

Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. Die rechtlichen Grundlagen
3. Die BAG-Rechtsprechung zur "Vergleichsbefristung"
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Auflösende Bedingung
 - 4.2 Mitwirkung des Arbeitsgerichts - 1
 - 4.3 Mitwirkung des Arbeitsgerichts - 2
 - 4.4 Rückwirkender Vertragsbeginn
 - 4.5 Schriftliches Verfahren - 1
 - 4.6 Schriftliches Verfahren - 2
 - 4.7 Voraussetzung: Bestandsstreitigkeit - 1
 - 4.8 Voraussetzung: Bestandsstreitigkeit - 2

Information

1. Einleitung

Der **Gesetzgeber lässt es** für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG auch **ausreichen**, dass die "Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht" (s. dazu Gliederungspunkt 2.). Die **Parteien streiten** bis dahin um den **Bestand ihres Arbeitsverhältnisses** (z.B. nach einer Kündigung oder nach Ablauf einer zuvor vertraglich vereinbarten Befristung). Das Arbeitsgericht zeigt ihnen dann die Lösung ihres Problems auf, indem es sie im Rahmen einer gütlichen Einigung dahin führt, das **Ende des Beschäftigungsverhältnisses** im Rahmen einer Befristung des Arbeitsvertrags hinauszuschieben und erst mit Ablauf der Befristung eintreten zu lassen. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG enthält eine sinnvolle Regelung mit einem von Rechts wegen nahezu unangreifbaren Sachgrund.

Praxistipp:

Kündigungsschutzprozesse entwickeln oft ein Eigenleben. Die Fronten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhärten sich immer mehr. Beide finden keine Lösung, ihre Bestandsstreitigkeit zu beenden. Hier kann die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses via gerichtlichem Vergleich eine vernünftige Lösung sein (natürlich nur, wenn beide damit einverstanden sind, es gibt keinen "Zwangsvergleich"). Der Arbeitgeber vermeidet so die Zahlung einer vielleicht hohen Abfindung, der Arbeitnehmer hat noch eine "Auslaufrfrist", in der er weiterhin sein Geld bekommt und sich aus einer - zumindest noch auf Zeit gesicherten Position - eine neue Stelle suchen kann.

In der Regel wird ein gerichtlicher Vergleich im Arbeitsgerichtsverfahren **in einer mündlichen Verhandlung** geschlossen. Das ist der klassische Fall (s. dazu Gliederungspunkt 3.). Es gibt aber auch die Möglichkeit, einen gerichtlichen Vergleich **im schriftlichen Verfahren** zu schließen. Gem. § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO können **die Parteien** dem Gericht dazu einen Vergleichsvorschlag vorlegen, den das Gericht dann durch Beschluss feststellt, oder das **Gericht** stellt auf diese Weise das Zustandekommen und den Inhalt eines Vergleichs fest, den es den Parteien zuvor **selbst vorgeschlagen** hat (§ 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO). Gerichtlicher Vergleich i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG ist - von engen Ausnahmen abgesehen, in denen sich das Gericht den Parteivorschlag zuvor erkennbar zu eigen macht - nur ein im schriftlichen Verfahren nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO geschlossener Vergleich. Dazu mehr unter Gliederungspunkt 3. und im Rechtsprechungs-ABC, Gliederungspunkt 4.

2. Die rechtlichen Grundlagen

Der Gesetzgeber lässt mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG als **belastbaren Sachgrund** die befristete (Weiter)Beschäftigung von Arbeitnehmern zu, wenn

"die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht."

Praxistipp:

Es passiert nicht gerade selten, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer Kündigung oder einer anderen Bestandsgefährdung des Arbeitsvertrags ohne Gericht über eine befristete Fortsetzung ihres Beschäftigungsverhältnisses einigen. Kann man machen - ist aber kein "gerichtlicher Vergleich". Der private - außergerichtliche - Vergleich ist kein Sachgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG . Die in einem privaten Vergleich vereinbarte Befristung muss durch einen anderen sachlichen Grund gerechtfertigt sein.

Was ein "**Vergleich**" - s. dazu das Stichwort Kündigungsschutzprozess - Vergleich - ist, sagt § 779 Abs. 1 BGB :

"Ein Vertrag, durch den der Streit oder die Ungewissheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis im Wege gegenseitigen Nachgebens beseitigt wird (Vergleich), ist unwirksam, wenn der nach dem Inhalt des Vertrags als feststehend zugrunde gelegte Sachverhalt der Wirklichkeit nicht entspricht und der Streit oder die Ungewissheit bei Kenntnis der Sachlage nicht entstanden sein würde."

Und § 779 Abs. 2 BGB ergänzt: "Der Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis steht es gleich, wenn die Verwirklichung eines Anspruchs unsicher ist."

In der amtlichen **Begründung des Gesetzgebers** zu § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG (s. dazu BT-Drs. 14/4374 S. 19) heißt es:

"Die Vereinbarung der Befristung eines Arbeitsvertrages im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs (Nummer 8) ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein sachlich rechtfertigender Befristungsgrund. Durch die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsvertrages kann ein Rechtsstreit über eine vorausgegangene Kündigung, die Wirksamkeit einer Befristung oder eine sonstige Bestandsstreitigkeit beendet werden. Die Mitwirkung des Gerichts an dem Vergleich bietet hinreichende Gewähr für die Wahrung der Schutzinteressen des Arbeitnehmers."

Der erklärte **Wille des Gesetzgebers** macht deutlich: Das Gericht muss bei einem Vergleich i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG aktiv mitwirken und gewissermaßen die Garantie (= Rechtskontrolle) für eine ausreichende Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen übernehmen (s. dazu auch BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 369/15). Auch hier gilt: "In Deutschland sind unbefristete Arbeitsverhältnisse der Normalfall der Beschäftigung; sie sollen es aus grundsätzlichen sozialpolitischen Gründen auch in Zukunft bleiben" (BT-Drs. 14/4374 S. 12).

3. Die BAG-Rechtsprechung zur "Vergleichsbefristung"

Vor die **Arbeitsgerichte** der Republik gelangen eine **Vielzahl von Bestandsstreitigkeiten** zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, u.a.

- Befristungskontrollklagen ,
- Feststellungsklagen, die außerhalb des KSchG-/TzBfG-Bereichs den Bestand eines Arbeitsverhältnisses betreffen (z.B. nach einer Anfechtung des Arbeitgebers, s. dazu auch das Stichwort Kündigungsschutz - andere Unwirksamkeitsgründe),
- Klagen auf Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstellung ,
- Klagen, in denen es um die Wirksamkeit eines Abwicklungs- oder Aufhebungsvertrags geht,
- Kündigungsschutzklagen und

- Klagen, bei denen es um die Weiterbeschäftigung von Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung geht.

In all' diesen Fällen gibt es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **Streit** über die Frage, ob das **Arbeitsverhältnis** infolge des beschuldigten Ereignisses **beendet** (oder entstanden) ist. In der Regel ist es dann in diesen Bestandsstreitigkeiten so, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht verhandeln und am Ende der mündlichen Verhandlung auf - mehr oder weniger intensivem - Betreiben oder Vorschlag des Gerichts einen Vergleich schließen (s. dazu die Stichwörter Kündigungsschutzprozess - Teilvergleich , Kündigungsschutzprozess - Vergleich). Der Vergleich kann Ende des Arbeitsverhältnisses bedeuten, aber auch zu seiner befristeten Fortsetzung führen (= Fall des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG).

Praxistipp:

Auch wenn man bisweilen tatsächlich den Eindruck hat: Ein Arbeitsgericht kann die Parteien rechtlich nicht zu einem Vergleichsschluss zwingen. Auch der gerichtliche Vergleich ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und eine freiwillige Angelegenheit. In der Praxis ist allerdings oft sinnvoll, sich mit dem Arbeitnehmer auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder eine befristete Fortsetzung zu verständigen. Dann erreicht man sein Ziel eben etwas später - dafür aber um so sicherer.

Die Zivilprozessordnung sieht in § 278 Abs. 6 Satz 1 ZPO vor, dass ein **Vergleich** auch **im schriftlichen Verfahren** geschlossen werden kann:

- Entweder unterbreiten die **Parteien** dem Gericht dann einen schriftlichen **Vergleichsvorschlag** (§ 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO) oder
- sie nehmen via Schriftsatz einen schriftlichen **Vergleichsvorschlag des Gerichts** an (§ 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO).

Beispiele:

(1) Arbeitgeber A und Mitarbeiter M führen einen heftigen Bestandsschutzstreit vor dem Arbeitsgericht. Ihre Prozessbevollmächtigten verständigen sich weniger emotional berührt mit Zustimmung der Parteien außergerichtlich und teilen dem Arbeitsgericht unter Vorlage eines ausgearbeiteten Vergleichstextes mit, dass man sich auf eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12., eine Ausgleichszahlung und ein Arbeitszeugnis mit der Note gut verständigt habe (= § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO).

(2) Das Arbeitsgericht sieht im Verlauf des Prozesses zwischen Arbeitgeber G und Arbeitnehmer N, dass die Parteien Schwierigkeiten haben, zu einer einvernehmlichen Lösung zu finden. Es macht ihnen daher von sich aus einen detaillierten Vergleichsvorschlag, der u.a. eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.03. vorsieht (= § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO).

Das Gericht stellt das **Zustandekommen und den Inhalt** eines nach § 278 Abs. 6 Satz 1 ZPO geschlossenen Vergleichs durch **Beschluss** fest (§ 278 Abs. 6 Satz 2 ZPO). Ein Vergleich nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO kann auch dadurch unterbreitet werden, dass

- eine Partei dem Gericht einen Vergleichsvorschlag zukommen lässt und die
- andere Partei gegenüber dem Gericht erklärt, dass sie mit diesem Vorschlag einverstanden ist (BAG, 08.06.2016 - 7 AZR 339/14) .

Zu **beachten**: "Ein nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1, Satz 2 ZPO festgestellter Vergleich ist kein gerichtlicher Vergleich iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG , der geeignet ist, die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen" (BAG, 15.02.2012 - 7 AZR 734/10 - Leitsatz).

Beispiel:

In dem vorausgehenden Beispiel ist nur der letzte gerichtliche Vergleich zwischen G und N ein Vergleich, der den Anforderungen des Befristungsgrundes aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG genügt. Beim ersten Vergleich zwischen A und M hat das Gericht bei der Ausgestaltung des Vergleichs nicht mitgewirkt und die Arbeitnehmerinteressen nicht gebührend berücksichtigt. Es hat am Ende nur das Zustandekommen und den Inhalte des von den Parteien zuvor abgestimmten Vergleichs durch Beschluss festgestellt - und das reicht nicht, einen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG belastbaren Sachgrund zu liefern. Die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zwischen A und M ist nur wirksam, wenn für die Befristung ein anderer sachlicher Grund i.S.d. § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt.

Ausnahmsweise kann ein Vergleich nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO den Anforderungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG genügen, wenn das Gericht durch seinen Vorschlag verantwortlich am Vergleich mitgewirkt hat - z.B. wenn das Gericht den Vergleichsvorschlag einer Partei übernimmt und den Parteien danach einen "eigenen" Vergleichsvorschlag macht, der **inhaltlich** mit dem Vergleichsangebot eines Parteivertreters **übereinstimmt** (BAG, 08.06.2016 - 7 AZR 339/14 , s. dazu auch BAG, 14.01.2015 - 7 AZR 2/14). Für Art und Weise der gerichtlichen **"Mitwirkung"** gibt es keine verbindlichen Vorgaben. Die nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG wirksam zu Stande gekommene Befristung unterliegt keiner weiteren Befristungskontrolle (BAG, 14.01.2015 - 7 AZR 2/14) .

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Befristung auf Grundlage eines gerichtlichen Vergleichs in alphabetischer Reihenfolge **nach Stichwörtern geordnet** vorgestellt:

4.1 Auflösende Bedingung

"Die **sachliche Rechtfertigung** der auflösenden Bedingung im gerichtlichen Vergleich folgt nicht aus der fehlenden Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer, sondern aus §§ 21 , 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG . Der sachliche Grund für eine auflösende Bedingung liegt bereits dann vor, wenn diese in einem gerichtlichen Vergleich vereinbart wurde. (...). Sind auflösende Bedingungen an den Grundsätzen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle zu messen, so ist die **Vereinbarung** einer auflösenden Bedingung in einem gerichtlichen Vergleich **ohne weiteres** durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 Nr. 8 , § 21 TzBfG gerechtfertigt. Entsprechendes gilt für die Vereinbarung einer Befristung in einem gerichtlichen Vergleich. Auch in diesem Fall hat sie sich nicht an den Tatbeständen des § 14 Abs. 1 Nr. 1 - 7 TzBfG messen zu lassen" (LAG Niedersachsen, 11.01.2011 - 16 Sa 407/10 - Leitsatz (Auszüge)).

4.2 Mitwirkung des Arbeitsgerichts - 1

Der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG geregelte Sachgrund verlangt 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" (s. dazu BAG, 08.06.2016 - 7 AZR 339/14 ; BAG, 14.01.2015 - 7 AZR 2/14 ; 12.11.2014 - 7 AZR 891/12 - und BAG, 15.02.2012 - 7 AZR 734/10). Beenden die Parteien ihren Rechtsstreit vor Gericht mit Vereinbarung eines befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnisses, unterliegt dieser gerichtliche Vergleich **keiner weiteren Befristungskontrolle**. Es wird davon ausgegangen, dass das Arbeitsgericht die Funktion der Befristungskontrolle durch seine ordnungsgemäße **Mitwirkung** beim Zustandekommen des Vergleichs erfüllt (BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 369/15) .

4.3 Mitwirkung des Arbeitsgerichts - 2

Das Arbeitsgericht hat **als Grundrechtsverpflichteter** i.S.d. Art. 1 Abs. 3 GG die Aufgabe, im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer von einem grundlosen Verlust seines Arbeitsplatzes geschützt und ein **angemessener Ausgleich** zwischen den wechselseitigen grundrechtsgeschützten Interessen gefunden wird. Das Arbeitsgericht erfüllt diese - aus Art. 12 Abs. 1 GG abgeleitete - Schutzpflicht nicht bloß durch Erlass eines Urteils, sondern auch durch sein Bemühen um eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits. Schlägt es zur Beendigung des Rechtsstreits über das (Fort)Bestehen eines Arbeitsverhältnisses "einen Vergleich vor, der eine weitere, allerdings zeitlich begrenzte Fortsetzung

des Arbeitsverhältnisses vorsieht, bietet das im Regelfall eine **hinreichende Gewähr** dafür, dass diese Befristung nicht deswegen gewählt worden ist, um dem Arbeitnehmer grundlos den gesetzlichen Bestandsschutz zu nehmen" (BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 369/15 - mit Hinweis auf BAG, 08.06.2016 - 7 AZR 339/14 ; BAG, 14.01.2015 - 7 AZR 2/14 ; BAG, 15.02.2012 - 7 AZR 734/10 - und BAG, 23.11.2006 - 6 AZR 394/06).

4.4 Rückwirkender Vertragsbeginn

"Schließen die Parteien unter **Mitwirkung des Arbeitsgerichts** in der mündlichen Verhandlung einen Vergleich, der ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 01.03.2013 bis 31.12.2013 vorsieht, wird die **Wirksamkeit** der darin enthaltenen Befristungsabrede nach § 14 Abs.1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG nicht dadurch in Frage gestellt, dass sie in einem unmittelbar nach Eintritt der Rechtskraft 'aufgrund des Vergleichs' abgeschlossenen Arbeitsvertrag den Vertragsbeginn rückwirkend auf den 01.01.2013 vorverlegen und die Arbeitgeberin auch die **Vergütung** für Januar und Februar 2013 nachzahlt, obwohl der Arbeitnehmer in dieser Zeit tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht hat" (LAG Köln, 07.05.2015 - 7 Sa 1209/14 - Leitsatz).

4.5 Schriftliches Verfahren - 1

Wenn die **Parteien** dem Gericht einen Vergleichsvorschlag unterbreiten und der gerichtliche Vergleich dann via § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO geschlossen wird, ist das kein gerichtlicher Vergleich i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG . In der Regel wird dieser Vergleich ohne die erforderliche **Mitwirkung des Gerichts** allein durch die Parteien geschlossen (s. dazu BAG, 14.01.2015 - 7 AZR 2/14 - und BAG, 15.02.2012 - 7 AZR 734/10). Der Beitrag des Gerichts ist in Fällen dieser Art - abgesehen von einer Prüfung gegen Strafbestimmungen und gegen die §§ 134 , 138 BGB - bloß auf die **Feststellungsfunktion** beschränkt (s. dazu BAG, 14.01.2015 - 7 AZR 2/14 , BAG, 15.02.2012 - 7 AZR 734/10). "Eine auf einem solchen Vergleich beruhende Befristung ist deshalb in der Regel nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG sachlich gerechtfertigt" (BAG, 08.06.2016 - 7 AZR 339/14) .

4.6 Schriftliches Verfahren - 2

Nach § 278 Abs. 6 ZPO kann ein gerichtlicher Vergleich "auch dadurch geschlossen werden, dass die **Parteien** dem Gericht einen schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten oder einen schriftlichen Vergleichsvorschlag des Gerichts durch Schriftsatz gegenüber dem Gericht annehmen." So ein Vergleich erfüllt die **Voraussetzungen** eines gerichtlichen Vergleichs i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG bloß dann, wenn das Gericht am Zustandekommen des Vergleichs **verantwortlich mitwirkt**. Davon kann bei § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO - "einen schriftlichen Vergleichsvorschlag des Gerichts" - ausgegangen werden. Ein (nur) nach § 278 Abs. 6 Satz 1 1. Alt. ZPO zustande gekommener Vergleich erfüllt die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG wegen fehlender verantwortlicher Mitwirkung des Gerichts in der Regel nicht (BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 369/15) .

4.7 Voraussetzung: Bestandsstreitigkeit - 1

"Vereinbaren die Parteien in einem gerichtlichen Vergleich die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses, kann diese nur dann nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt sein, wenn der Vergleich zur **Beilegung einer Streitigkeit** über den **Fortbestand** oder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geschlossen wird. Hierzu gehört auch ein Rechtsstreit, mit dem der Arbeitnehmer die Fortführung seines Arbeitsverhältnisses durch **Abschluss eines Folgevertrags** erreichen will" (BAG, 12.11.2014 - 7 AZR 891/12 - Leitsatz).

4.8 Voraussetzung: Bestandsstreitigkeit - 2

Der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG normierte Sachgrund setzt zum einen die **Mitwirkung des Gerichts** am Zustandekommen des Vergleichs voraus, zum anderen "das Bestehen eines offenen Streits der Parteien über den Fortbestand oder die Fortsetzung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses". Der Sachgrund gerichtlicher Vergleich verlangt nicht, "dass der Vergleich zur Beilegung einer Bestandsstreitigkeit über den Eintritt oder die **Wirksamkeit eines Beendigungstatbestands** (Kündigung, Befristung, auflösende Bedingung, Aufhebungsvertrag) abgeschlossen wird. Auch ein Vergleich in einem Rechtsstreit, mit dem ein Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch **Abschluss eines Folgevertrags** erreichen will, kann die in dem Vergleich vereinbarte Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG rechtfertigen" (BAG,

08.06.2016 - 7 AZR 339/14) .