

**Dienstvereinbarung über die Anwendung und Konkretisierung von  
Befristeten Arbeitsverträgen im Sinne des § 3a Absatz 4 AVO**

**(DV befristete Verträge)**

Zwischen

dem **Bistum Limburg K.d.ö.R. und der St. Hildegard-Schulgesellschaft mbH**

vertreten durch

Herrn Generalvikar Dr. Wolfgang Pax und Frau Bischöfliche Bevollmächtigte Prof. Dr. Hildegard Wustmans für das Bistum Limburg und

Herrn Stephan Behr für die ST. Hildegard-Schulgesellschaft mbH

nachfolgend Dienstgeber

und

der **Mitarbeitervertretung beim Bischöflichen Ordinariat als gemeinsamer MAV gemäß § 1b MAVO**

vertreten durch den Vorsitzenden Daniel Best

nachfolgend Mitarbeitervertretung (MAV)

wird gemäß § 38 Abs. 1 Ziff. 13 MAVO die nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen:

0. Dienstgeber und MAV sind sich darüber einig, dass


- Befristete Arbeitsverträge (AV) auf Grund gesetzlicher Vorschriften möglich sind z.B. § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie andere gesetzliche Vorschriften über die Befristung von AV oder nach BAG Rechtsprechung als weitere Gründe anerkannt sind. Dies gilt auch für Befristungsgründe, die als weitere Gründe des § 14 Abs. 1 TzBfG höchstrichterlich anerkannt sind.
- Wenn die Voraussetzungen sowohl in der Person (Eignung und Befähigung für die neue Stelle) als auch in der Sache (betriebliche Belange sind zu berücksichtigen) vorliegen, muss die Stelle dem Beschäftigten angeboten werden.  
Eine Pflicht zur Umsetzung anderer Beschäftigter, um einen geeigneten Arbeitsplatz freizumachen, besteht nicht (keine Versetzungskette). Die Angebotsverpflichtung gilt bis zum letzten Tag des befristeten Arbeitsverhältnisses, wenn zu diesem Zeitpunkt feststeht, dass der Arbeitsplatz in den nächsten 6 Monaten besetzt werden soll.
- Sollte eine weitere Befristung auf der gleichen Stelle notwendig werden, ist der erneute befristete Vertrag vorrangig, der auf dieser Stelle bisher befristeten Beschäftigten anzubieten. Wenn die Voraussetzungen sowohl in der Person (Eignung und Befähigung für die neue Stelle) als auch in der Sache (betriebliche Belange sind zu berücksichtigen) vorliegen, muss die Stelle dem Beschäftigten angeboten werden. Insbesondere in diesen Fällen liegt kein Gestaltungsmissbrauch vor. Bei einer Überschreitung muss der Arbeitgeber allerdings die Rechtsprechung zu Befristungen beachten („Befristungsampel“).


1. Abweichend von § 3a Abs. 4 AVO können Arbeitsverträge bzw. Zusatzvereinbarungen über die Befristungsdauer von 2 Jahren hinaus bis zu der durch den jeweiligen konkreten Befristungsgrund höchstzulässigen Dauer vereinbart werden.
2. Im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen ist eine Gesamtbeschäftigungszeit von 6 Jahren und maximal 12 Verlängerungen zulässig.  
Frühere Beschäftigungszeiträume, die länger als 6 Monate zurückliegen, werden – auf Antrag der Beschäftigten – auf die Gesamtbeschäftigungszeit bzw. Anzahl der Verlängerungen nicht berücksichtigt.  
Werden die Gesamtdauer oder die Anzahl der Vertragsverlängerungen nach den vorstehenden Sätzen überschritten, hat der Arbeitgeber die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften.  
  
Ein Gestaltungsmissbrauch liegt insbesondere nicht vor, wenn Beschäftigte ausdrücklich in Textform den Einsatz auf einer befristet zu besetzende Stelle beantragen, wenn eine unbefristete Weiterbeschäftigung nicht möglich ist.
3. Möchten befristet Beschäftigte Anteile einer zu besetzenden Stelle übernehmen, prüft der Arbeitgeber, auf Antrag in Textform, wohlwollend ob betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Ein Anspruch auf Teilung der zu besetzenden Stelle besteht nicht.
4. Für die Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus gilt § 3a Abs. 5 Sätze 1, 2 AVO für alle Berufsgruppen.  
Bei Stellenbesetzungen sind Beschäftigte, welche die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dringende betriebliche Belange stehen dem entgegen (z.B. Finalisieren von Arbeitsaufträgen).
5. Die Vereinbarung tritt am 01.11.2025 in Kraft.

Limburg, den 28.10.2025

  
Daniel Best  
Vorsitzender der MAV

AZ: 565AF/17919/25/02/1

  
Dr. Wolfgang Pax  
Generalvikar

  
Prof. Dr. Hildegard Wustmans  
Bischöfliche Bevollmächtigte

  
Stephan Behr  
St. Hildegard Schulgesellschaft mbH