

Leitsatz

1. Eine Zustimmungsverweigerung zu einer mitbestimmten Personalangelegenheit (z.B. Einstellung, Eingruppierung, Versetzung) ist unbeachtlich, wenn sie entweder überhaupt keine Gründe enthält oder sich in einer bloßen Bezugnahme auf die im Gesetz normierten Zustimmungsverweigerungsgründe erschöpft.
2. § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO ist kein Instrument der Vertragsinhaltskontrolle. Geht es um eine Einstellung, so muss diese als solche untersagt sein; es genügt nicht, dass einzelne Vertragsbedingungen einer arbeitsvertraglichen Regelung zuwiderlaufen.

Ein Zustimmungsverweigerungsrecht liegt nur dann vor, wenn die Maßnahme selbst, also die Einstellung, gegen die arbeitsvertragliche Regelung verstößt, d.h. wenn der Zweck der verletzten Norm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt. Die unzulässige bzw. unwirksame Befristung stellt daher keinen Zustimmungsverweigerungsgrund dar, solange nicht die Beschäftigung als solche untersagt ist.

Tenor

1. Die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmer E., R. und B. wird ersetzt.
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um die Zustimmung zur Einstellung dreier Mitarbeiter, deren Arbeitsverträge ein zweites Mal befristet wurden.

- 2 Kläger ist das Bistum H., welches beabsichtigt, mit den drei Mitarbeitern einen nach § 14 Abs. 1 TzBfG befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Beklagte ist die für das Bistum gebildete Mitarbeitervertretung. Mit Schreiben vom 23. und 25. Februar 2021 unterrichtete der Kläger die Beklagte von der befristeten Neueinstellung der Mitarbeiter E. und R. sowie von der befristeten Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters B. . Auf die Anhörungsschreiben wird Bezug genommen (Anlage A1 bis A3 zum Schriftsatz vom 11. März 2021. Am 26. Februar 2021 fand außerdem eine telefonische Besprechung statt. Mit E-Mail vom 1. März 2021 verweigerte die Beklagte ihre Zustimmung. Zur Begründung führte sie aus, sie verweigere die Zustimmung wegen eines Verstoßes der erneuten Befristungen gegen § 31 Abs. 1 AVO; inhaltlich seien die Befristungen nachvollziehbar. Am 5. März 2021 fand eine Einigungsverhandlung gemäß § 33 Abs. 3 MAVO statt. Die Beklagte vertrat die Auffassung, die Befristungen seien unwirksam; gegen die Einstellungen bestünden keine Bedenken. Das Zustimmungsverweigerungsschreiben ging dem Kläger am Abend desselben Tages zu.

- 3 Der Kläger ist der Auffassung, die Zustimmungsverweigerungen seien unbeachtlich. Es greife die Zustimmungsfiktion mit der Folge, dass die personellen Maßnahmen durchgeführt werden könnten. Der beabsichtigte Abschluss befristeter Arbeitsverträge stelle keinen Gesetzesverstoß im Sinne des § 34 Abs. 2 Ziffer 1 MAVO dar. Die Einstellung selbst verstoße nicht gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine sonstige Norm, welche die Einstellung als solche untersage. Bei einer unwirksamen Befristung sei das nicht der Fall. Zudem regule § 31 Abs. 1 Satz 2 AVO allein die Anzahl der Verlängerungen und die Höchstdauer von sachgrundlosen Befristungen nach Maßgabe der Öffnungsklausel aus § 14 Abs. 2 TzBfG. Mit der Regelung habe die KODA sicherstellen wollen, dass sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit einem Mitarbeiter nur einmal und erneut erst nach einer mindestens 16-monatigen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden dürften. Die Möglichkeit, sachgrundbefristete Verträge abzuschließen, habe nach dem Willen der KODA unberührt bleiben sollen.

- 4 Der Kläger beantragt,
1. festzustellen, dass die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung der Arbeitnehmerin E. als erteilt gilt,
 2. festzustellen, dass die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung des Arbeitnehmers R. als erteilt gilt,
 3. festzustellen, dass die Zustimmung der Beklagten zur Einstellung/ Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers B. als erteilt gilt,

hilfsweise:

4. die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Einstellung der Arbeitnehmerin E. zu ersetzen,
 5. die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Einstellung des Arbeitnehmers R. zu ersetzen,
 6. die von der Beklagten verweigerte Zustimmung zur Einstellung/ Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers B. zu ersetzen.
- 5 Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

- 6 Sie ist der Auffassung, die Verweigerung der Zustimmung sei zulässig und begründet. Die Einstellung sei als solche rechtswidrig und stelle einen Verstoß gegen § 31 Abs. 1 AVO dar. Mitarbeitervertretungen stehe zwar kein umfassendes Recht zur Vertragsinhaltskontrolle zu. Die Auslegung des § 31 Abs. 1 Satz 3 AVO ergebe jedoch, dass der Normzweck nur verwirklicht werden könne, wenn die personelle Maßnahme in der vorgesehenen Art ganz unterbleibe. Der Wortlaut der Regelung zeige das deutlich. Die Verbotsnorm wolle die tatsächliche Beschäftigung aus Gründen des kollektiven und individuellen Arbeitnehmerschutzes verhindern. Die Zumutung eines befristeten Arbeitsverhältnisses solle auf einen überschaubaren Zeitraum begrenzt und Kettenverträge vermieden werden, weil diese Form von Arbeitsverträgen nicht mit der katholischen Soziallehre vereinbar sei. Nach can. 1286 § 1 CIC sei bei der Beschäftigung von Arbeitskräften das weltliche Arbeits- und Sozialrecht gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten. Das kirchliche Arbeitsrecht müsse daher außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben seien, auch den Grundnormen gerecht werden, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet habe. Vor dem Hintergrund der Dienstgemeinschaft müsse in der Einhaltung der katholischen Soziallehre auch eine kollektivrechtliche Aufgabe gesehen werden. Eine solche Kombination aus kollektiv- und

individualrechtlicher Zielsetzung stelle § 31 Abs. 1 AVO dar. Zur Durchsetzung von kollektivrechtlichen Zielen könne nicht auf ein individualrechtliches Klageverfahren verwiesen werden. Die Regelung in § 31 Abs. 1 AVO betreffe im Übrigen nicht nur sachgrundlose, sondern alle Befristungen. Auch hinsichtlich § 18 Abs. 1 TzBfG sei eine abweichende Regelung zugunsten der Arbeitnehmer grundsätzlich zulässig.

- 7 Wegen der weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

- 8 **I.**
Die zulässige Klage hat im zuerkannten Umfang Erfolg. Die beantragte Zustimmung der Beklagten war zu ersetzen. Die Verweigerung der Zustimmung durch die Beklagte ist nicht begründet.
- 9 **1.**
Zwar greift nicht schon die Zustimmungsfiktion, denn die streitgegenständliche Zustimmungsverweigerung ist nicht bereits rechtlich unbeachtlich.
- 10 **a)**
Nach § 34 MAVO bedürfen personelle Einzelmaßnahmen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Wird die Zustimmung verweigert, muss der Dienstgeber grundsätzlich die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung beim Kirchlichen Arbeitsgericht beantragen. Er darf im Ergebnis die personelle Einzelmaßnahme nur mit Zustimmung entweder der Mitarbeitervertretung oder des Kirchlichen Arbeitsgerichts durchführen; andernfalls verletzt er das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung.
- 11 **aa)**
Sinn der Regelung ist es, dem Dienstgeber die Last, das Arbeitsgericht anrufen zu müssen, für den Fall aufzuerlegen, dass er eine personelle Einzelmaßnahme trotz der Verweigerung der Zustimmung durchführen will (*vgl. BAG vom 16. Juli 1985 - 1 ABR 35/83 - NZA 1986, 163*). Von dieser Grundregel

macht § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO eine Ausnahme, indem er für einen bestimmten Fall die Zustimmung der Mitarbeitervertretung fingiert mit der Folge, dass der Dienstgeber die personelle Einzelmaßnahme durchführen kann, ohne das Zustimmungseretzungsverfahren nach § 33 Abs. 2 bis 4 MAVO durchzuführen. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Woche nach Eingang des Antrages bei dem Dienstgeber Einwendungen erhebt.

12 **bb)**

Dementsprechend ist eine Zustimmungsverweigerung unbeachtlich, wenn sie entweder überhaupt keine Gründe enthält oder sich in einer bloßen Bezugnahme auf die im Gesetz normierten Zustimmungsverweigerungsgründe erschöpft (*vgl. BAG vom 16. Juli 1985 - 1 ABR 35/83 - NZA 1986, 163; vom 24. Juli 1979 - 1 ABR 78/77 - AP Nr. 11 zu § 99 BetrVG 1972*).

13 **b)**

Vorliegend hat die Beklagte beachtliche Einwendungen erhoben. Sie hat sich auf die Verletzung kircheneigener Ordnungen oder sonstigen geltenden Rechts gemäß § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO berufen, ihre Auffassung hinreichend begründet und die Klägerin veranlasst, sich mit den vorgebrachten Argumenten auseinanderzusetzen. Ihre Begründung ist weder formelhaft noch schlagwortartig. Die Mitarbeitervertretung legt § 31 Abs. 1 AVO dahin aus, dass es untersagt sei, mit einem Mitarbeiter einen zweiten befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, und zwar für Befristungen mit und ohne Sachgrund. Diese Begründung entfernt sich nicht so weit von den gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgründen, dass sie sich diesen schlechterdings nicht mehr zuordnen ließen. Auch Form und Frist sind gewahrt.

14 **2.**

Die Zustimmung zur Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung war jedoch nach § 34 Abs. 4 MAVO auf die entsprechenden Hilfsanträge zu ersetzen. Die Beklagte hat die Zustimmung zu der geplanten Einstellung der Mitarbeiter zu Unrecht verweigert; sie kann sich nicht auf die von ihr geltend gemachten Zustimmungsverweigerungsgründe berufen.

15 **a)**

Die Einstellung der Mitarbeiter verstößt nicht gegen die Regelung aus § 31 Abs. 1 Satz 3 AVO im Sinne des § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO.

16 **aa)**

Ein Zustimmungsverweigerungsrecht liegt nach § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO nur dann vor, wenn die Maßnahme selbst, also die Einstellung bzw. die Weiterbeschäftigung, gegen die AVO-Regelung verstößt. Geht es - wie hier - um eine Einstellung, so muss sie als solche untersagt sein; es genügt nicht, dass einzelne Vertragsbedingungen der arbeitsvertraglichen Regelung zuwiderlaufen. Deshalb stellt weder die Beschäftigung von Mitarbeitern etwa mit einer Arbeitszeit unterhalb der tariflich vorgesehenen Mindeststundenzahl (vgl. BAG 28. Januar 1992 - 1 ABR 45/91 - NZA 1992, 606) noch die untertarifliche Bezahlung (vgl. BAG 9. Juli 1996 - 1 ABR 55/95 - AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 9 Einstellung; vom 28. Juni 2006 - 10 ABR 42/05 - AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 30) oder die unzulässige bzw. unwirksame Befristung einen Zustimmungsverweigerungsgrund dar, solange nicht die Beschäftigung als solche untersagt ist. § 34 MAVO gibt der Mitarbeitervertretung nur die Möglichkeit, der Einstellung in der vom Dienstgeber beabsichtigten Form zuzustimmen oder die Zustimmung insgesamt zu verweigern. Dagegen kann sie nicht die Einstellung zu anderen Bedingungen durchsetzen. Denn § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO ist kein Instrument der Vertragsinhaltskontrolle. Eine Zustimmungsverweigerung ist erst dann gerechtfertigt, wenn der Zweck der verletzen Norm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt.

17 **bb)**

Nach diesen Grundsätzen kann die Zustimmungsverweigerung nicht darauf gestützt werden, die streitgegenständliche Einstellung verstoße gegen § 31 Abs. 1 Satz 3 AVO. Die angesprochene Regelung hat nicht die Einstellung zum Gegenstand. Ihr kann nicht entnommen werden, dass und unter welchen Voraussetzungen eine tatsächliche Beschäftigung zu unterbleiben hat. Gegenstand der AVO ist im Kern die Wirksamkeit einer Befristung. Im Übrigen gilt die Regelung nur für die sachgrundlose Befristung. Das ergibt die Auslegung der Vorschrift.

18 **(1)**

§ 31 Abs. 1 AVO hat folgenden Wortlaut:

„Befristete Arbeitsverträge

Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschließen. Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Der Abschluss von mehr als einem befristeten Arbeitsvertrag je Person ist unzulässig, es sei denn, dass zwischen dem neu abzuschließenden Vertrag und dem Ende des vorhergehenden Vertrags mindestens 60 Monate vergangen sind.“

19 **(2)**

Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind, obwohl es sich nicht um Tarifverträge handelt, nach den für Tarifnormen entwickelten Grundsätzen auszulegen. Danach ist vom Wortlaut der Regelung auszugehen, anhand dessen der Sinn der Bestimmung zu ermitteln ist, ohne dabei am Wortlaut zu haften. Vielmehr sind der wirkliche Wille des Normgebers und der mit der Bestimmung verfolgte Sinn und Zweck mit zu berücksichtigen, soweit sie in der Regelung ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den systematischen Zusammenhang der Norm. In Zweifelsfällen können weitere Auslegungskriterien wie die Entstehungsgeschichte der Bestimmung und die Praxis ihrer Handhabung berücksichtigt werden (*KAG vom 30. April 2021 - M 22/2020 - online veröffentlicht unter <https://www.dbk.de> „Entscheidungen“; vgl. auch BAG vom 24. Juni 2014 - 1 AZR 1044/12 - AP Nr. 74 zu § 611 BGB Kirchendienst; vom 4. August 2016 - 6 AZR 129/15 - NZA-RR 2016, 627*).

20 **(3)**

Danach bestimmt § 31 Abs. 1 Satz 3 AVO lediglich, unter welchen Voraussetzungen eine Befristungsabrede im Arbeitsvertrag wirksam ist. Ein anderes Verständnis der Regelung widerspräche dem Gedanken des Arbeitnehmerschutzes, der dem Arbeitsrecht immanent ist. Denn unterstellt, § 31 Abs. 1 AVO statuiere ein Abschluss- und Beschäftigungsverbot, führte dies zur Unwirksamkeit des gesamten Arbeitsvertrages mit der Folge, dass lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis vorläge, von dem sich der Dienstgeber jederzeit durch einseitige Erklärung lösen könnte. Der Mitarbeiter könnte sich gegen eine solche Beendigung nicht wehren; er könnte auch nicht die Unwirksamkeit der Befristung und das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses einklagen. Entgeltansprüche für Urlaub und Krankheit in der Vergangenheit entfielen. Das wäre eine unzulässige Abweichung der gesetzlichen Vorschriften zur Befristung im TzBfG, denn sie benachteiligte den Arbeitnehmer.

21 (4)

Der Wortlaut der Regelung ist zwar nicht eindeutig. Wenn der Abschluss von mehr als einem befristeten Arbeitsvertrag "unzulässig" ist, kann dies sowohl im Sinne eines Verbots befristeter Verträge überhaupt als auch nur im Sinne einer Unzulässigkeit unbegründeter Befristungsabreden verstanden werden. Aber Sinn und Zweck sowie der systematische Zusammenhang der Regelung ergeben, dass § 31 AVO keine Norm ist, die eine Beschäftigung im Rahmen eines unzulässig befristeten Arbeitsverhältnisses generell untersagt oder deren Schutzzweck nur realisiert werden kann, wenn die Einstellung bei regelungswidriger Befristung ganz unterbleibt. Eine so weitgehende Rechtsfolge käme nur in Betracht, wenn mit der Regelung grundsätzlich verhindert werden sollte, dass Mitarbeiter aufgrund unzulässig befristeter Arbeitsverträge in den Betrieb aufgenommen werden, um - wie etwa beim Einsatz von Leiharbeitnehmern - der Gefahr einer Aufteilung der Belegschaft in eine Stamm- und eine Randbelegschaft und der Gefahr eines ggf. damit verbundenen Unterbietungswettbewerbs zu begegnen (*vgl. BAG vom 28. September 1988 - 1 ABR 85/87 - NZA 1989, 358; vom 27. April 1988 - 7 AZR 593/87 - NZA 1988, 771*).

22 Ein so weitgehender Zweck ist § 31 Abs. 1 AVO nicht zu entnehmen. Die Vorschrift will vielmehr zum Schutz des einzelnen Mitarbeiters die Wirksamkeit einer Befristungsabrede vom Vorliegen eines sachlichen Grundes abhängig machen und den Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge eingrenzen. Ihr Ziel ist es hingegen nicht, die Organisationsgewalt des Dienstgebers im Hinblick auf eine bestimmte Zusammensetzung der Belegschaft zu beschränken. Immerhin wird der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen nicht schlechthin untersagt. Die Arbeitsvertragsregelung knüpft in Satz 2 erkennbar an die von der Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Befristungen entwickelten Grundsätze an. Danach führt das Fehlen einer wirksamen Befristungsabrede nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages insgesamt, sondern nur zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede mit der Folge, dass der Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen gilt (*st.Rspr. vgl. für viele: BAG vom 28. September 1988 - 1 ABR 85/87 - NZA 1989, 358*). Dem entspricht die hier zu beurteilende Regelung der Arbeitsvertragsordnung, wenn sie gleichfalls auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz und andere gesetzliche Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen verweist und solche Befristungen für zulässig erachtet. Diese Anlehnung an die Grundsätze der Rechtspre-

chung belegt, dass die KODA mit § 31 Abs. 1 AVO in typischer Weise den Mitarbeiter vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch bloßen Zeitablauf schützen wollte. Sie lässt hingegen nicht erkennen, dass die Parteien der KODA gezielt auf die Zusammensetzung der Belegschaft einwirken wollten. Dafür besteht auch kein Bedarf, denn es geht im Wesentlichen um die Befristung des Arbeitsvertrages, nicht um die Beschäftigung des Mitarbeiters in der Einrichtung. Diese ist gerade - unbefristet - erwünscht.

23 **b)**

Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28. September 1988 (*1 ABR 85/87 - NZA 1989, 358*) berufen.

24 **aa)**

Dort ging es um die Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung im Entleiherbetrieb für einen Zeitraum von mehr als sechs aufeinanderfolgenden Monaten. Für jene Fallkonstellation hat das Bundesarbeitsgericht in Abgrenzung zu Fällen der vorliegenden Art erkannt, die Beschäftigung des Leiharbeitnehmers verstoße gegen Art. 1 § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG, weil die Bestimmung den Einsatz von Leiharbeitnehmern verhindern und die nachteiligen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Auswirkungen der langfristigen gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung unterbinden wolle. Vor allem aber tangiere die Beschäftigung eines Leiharbeitnehmers entgegen der Norm im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die kollektiven Interessen der Belegschaft des Betriebes. Ein Zustimmungsverweigerungsrecht sei gegeben, um die kollektiven Interessen der betroffenen Belegschaft zu wahren.

25 **bb)**

Der vorliegende Fall liegt anders. Es geht nicht um die kollektiven Interessen der betroffenen Belegschaft, sondern um das individuelle Interesse des einzustellenden Arbeitnehmers an einer unbefristeten Beschäftigung. Die Beklagte selbst erklärt, gegen die Beschäftigung der Mitarbeiter nichts einwenden zu wollen.

26 **c)**

Liegt damit der Zweck der Regelung allein im Schutz des einzustellenden Mitarbeiters vor einer unsachgemäßen Befristungsabrede, muss die Einstellung

nicht ganz untersagt werden. Der Zweck der Regelung wird schon dadurch gesichert, dass die entsprechende Vertragsabrede unwirksam ist und der Arbeitsvertrag als unbefristet zustande gekommen gilt. Die Aufnahme der Beschäftigung verfestigt den im Abschluss des Vertrages liegenden Verstoß nicht. Der Normzweck würde verfehlt, wenn mit überschießender Wirkung die Beschäftigung gänzlich untersagt würde, was im Rahmen des § 34 Abs. 2 Ziff. 1 MAVO allein in Betracht käme.

27 Dass der Mitarbeiter die Unwirksamkeit der Befristung gegenüber dem Dienstgeber selbst geltend machen muss, rechtfertigt keine andere Beurteilung. Er ist insoweit nicht anders gestellt als bei der Verfolgung sonstiger individualrechtlicher Schutzvorschriften. Es ist nicht Aufgabe der Mitarbeitervertretung, stellvertretend für den Mitarbeiter dessen Rechte gegenüber dem Dienstgeber durchzusetzen (vgl. BAG vom 28. Juni 1994 - 1 ABR 59/93 - NZA 1995, 387; vom 16. Juli 1985 - 1 ABR 35/83 - NZA 1986, 163; vom 20. Juni 1978 - 1 ABR 65/75 - DB 1978, 2033).

28 **3.**

Darüber hinaus bezieht sich die Regelung nur auf sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 1 TzBfG, wie aus der Begründung des Vermittlungsvorschlages von J. Müller-Rörig hervorgeht. Im vorletzten Absatz führt dieser aus: „Der Vorschlag zur Ergänzung der AVO orientiert sich an diesen Vorgaben. Er benennt das kirchliche Grundprinzip, dass Arbeitsverträge sicher sein sollen. Er begrenzt die Zumutung eines befristeten Arbeitsverhältnisses für die Beschäftigten auf einen überschaubaren Zeitraum. Die Arbeitgeber können das staatliche Recht nutzen und vorübergehenden Personalbedarf decken - ungeachtet des Vorliegens sachlicher Gründe. Gleichwohl sollten die kirchlichen Arbeitgeber triftige Gründe haben, wenn sie zum Instrument der Befristung ohne Sachgrund greifen.“ Die Parenthese des Satzes 4 schließt die Sachgrundbefristung aus, und Satz 5 erklärt, dass die Regelung die Befristung ohne Sachgrund betrifft. Auch die Regelung zum Anschlussverbot - eine Begrenzung auf 60 Monate - bezieht sich auf die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Die streitbefangenen Arbeitsverträge hingegen sind solche, die mit einem Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristet wurden. Ein Verstoß gegen § 31 Abs. 1 AVO ist mithin auch aus diesem Grund nicht gegeben.

29 **II.**

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. Ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung ist damit nicht gegeben.