

Auszug aus der AVO III A 2

§ 3a AVO befristete Arbeitsverträge

(1) Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschließen.

(2) Die Befristung ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ist grundsätzlich ausgeschlossen. Sie ist zulässig, sofern ethische Gründe für eine sachgrundlose Befristung vorliegen, die in Abwägung mit den Prinzipien der katholischen Soziallehre eine sachgrundlose Befristung rechtfertigen.

(3) Befristete Arbeitsverträge mit Vorliegen eines sachlichen Grundes sind zulässig auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen nach Maßgabe nachfolgender Absätze.

(4) Die Befristung von Arbeitsverträgen nach Abs. 3 zwischen derselben/ demselben Beschäftigten und demselben Arbeitgeber ist höchstens bis zur Dauer von insgesamt 2 Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zur Höchstzahl von sechs Verlängerungen zulässig. Frühere Beschäftigungszeiträume werden auf die Befristungshöchstdauer nach Satz 1 angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses länger als 12 Jahre zurück. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Vereinbarung auflösend bedingter Arbeitsverträge. Vom vorstehenden Unterabsatz 1 kann durch Dienstvereinbarung im Sinne des § 38 Abs. 1 Nr.1 MAVO abgewichen werden. Arbeitgeber, bei denen gemäß § 6 MAVO keine MAV gebildet werden kann, können durch betriebliche Gesamtzusage, die entsprechende Musterdienstvereinbarung der HauptMAV/DiAG anzuwenden, abweichen.

(5) Befristete Arbeitsverhältnisse gem. § 36 Abs. 4 AVO mit einer Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse von insgesamt zehn Jahren oder bis zu 2 Vertragsverlängerungen sind zulässig für Tätigkeiten

- a) bei Kirchengemeinden und bei Gemeinden von Katholiken anderer Muttersprache des Bistums Limburg als Organistin/Organist, Küsterin/Küster oder Chorleiterin/Chorleitern sowie Reinigungskraft oder Hauswirtschaftskraft
- b) beim Domkapitel als Küsterin/Küster, Reinigungskraft oder Hauswirtschaftskraft.

Wird die Gesamtdauer oder die Anzahl der Vertragsverlängerungen nach Satz 1 überschritten, hat der Arbeitgeber die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften. Für in Satz 1 nicht genannten Tätigkeiten findet Absatz 4, Unterabsatz 2 Anwendung. Hierbei sind die in den Sätzen 1 und 2 genannten Kriterien zwingend. Vorstehendes gilt für den Abschluss von Zusatzvereinbarungen im Rahmen des § 41 Satz 3 SGB VI.

(6) Abweichend von Abs. 4 sind beim Caritasverband Frankfurt e V. befristete Arbeitsverträge mit Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig für Tätigkeiten

- a) als Projektmitarbeiterin/Projektmitarbeiter von EU geförderten Projekten für die Projektlaufzeit, auch wenn diese Projekte den 2-Jahreszeitraum überschreiten

b) als Mitarbeiterin/Mitarbeiter, sofern eine Tätigkeit ausgeübt wird, für die der Kostenträger ein Fachkräfte-Gebot formuliert und wegen fehlendem formalen Abschluss der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters dem Einsatz nur befristet zugestimmt hat, für die Dauer des vom Kostenträger bewilligten Einsatzes. Entsprechendes gilt für die Vereinbarung auflösend bedingter Arbeitsverträge.

(7) Abweichend von Abs. 4 können Beschäftigte i.S.d. § 3 Abs. 2 MAVO auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften von Arbeitsverträgen in den dort genannten zeitlichen Grenzen befristet beschäftigt werden. Mehrfachbefristungen sind unabhängig von der Anzahl und der Gesamtdauer zulässig. Entsprechendes gilt für die Vereinbarung auflösend bedingter Arbeitsverträge.