, so dass dieser Personenkreis regelmäßig nicht einzubeziehen ist. Eine Ausnahme besteht dann, wenn Kleriker per Arbeitsvertrag angestellt sind.
- Ordensangehörige: Ordensangehörige sind in der Regel per Gestellungsvertrag tätig und stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis zu dem Dienstgeber, in dessen Einrichtung sie tätig sind. Daher sind Ordensangehörige regelmäßig nicht einzubeziehen. Eine Ausnahme besteht dann, wenn Ordensangehörige beim Dienstgeber per Arbeitsvertrag angestellt sind.
- Gemeinde-/Pastoralreferenten: Die Gemeinde- und Pastoralreferenten (GR/PR) werden einheitlich in allen fünf nordrhein-westfälischen (Erz-)Bistümern grundsätzlich als Mitarbeiter im Sinne von § 3 MAVO angesehen (Gleiches gilt für die Gemeinde- und Pastoralassistenten). Ihre Zuordnung zu einer Einrichtung ist diözesan unterschiedlich geregelt.

##### bb) Zeitpunkt der Berechnung

Die Quote ist gemäß Unterabsatz 2 Satz 2 jeweils auf den Zeitpunkt des aktuellen Vertragsabschlusses zu beziehen. Für diesen konkreten Zeitpunkt muss festgestellt werden, ob die Quote aktuell überschritten ist oder nicht. Diese Regelung bietet Flexibilität, weil die Quote nicht für einen bestimmten Stichtag berechnet wird. Vielmehr kann (und muss) mit dieser Regelung tagesaktuell geprüft werden. Ist die Quote zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht überschritten, so ist die sachgrundlose Befristung von weiteren Arbeitsverträgen zulässig, solange durch Vertragsabschluss die Quote nicht überschritten würde. Die Zulässigkeit gilt für die gesamte Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses, d.h. sollte die Quote im Laufe des Arbeitsverhältnisses überschritten werden (z.B. weil die Gesamtzahl der Arbeitsverträge in der Einrichtung sinkt), hat dies keine Auswirkung auf die-

ses sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis. Es dürfte dann aber kein weiterer sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

#### cc) Informationsgrundlagen

Der Dienstgeber ist dafür verantwortlich, dass zum Zeitpunkt des aktuellen Vertragsabschlusses alle notwendigen Informationen vorliegen, um feststellen zu können, ob die Quote in der jeweiligen Einrichtung aktuell überschritten ist oder nicht.

Das TzBfG verlangt die Schriftform für die Befristungsabrede. Die Dienstgeber sind aber nicht dazu verpflichtet, im Arbeitsvertrag anzugeben, ob eine Befristung mit oder ohne Sachgrund erfolgt. Im Falle einer Sachgrundbefristung ist auch die Angabe des Sachgrundes im Arbeitsvertrag nicht vorgeschrieben. Um die Wirksamkeit der Quote aus § 3 Abs. 4 KAVO sicherzustellen, müssen Dienstgeber die Befristungsgrundlage (mit oder ohne Sachgrund) bei Vertragsabschluss intern hinreichend dokumentieren. Es ist davon auszugehen, dass der Mitarbeiter ein Auskunftsrecht zur Quote hat, d.h. der Dienstgeber muss dem Mitarbeiter Auskunft darüber geben, ob die Quote zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses überschritten ist oder nicht.

Bedient sich der Dienstgeber (z.B. Kirchengemeinde) für die Vertragsabwicklung eines Dritten (z.B. Verwaltungszentrum, Rendantur, Gemeindeverband), trägt der Dienstgeber die Verantwortung dafür, dass dem Dritten alle notwendigen Informationen vorliegen. Unvollständige oder verspätete Informationen gehen zu Lasten des Dienstgebers, d.h. ihn trifft die mögliche Rechtsfolge eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Praktisch bietet es sich an, tagesaktuelle Listen mit solchen Arbeitsverträgen zu führen, die derzeit sachgrundlos befristet sind, und diese ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitsverträge in der Einrichtung zu setzen. Die Listen sollten nach Möglichkeit einen Puffer bereithalten für den Fall, dass eine Befristung, die zunächst mit Sachgrund geplant war, die Voraussetzungen einer Sachgrundbefristung letztlich nicht erfüllt. Dieser Hinweis wird sich aber praktisch nur in sehr großen Einrichtungen realisieren lassen.

#### e) Zusammenarbeit mit der MAV

##### aa) Kein Zustimmungsverweigerungsrecht

Gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 1 MAVO kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn die Einstellung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt. Das Zustimmungsverweigerungsrecht besteht nur, wenn die Einstellung als solche rechtswidrig wäre. Es besteht also kein Zustimmungsverweigerungsrecht der MAV, wenn die Einstellung als solche rechtmäßig ist und allein die Frage der Befristung des Arbeitsverhältnisses in Streit steht. Das Recht der MAV bei Einstellungen ist kein Instrument einer umfassenden Vertragsinhaltskontrolle. Bezogen auf die Frage der Erfüllung der 2,5%-Quote ist festzuhalten, dass die MAV die Zustimmung zur Einstellung nicht mit der Begründung verweigern dürfte, die 2,5%-Quote würde damit überschritten. Selbst wenn dies der Fall wäre, würde dies die Einstellung nicht rechtswidrig machen. Vielmehr läge dann die Einstellung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

##### bb) Rechtskontrolle

Gemäß § 26 Abs. 1 Satz 2 MAVO haben Dienstgeber und MAV darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Unter dem gemäß dieser Regelung zu überwachenden Recht ist die geltende Rechtsordnung, einschließlich der kirchenrechtlichen

Vorschriften zu verstehen, soweit sie das Beschäftigungsverhältnis gestalten und auf dieses einwirken. Daher muss die MAV nachvollziehen können, ob die in § 3 Abs. 4 KAVO geregelte 2,5%-Quote überschritten und damit die Rechtsfolge eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eintritt oder nicht. Der Dienstgeberseite muss der Mitarbeitervertretung alle dazu nötigen Information geben. In der Praxis bietet es sich an, der MAV, die ohnehin bei der Einstellung einzubeziehen ist, eine tagesaktuelle unpersonalisierte Auswertung auszuhändigen (tagesaktuelle Mitteilung der Gesamtzahl aller Arbeitsverhältnisse in der Einrichtung sowie der Zahl der aktuell sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge).

#### f) Rechtsfolgen des Überschreitens der 2,5%-Quote

Bei Überschreiten der 2,5%-Quote gilt gemäß Unterabsatz 2 Satz 3 jeder weitere sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag ausdrücklich als unbefristet zustande gekommen. Diese Regelung ist so zu verstehen, dass bereits der erste nominell sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag, der die Quote überschreitet, als unbefristeter Arbeitsvertrag gilt. Beispiele:

- In einer Einrichtung mit einer Gesamtzahl von 76 Mitarbeitern ist die Vereinbarung von 1 sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag möglich. Ein zweiter sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag würde die Quote von 2,5 % bereits überschreiten und damit als unbefristet zustande gekommen gelten.
- In einer Einrichtung mit einer Gesamtzahl von 100 Mitarbeitern ist die Vereinbarung von 2 sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen möglich. Ein dritter sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag würde die Quote von 2,5 % bereits überschreiten und damit als unbefristet zustande gekommen gelten.
- In einer Einrichtung mit einer Gesamtzahl von 120 Mitarbeitern ist die Vereinbarung von 3 sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen möglich. Ein vierter sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag würde die Quote von 2,5 % bereits überschreiten und damit als unbefristet zustande gekommen gelten.

#### 3. Zu Unterabsatz 3 (Begrenzung der Dauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge)

- Regelungsinhalt: Unterabsatz 3 Satz 1 geht über § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 TzBfG hinaus, indem die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes im KAVO-Bereich nur noch für die Dauer von 18 Monaten zulässig ist. Aus Unterabsatz 3 Satz 2 ergibt sich, dass diese Regelung so zu verstehen ist, dass die sachgrundlose Befristung „bis zur“ Dauer von 18 Monaten zulässig ist, also auch darunter liegen kann. Laut Gesetz beträgt die zulässige Höchstdauer im Regelfall zwei Jahre. Unterabsatz 3 Satz 2 geht über § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 TzBfG hinaus, indem im KAVO-Bereich bis zur Gesamtdauer von 18 Monaten nur eine einmalige Verlängerung möglich ist. Laut Gesetz ist im Regelfall eine höchstens dreimalige Verlängerung zulässig.
- Geltungsbereich: Unterabsatz 3 sieht anders als Unterabsatz 2 keine Beschränkung auf größere Einrichtungen vor. Das bedeutet, dass sich die Höchstdauer von 18 Monaten und die nur einmalige Verlängerung bis zu dieser Höchstdauer nicht nur auf größere Einrichtung mit mindestens 76 Mitarbeitern beziehen, sondern für alle Einrichtungen im KAVO-Bereich unabhängig von ihrer Größe gelten.
- Folgen bei Verstoß gegen Unterabsatz 3: Anders als Unterabsatz 2 enthält Unterabsatz 3 keine ausdrückliche Regelung der Rechtsfolgen im Falle eines Verstoßes gegen seine Vorgaben. Daher stellt sich die Frage, was passiert, wenn Dienstgeber einen KAVO-Arbeitsvertrag für mehr als 18 Monate sachgrundlos befristet oder innerhalb der Gesamtdauer von 18 Monaten die sachgrundlose Befristung mehr als einmal verlängern. Auch wenn dies nicht ausdrücklich geregelt ist, kann

die Rechtsfolge nur darin bestehen, dass der rechtsunwirksam befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. Diese Rechtsfolge ergibt sich aus der Analogie eines Verstoßes gegen die Befristungsvorgaben in Unterabsatz 2 und steht in Übereinstimmung zu den Rechtsfolgen im Falle eines Verstoßes gegen die Befristungsvorgaben des TzBfG (s. § 16 TzBfG), auf das § 3 Abs. 4 Unterabs. 1 KAVO ausdrücklich Bezug nimmt.

#### 4. Zu Unterabsatz 4 (Übergangsregelung)

Unterabsatz 5 Satz 1 sieht vor, dass § 3 Abs. 4 KAVO ab 1. Januar 2019 gilt. Aus Unterabsatz 4 Satz 1 ergibt sich, dass die zum 31. Dezember 2018 bestehenden sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge von § 3 Abs. 4 KAVO unberührt bleiben. Sie bleiben also für die vereinbarte Dauer befristet, unabhängig von der Höchstdauer des neuen § 3 Abs. 4 Unterabs. 3 KAVO und unabhängig davon, ob die 2,5%-Quote möglicherweise überschritten ist. Am 31. Dezember 2018 bestehende sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse dürfen auch danach gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG im Rahmen der Gesamtdauer von zwei Jahren bis zu dreimal verlängert werden.

Mit Blick auf den Abschluss neuer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge ab dem 1. Januar 2019 sind aber alle in der Einrichtung bestehenden sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge bei der Berechnung der 2,5%-Quote in die Gesamtzahl der Arbeitsverträge einzubeziehen – also auch die vor dem 1. Januar 2019 vereinbarten sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge. Dies stellt Unterabsatz 4 Satz 2 klar.

#### 5. Zu Unterabsatz 5 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Unterabsatz 5 Satz 2 erklärt sich vor dem Hintergrund, dass § 3 Abs. 4 KAVO inhaltlich an der Regelung orientiert ist, die Union und SPD im Koalitionsvertrag festgelegt haben und die noch in der laufenden Legislaturperiode Eingang in das Teilzeit- und Befristungsgesetz finden soll. Wenn bundesgesetzlich die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen neu geregelt wird, tritt § 3 Abs. 4 KAVO außer Kraft. Damit soll verhindert werden, dass es zu einer doppelten Regelung (im Gesetz und in der KAVO) bzw. zu sich widersprechenden Regelungen kommt, falls der im Koalitionsvertrag enthaltene Regelungsentwurf zum TzBfG noch inhaltlich verändert wird.