

Bundesarbeitsgericht  
Siebter Senat

Urteil vom 14. Januar 2015  
- 7 AZR 2/14 -  
ECLI:DE:BAG:2015:140115.U.7AZR2.14.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 17. April 2013  
- 8 Ca 20/13 Ö -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 5. November 2013  
- 1 Sa 489/13 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Befristung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs

Bestimmungen:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 8; ZPO § 278 Abs. 6

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 2/14  
1 Sa 489/13  
Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
14. Januar 2015

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Rich-

terin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie den ehrenamtlichen Richter Strippelmann und die ehrenamtliche Richterin Steude für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. November 2013 - 1 Sa 489/13 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung am 31. Dezember 2012 geendet hat. 1

Die Klägerin war bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit aufgrund von insgesamt 16 befristeten Arbeitsverträgen mit zum Teil längeren Unterbrechungen in der Zeit vom 9. August 1993 bis zum 31. Dezember 2012 in der Agentur für Arbeit H und im Jobcenter der Region H beschäftigt. Sie war zunächst vom 9. August 1993 bis zum 31. Dezember 1993, vom 1. Januar 1994 bis zum 30. Juni 1994 und vom 1. November 1994 bis zum 31. Dezember 1994 als Aktenverwalterin in der Agentur für Arbeit H tätig. Anschließend wurde sie bis zum 31. Dezember 1995 als Bearbeiterin in der Anmelde- und Bearbeitungsstelle in der Agentur für Arbeit H beschäftigt. Vom 6. Mai 1996 bis zum 31. Dezember 1996 sowie vom 11. August 1997 bis zum 30. September 1998 war die Klägerin als Bearbeiterin für AIG/Alhi/FuU in der Agentur für Arbeit H eingesetzt. Danach war sie erneut aufgrund von drei befristeten Verträgen als Aktenverwalterin in der Agentur für Arbeit H tätig, und zwar vom 5. Oktober 1998 bis zum 31. März 1999, vom 1. August 1999 bis zum 30. September 2000 sowie vom 1. Oktober 2000 bis zum 30. Juni 2001. Nach einer Unterbrechung von zwei Jahren und elf Monaten war die Klägerin im Zeitraum vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Dezember 2004 als Aktenverwalterin beschäftigt. Vom 1. Mai 2

2005 bis zum 30. September 2005 und vom 1. Oktober 2005 bis zum 30. Juni 2007 wurde sie als Teamassistentin im Bearbeitungsservice im Jobcenter der Region H eingesetzt. Vom 7. Juli 2008 bis zum 31. Dezember 2008 wurde sie als Teamassistentin in der Agentur für Arbeit H beschäftigt. Dieses Arbeitsverhältnis wurde einvernehmlich bis zum 30. April 2009 verlängert. Am 1. April 2009 vereinbarten die Parteien, dass die Klägerin vom 1. Mai 2009 bis zum 31. Dezember 2010 als Teamassistentin in der Agentur für Arbeit H eingesetzt wird.

Gegen die mit Vertrag vom 1. April 2009 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses erhob die Klägerin Befristungskontrollklage. Mit Schriftsatz vom 8. Juni 2010 teilte der damalige Prozessbevollmächtigte der Klägerin dem Arbeitsgericht Folgendes mit:

3

„... teile ich mit, dass die Parteien sich außergerichtlich geeinigt haben. Ich bitte Folgendes gemäß § 278 VI ZPO durch Beschluss festzustellen:

1. Der befristete Arbeitsvertrag der Parteien vom 01.04.2009 endet mit Ablauf des 31.12.2010.
2. Die Beklagte wird die Klägerin erneut befristet beschäftigen in der Zeit vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2012. Die Befristung beruht auf § 14 I Nr. 8 TzBfG.
3. Die Beklagte verpflichtet sich, die Klägerin bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern sie die sachlichen persönlichen Voraussetzungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz erfüllt.
4. Die Beklagte verpflichtet sich, auch nach dem 31.12.2012 zu prüfen, ob sich - unter Berücksichtigung der sachlichen und persönlichen Voraussetzungen - für die Klägerin Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben. Die Parteien sind sich darüber einig, dass dadurch für die Klägerin kein Rechtsanspruch auf ein weiteres befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis erwächst.
5. Der Rechtsstreit ist damit erledigt.“

Daraufhin fasste der Vorsitzende am 10. Juni 2010 folgenden Beschluss:

4

„... schlägt das Gericht den Parteien folgenden Vergleich vor:

1. Der befristete Arbeitsvertrag der Parteien vom 01.04.2009 endet mit Ablauf des 31.12.2010.
2. Die Beklagte wird die Klägerin erneut befristet beschäftigen in der Zeit vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2012. Die Befristung beruht auf § 14 I Nr. 8 TzBfG.
3. Die Beklagte verpflichtet sich, die Klägerin bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern sie die sachlichen persönlichen Voraussetzungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz erfüllt.
4. Die Beklagte verpflichtet sich, auch nach dem 31.12.2012 zu prüfen, ob sich - unter Berücksichtigung der sachlichen und persönlichen Voraussetzungen - für die Klägerin Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben. Die Parteien sind sich darüber einig, dass dadurch für die Klägerin kein Rechtsanspruch auf ein weiteres befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis erwächst.
5. Der Rechtsstreit ist damit erledigt.

Die Beklagte wird gebeten, zu diesem Vergleichsvorschlag binnen 2 Wochen Stellung zu nehmen (Annahme?).

Im Falle der Annahme wird das Gericht das Zustandekommen und den Inhalt des Vergleichs gemäß § 278 Abs. 6 ZPO durch Beschluss feststellen.

...“

Dieser Beschluss wurde beiden Parteien übersandt. Die Beklagte nahm mit Schriftsatz vom 15. Juni 2010 wie folgt Stellung:

5

„... wird der mit Beschluss vom 10.06.2010 unterbreitete Vergleichsvorschlag des Gerichts, hier eingegangen am 15.06.2010, inhaltlich angenommen.

Es wird jedoch um folgende redaktionelle Änderung gebeten:

Entsprechend der außergerichtlichen Vergleichsverhandlungen mit der Gegenseite ist unter Punkt 3 des gerichtli-

chen Vergleichsvorschlags vom 10.06.2010 zwischen ‚sachlichen persönlichen‘ das Wort ‚und‘ einzufügen. Diese Formulierung entspricht zudem der Wortwahl unter Punkt 4.

Eine erneute Vorlage nach Vornahme dieser redaktionellen Ergänzung ist nicht nötig.“

Mit Schreiben vom 18. Juni 2010 übermittelte das Gericht den Schriftsatz der Beklagten vom 15. Juni 2010 an den damaligen Prozessbevollmächtigten der Klägerin mit der Bitte um Stellungnahme, ob Einverständnis mit den Änderungen bestehe. Nachdem dieser sein Einverständnis erklärt hatte, fasste das Arbeitsgericht am 24. Juni 2010 folgenden Beschluss:

6

„... wird gemäß § 278 Abs. 6 ZPO festgestellt, dass die Parteien einen Vergleich mit folgendem Inhalt geschlossen haben:

1. Der befristete Arbeitsvertrag der Parteien vom 01.04.2009 endet mit Ablauf des 31.12.2010.
2. Die Beklagte wird die Klägerin erneut befristet beschäftigen in der Zeit vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2012. Die Befristung beruht auf § 14 I Nr. 8 TzBfG.
3. Die Beklagte verpflichtet sich, die Klägerin bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern sie die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen für den zu besetzenden Arbeitsplatz erfüllt.
4. Die Beklagte verpflichtet sich, auch nach dem 31.12.2012 zu prüfen, ob sich - unter Berücksichtigung der sachlichen und persönlichen Voraussetzungen - für die Klägerin Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben. Die Parteien sind sich darüber einig, dass dadurch für die Klägerin kein Rechtsanspruch auf ein weiteres befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis erwächst.
5. Der Rechtsstreit ist damit erledigt.

Das Verfahren ist damit beendet.“

Am 30. November 2010 unterzeichneten die Parteien einen zum 31. Dezember 2012 befristeten Arbeitsvertrag. Nach § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis - wie auch schon zuvor - nach dem

7

Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

Mit ihrer am 18. Januar 2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage, die der Beklagten am 28. Januar 2013 zugestellt worden ist, hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Befristung sei nicht sachlich gerechtfertigt. Sie beruhe nicht auf einem gerichtlichen Vergleich iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG, da der Vergleich nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO zustande gekommen sei. 8

Die Klägerin hat zuletzt beantragt 9  
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die durch Vergleich gemäß § 278 Abs. 6 ZPO vom 24. Juni 2010 noch durch Arbeitsvertrag vom 30. November 2010 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 2012 endete.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 10

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Vergleich sei nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO zustande gekommen und rechtfertige daher die Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG. 11

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 12

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet. 13

I. Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten ist die Revision zulässig. Die Revisionsbegründung genügt den gesetzlichen Anforderungen (§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 ZPO). 14

1. Nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO muss die Revisionsbegründung diejenigen Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts dabei in einer Weise aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Revisionsführer das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch die Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne erkennbare Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 11. November 2014 - 3 AZR 404/13 - Rn. 13*). 15

2. Ausgehend davon wird die Revisionsbegründung den gesetzlichen Anforderungen gerecht. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung darauf gestützt, dass ein nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO zustande gekommener Vergleich ein gerichtlicher Vergleich iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG sei. Dagegen richtet sich die Revision. Die Klägerin macht geltend, dass ein Vergleich iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG eine Mitwirkung des Gerichts am Vergleich voraussetze. Das sei bei einem Vergleich nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 TzBfG nicht der Fall. Diese Ausführungen lassen sowohl die Richtung des Revisionsangriffs als auch den von der Revision geltend gemachten Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts hinreichend deutlich erkennen. Dieser Revisionsangriff ist im Fall seiner Berechtigung geeignet, eine abweichende Entscheidung möglich erscheinen zu lassen. 16



- II. Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die zulässige Befristungskontrollklage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2012 geendet. 17
1. Mit dem Befristungskontrollantrag greift die Klägerin die Befristung zum 31. Dezember 2012 an, die im Vergleich vom 24. Juni 2010 vereinbart und im Arbeitsvertrag vom 30. November 2010 nochmals festgehalten wurde. Hierbei handelt es sich um einen einheitlichen Streitgegenstand. Das Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO für den Befristungskontrollantrag ergibt sich schon aus der Regelung in § 17 Satz 1 TzBfG (*BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 451/11 - Rn. 10*). 18
2. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Die streitbefangene Befristung, deren Unwirksamkeit die Klägerin rechtzeitig geltend gemacht hat, ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt, da sie auf einem gerichtlichen Vergleich beruht. Sie erweist sich nicht als rechtsmissbräuchlich. 19
- a) Die Befristung zum 31. Dezember 2012 gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn die Klägerin hat deren Unwirksamkeit rechtzeitig innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht. Die Klageschrift vom 18. Januar 2013 ist beim Arbeitsgericht am selben Tag eingegangen und der Beklagten am 28. Januar 2013 und damit demnächst iSv. § 167 ZPO zugestellt worden. 20
- b) Die Befristung des letzten Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012, die aufgrund der vorherigen Beschäftigung der Klägerin bei der Beklagten eines sachlichen Grundes bedurfte, ist nach § 14 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 8 TzBfG sachlich gerechtfertigt. 21
- aa) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn sie auf einem gerichtlichen Vergleich beruht. 22

(1) Voraussetzung für den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG ist die Vereinbarung einer Befristung des Arbeitsverhältnisses in einem gerichtlichen Vergleich, soweit die Parteien darin zur Beendigung eines Kündigungsschutzverfahrens oder eines sonstigen Feststellungsrechtsstreits über den Fortbestand oder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine Einigung erzielen (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn.13, BAGE 140, 368; 12. November 2014 - 7 AZR 891/12 - Rn. 13). 23

(a) Der gerichtliche Vergleich, mit dem die Parteien zur Beilegung einer Rechtsstreitigkeit ein befristetes oder auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis vereinbaren, unterliegt keiner weiteren Befristungskontrolle. Deren Funktion erfüllt das Arbeitsgericht durch seine ordnungsgemäße Mitwirkung beim Zustandekommen des Vergleichs. Dem Gericht als Grundrechtsverpflichteten iSd. Art. 1 Abs. 3 GG obliegt im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle die Aufgabe, den Arbeitnehmer vor einem grundlosen Verlust seines Arbeitsplatzes zu bewahren und damit einen angemessenen Ausgleich der wechselseitigen, grundrechtsgeschützten Interessen der Arbeitsvertragsparteien zu finden. Diese aus Art. 12 Abs. 1 GG abgeleitete Schutzpflicht erfüllt das Gericht nicht nur durch ein Urteil, sondern auch im Rahmen der gütlichen Beilegung eines Rechtsstreits. Schlägt das Arbeitsgericht zur Beendigung des Verfahrens über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses einen Vergleich vor, der eine weitere, allerdings zeitlich begrenzte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, ist das im Regelfall eine hinreichende Gewähr dafür, dass diese Befristung nicht deswegen gewählt worden ist, um dem Arbeitnehmer grundlos den gesetzlichen Bestandsschutz zu nehmen (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 13, BAGE 140, 368; 23. November 2006 - 6 AZR 394/06 - Rn. 55, BAGE 120, 251). 24

(b) Der Sachgrund des gerichtlichen Vergleichs setzt neben der Mitwirkung des Gerichts am Zustandekommen des Vergleichs das Bestehen eines offenen Streits der Parteien über den Fortbestand des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses voraus (vgl. BAG 12. November 2014 - 7 AZR 891/12 - Rn. 13). Dafür ist erforderlich, dass die Parteien gegensätzliche Rechtsstand- 25

punkte darüber eingenommen haben, ob bzw. wie lange zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht. Insbesondere muss der Arbeitnehmer nachdrücklich seine Rechtsposition vertreten und gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht haben. Der Arbeitgeber muss es daraufhin abgelehnt haben, den Arbeitnehmer entsprechend seiner Forderung zu beschäftigen (*BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 13, BAGE 140, 368*).

(2) Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass ein Vergleich nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG erfüllt. Dies ist - anders als bei einem nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO zustande gekommenen gerichtlichen Vergleich - nicht der Fall, da es an der erforderlichen verantwortlichen Mitwirkung des Gerichts fehlt (*vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 25, BAGE 140, 368*). 26

(a) Der Wortlaut des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG unterscheidet zwar nicht zwischen den beiden Alternativen des § 278 Abs. 6 Satz 1 ZPO. Der Wortlaut der Vorschrift erweist sich jedoch insoweit unter Berücksichtigung ihrer Entstehungsgeschichte als unergiebig, da es die in § 278 Abs. 6 ZPO getroffene Regelung im Zeitpunkt der Verkündung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 21. Dezember 2000 noch nicht gab. Bis Ende 2001 musste ein den Prozess beendender Vergleich vor Gericht abgeschlossen und nach § 160 Abs. 3 Nr. 1, § 162 ZPO protokolliert werden. Aus der Gesetzesbegründung zu § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG (*BT-Drs. 14/4374 S. 19*) ergibt sich allerdings, dass der Gesetzgeber den gerichtlichen Vergleich deshalb als Sachgrund für eine Befristung anerkannt hat, weil das Gericht die Möglichkeit und die Obliegenheit hat, beim Abschluss des Vergleichs darauf hinzuwirken, dass bei dessen Inhalt - auch unter Berücksichtigung der Prozessaussichten in dem beigelegten Rechtsstreit - die Schutzinteressen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden (*BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 24, BAGE 140, 368*). Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Gesetzgeber zwischenzeitlich von dem Erfordernis der gerichtlichen Mitwirkung an dem Vergleich Abstand genommen hat. Aus dem Zweck der zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen und zum 1. September 2004 erweiterten Regelung in § 278 Abs. 6 ZPO, den Abschluss 27

eines Prozessvergleichs zu vereinfachen, folgt nicht der Wille des Gesetzgebers, die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu erleichtern.

(b) Die erforderliche Mitwirkung des Gerichts ist bei einem nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO zustande gekommenen gerichtlichen Vergleich gewährleistet. Durch einen Vergleichsvorschlag nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO wirkt das Gericht am Inhalt des Vergleichs verantwortlich mit. Das gilt auch, wenn das Gericht sich einen von den Parteien vorgelegten Einigungsentwurf als seinen Vorschlag zu eigen macht und diesen den Parteien unterbreitet (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 17, BAGE 140, 368; 23. November 2006 - 6 AZR 394/06 - Rn. 55 f., BAGE 120, 251). Demgegenüber fehlt es bei einem Vergleich nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO an der verantwortlichen Mitwirkung des Gerichts an dem Vergleich. Bei einem solchen Vergleich ist der gerichtliche Beitrag - abgesehen von der Prüfung von Verstößen gegen Strafgesetze oder gegen §§ 134, 138 BGB - von vornherein auf eine Feststellungsfunktion beschränkt (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 25, aaO).

28

(c) Die Differenzierung ist auch unionsrechtlich geboten (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 17, BAGE 140, 368). Nach § 5 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 ergreifen die Mitgliedstaaten, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, eine oder mehrere der in § 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer oder mehreren dieser Maßnahmen, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu gewährleisten (vgl. EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 94, 95 mwN, Slg. 2009, I-3071). Es ist Aufgabe der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer Zuständigkeit diesem Ziel bei der Auslegung der nationalen Vorschriften Rechnung zu tragen (vgl. EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 106, aaO; 7. September 2006 - C-53/04 - [Marrosu und Sardino] Rn. 56, Slg. 2006, I-7213; 7. September

29

2006 - C-180/04 - [Vassallo] Rn. 41, Slg. 2006, I-7251). Dies geschieht bei dem in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG geregelten Sachgrund durch das Erfordernis der verantwortlichen Mitwirkung des Gerichts an dem Vergleichsschluss (vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 17, aaO).

bb) Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts wirkt sich im Ergebnis nicht aus, da die an einen gerichtlichen Vergleich iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG zu stellenden Anforderungen vorliegend erfüllt sind. Die Parteien haben die Befristung zum 31. Dezember 2012 zur Beilegung der zwischen ihnen anhängigen Befristungskontrollklage über die Wirksamkeit der (vorletzten) Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2010 in dem Vergleich vom 24. Juni 2010 vereinbart. Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht geprüft, nach welcher der beiden Alternativen des § 278 Abs. 6 Satz 1 ZPO der Vergleich zustande gekommen ist. Eine Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht ist jedoch nicht erforderlich, da der Senat aufgrund der festgestellten Tatsachen diese Beurteilung selbst vornehmen kann. Danach ist der Vergleich nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO zustande gekommen. 30

(1) Das Arbeitsgericht hat den Parteien am 10. Juni 2010 einen schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreitet und nicht nur einen Vergleichsvorschlag der Klägerin der Beklagten zur Stellungnahme weitergeleitet. Das ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut des Beschlusses vom 10. Juni 2010, in dem es heißt: „...schlägt das Gericht den Parteien folgenden Vergleich vor...“. Damit hat das Gericht sich den Einigungsentwurf der Parteien ausdrücklich zu eigen gemacht und diesen den Parteien als gerichtlichen Vorschlag unterbreitet. Dem steht nicht entgegen, dass das Gericht nur die Beklagte um Stellungnahme gebeten hat, nicht jedoch die Klägerin. Eine Aufforderung zur Stellungnahme zu einem gerichtlichen Vergleichsvorschlag mag zweckmäßig sein, erforderlich ist sie nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO jedoch nicht. Es genügt, dass das Arbeitsgericht den Vergleichsvorschlag beiden Parteien zugesandt hat. Hätte es keinen eigenen Vergleichsvorschlag unterbreiten, sondern nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO vorgehen wollen, so wäre es ausreichend gewesen, der Beklagten den Vorschlag der Klägerin zu übersenden. 31

- (2) Die Beklagte hat diesen Vergleichsvorschlag mit Schriftsatz vom 15. Juni 2010 angenommen. Dem steht nicht entgegen, dass sie um eine „redaktionelle Änderung“ gebeten hat. 32
- (a) Ein Vergleichsvorschlag kann - wie ein Vertragsangebot - nur unverändert angenommen werden. Eine Annahme unter Änderungen stellt eine Ablehnung dar (*GMP/Germelmann 8. Aufl. § 46 Rn. 17*). Das gilt unabhängig davon, ob es sich um wesentliche oder unwesentliche Änderungen handelt (*BGH 18. Oktober 2000 - XII ZR 179/98 -*). Die Beseitigung offener Unrichtigkeiten wie Rechtschreib- oder Grammatikfehler, die nicht zu einer inhaltlichen Änderung führt, stellt dagegen keine Änderung iSv. § 150 Abs. 2 BGB dar. 33
- (b) Danach hat die Beklagte den Vergleichsvorschlag angenommen. Sie hat mitgeteilt, dass der Vergleichsvorschlag des Gerichts inhaltlich angenommen werde. In der Bitte um eine „redaktionelle Änderung“ ist keine Annahme unter Änderungen iSv. § 150 Abs. 2 BGB zu sehen. Die erbetene Einfügung des Wortes „und“ in Ziffer 3 des Vergleichs stellt keine Änderung iSv. § 150 Abs. 2 BGB dar. Es handelt sich vielmehr um die Berichtigung einer offensichtlichen Unrichtigkeit, die nicht zu einer inhaltlichen Änderung führt. Es ist aus der Regelung in Ziffer 3 des vorgeschlagenen Vergleichs eindeutig erkennbar, dass das Wort „und“ fehlte. Das ergibt sich auch aus der Parallelregelung in Ziffer 4 und wird durch einen Vergleich mit der Vorschrift des § 33 Abs. 2 Satz 2 TV-BA bestätigt. Diese Regelung, die schon aufgrund individualvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung fand, sollte durch Ziffer 3 lediglich wiedergegeben werden. 34
- (3) Die Klägerin hat dem Vergleichsvorschlag mit Schriftsatz vom 22. Juni 2010 zugestimmt. 35
- (4) Daraufhin hat das Gericht den Vergleich mit Beschluss vom 24. Juni 2010 gemäß § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2, Satz 2 ZPO festgestellt. 36
- c) Das angefochtene Urteil stellt sich nicht deshalb im Ergebnis als unzutreffend dar, weil das Landesarbeitsgericht nicht geprüft hat, ob die Beklagte 37

unter Berücksichtigung aller im vorliegenden Fall maßgeblichen Umstände einschließlich der Zahl und Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit der Klägerin geschlossenen befristeten Arbeitsverträge in rechtsmissbräuchlicher Weise (§ 242 BGB) von der Möglichkeit der Sachgrundbefristung Gebrauch gemacht hat. Im vorliegenden Fall bestehen keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte die Möglichkeit zur wiederholten Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin rechtsmissbräuchlich ausgenutzt hat. Dies kann der Senat aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts selbst abschließend entscheiden.

aa) Die Gerichte dürfen sich auch bei der Befristungskontrolle nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrundes beschränken (*BAG 12. November 2014 - 7 AZR 891/12 - Rn. 27*). Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgreifen (*EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 40*). Diese zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen (*grundlegend BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 40, BAGE 142, 308 und - 7 AZR 783/10 - Rn. 33*). 38

(1) Eine unionsrechtlich gebotene Prüfung nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) ist nicht dann von vornherein ausgeschlossen, wenn die zuletzt vereinbarte Befristung als Element einer Kette aus befristeten Arbeitsverträgen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG sachlich gerechtfertigt ist (*BAG 12. November 2014 - 7 AZR 891/12 - Rn. 30*). 39

(a) Nach der Rechtsprechung des Senats ist die Prüfung des institutionellen Rechtsmissbrauchs nicht nur erforderlich, wenn die streitgegenständliche Befristung auf den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gestützt wird, sondern auch dann, wenn diese aus anderen Sachgründen gerechtfertigt ist. Eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung hängt nicht ausschließlich davon ab, welcher Sachgrund für die zur gerichtlichen Überprüfung gestellte Befristungsabrede vorliegt (*BAG 13. Februar 2013 - 7 AZR 225/11 -* 40

Rn. 36). Zwar dürfte eine auf dem Wunsch des Arbeitnehmers beruhende Befristungsabrede nicht rechtsmissbräuchlich sein. Der Vergleich über die befristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG beruht jedoch nicht allein - und in der Regel nicht in erster Linie - auf dem Wunsch des Arbeitnehmers. Vielmehr ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer regelmäßig an einer Dauerbeschäftigung interessiert ist, sich aber im Hinblick auf sein Prozessrisiko durch Vergleich auf eine befristete Beschäftigung einlässt (*BAG 12. November 2014 - 7 AZR 891/12 - Rn. 31*).

(b) Die Mitwirkung des Gerichts am Zustandekommen des Vergleichs ist keine abschließende Sicherheit dafür, dass sich die für sich betrachtet nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG sachlich gerechtfertigte Vergleichsbefristung bei einer umfassenden Gesamtabwägung nicht (doch) als rechtsmissbräuchlich erweist. Liegen nach der Einschätzung des Gerichts die Voraussetzungen einer missbräuchlichen Befristungskette vor, wird es von sich aus den Parteien keine Vergleichsbefristung vorschlagen. Geht in einem solchen Fall der Vergleich über die zeitlich beschränkte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf eine Anregung der Parteien zurück, kann ein gerichtlicher Hinweis erfolgen, dass sich die Befristung trotz des Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG möglicherweise als rechtsmissbräuchlich darstellen könnte. Letztlich liegt es allerdings auch bei einem gerichtlichen Vergleich in der Verantwortung der Parteien, ob und in welcher Weise sie sich verständigen und damit ggf. das Folgerisiko einer unzulässigen Befristungskette in Kauf nehmen. Eine rechtsmissbräuchliche Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen wird nicht ohne weiteres dadurch legitimiert, dass die letzte Befristung in einem gerichtlichen Vergleich vereinbart wird (*BAG 12. November 2014 - 7 AZR 891/12 - Rn. 32 ff.*) 41

(2) Die Prüfung, ob der Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen hat, verlangt eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls. 42

(a) Von besonderer Bedeutung sind die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Ferner ist der Umstand zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit den 43



selben Aufgaben beschäftigt wird oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Bei zunehmender Anzahl und Dauer der jeweils befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers kann es eine missbräuchliche Ausnutzung der dem Arbeitgeber an sich rechtlich eröffneten Befristungsmöglichkeit darstellen, wenn er gegenüber einem bereits langjährig beschäftigten Arbeitnehmer trotz der tatsächlich vorhandenen Möglichkeit einer dauerhaften Einstellung immer wieder auf befristete Verträge zurückgreift (*BAG 19. Februar 2014 - 7 AZR 260/12 - Rn. 36 mwN*). Zu berücksichtigen ist außerdem die Laufzeit der Verträge. Bei der Gesamtwürdigung können daneben weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen. Das gilt insbesondere für die Zahl und die Dauer der Unterbrechungen zwischen den befristeten Verträgen (*BAG 10. Juli 2013 - 7 AZR 761/11 - Rn. 27*).

(b) Der Senat hat sich aufgrund der stets gebotenen Gesamtabwägung quantitativer Angaben dazu enthalten, wo die zeitlichen und/oder zahlenmäßigen Grenzen für einen Missbrauch genau liegen. Er hat bisher nur grobe Orientierungshilfen gegeben. Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angeknüpft werden. Die Vorschrift macht eine Ausnahme von dem Erfordernis der Sachgrundbefristung und erleichtert damit den Abschluss von befristeten Verträgen bis zu der festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit. Sie kennzeichnet den nach Auffassung des Gesetzgebers unter allen Umständen unproblematischen Bereich. Ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben, lässt erst das erhebliche Überschreiten dieser Grenzwerte den Schluss auf eine missbräuchliche Gestaltung zu. Zumindest regelmäßig besteht hiernach bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrundes kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten sind. Werden diese Grenzen jedoch alternativ oder insbesondere kumulativ mehrfach überschritten, ist eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten, in deren Rahmen es Sache des Arbeitnehmers ist, noch weitere für einen Missbrauch sprechende Umstände vorzutragen. Werden

44

die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder insbesondere kumulativ in gravierendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. In einem solchen Fall hat allerdings der Arbeitgeber regelmäßig die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften. Der Senat hat bei einer Dauer von insgesamt sieben Jahren und neun Monaten bei vier befristeten Arbeitsverträgen sowie keinen weiteren - vom Arbeitnehmer vorzutragenden - Umständen keine Anhaltspunkte für einen Missbrauch gesehen (*BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 783/10 -*), während er bei einer Gesamtdauer von mehr als elf Jahren und einer Anzahl von 13 Befristungen sowie einer gleichbleibenden Beschäftigung zur Deckung eines ständigen Vertretungsbedarfs davon ausgegangen ist, die rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit der Befristung sei indiziert, könne aber vom Arbeitgeber noch widerlegt werden (*BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - BAGE 142, 308*).

bb) Im vorliegenden Fall bestehen keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte die Möglichkeit zur wiederholten Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin rechtsmissbräuchlich ausgenutzt hat. 45

Die Klägerin war zuletzt durchgehend in der Zeit vom 7. Juli 2008 bis zum 31. Dezember 2012 aufgrund von vier befristeten Verträgen bei der Beklagten beschäftigt. Damit sind die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht mehrfach überschritten. 46

Eine rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der Möglichkeit zur Befristung des Arbeitsverhältnisses ergibt sich auch nicht bei einer Berücksichtigung der vorangegangenen Beschäftigungszeiten. Die Klägerin war zwar in der Zeit vom 9. August 1993 bis zum 31. Dezember 2012 insgesamt ca. 13,5 Jahre aufgrund von 16 befristeten Verträgen bei der Beklagten beschäftigt. Es ist aber zu berücksichtigen, dass zwischen den befristeten Arbeitsverhältnissen mehrfach nicht unerhebliche Unterbrechungen lagen. Das gilt insbesondere für die Unterbrechung vom 1. Juli 2001 bis zum 31. Mai 2004. Eine Unterbrechung von zwei Jahren und elf Monaten verbunden mit einem Aufgabenwechsel schließt die 47

Annahme von „aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen“ bzw. „Befristungsketten“ aus. Die Beschäftigungszeiten vor dem 1. Juni 2004 sind daher nicht zu berücksichtigen. Seit dem 1. Juni 2004 war die Klägerin insgesamt sieben Jahre und drei Monate aufgrund von sieben befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Damit sind die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG noch nicht in einem gravierenden Ausmaß überschritten. Es ist weiter zu berücksichtigen, dass die Klägerin mit unterschiedlichen Aufgaben beschäftigt war und in unterschiedlichen Einheiten eingesetzt wurde und dass zwischen den befristeten Arbeitsverhältnissen auch nach dem 1. Juni 2004 zum Teil längere Unterbrechungen lagen. Das spricht gegen die Annahme der rechtmisbräuchlichen Ausnutzung der Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

R. Steude

Strippelmann