

Gerichtlicher Vergleich als Befristungsgrund

<http://www.arbeitsrecht-beck.de/ascrolling%20news/32163.php>

Als einen weiteren Sachgrund nennt das Gesetz die Befristung, die auf einem gerichtlichen Vergleich beruht (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG). Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 15.02.2012 klargestellt, welche Anforderungen an einem solchen gerichtlichen Vergleich zu stellen sind.

Beispiel:

*Die Arbeitnehmerin M ist an der privaten Musikschule "Harmonie" als Musiklehrerin in der Zeit von 01.09.2010 bis 30.06.2011 beschäftigt. Nach Ablauf der Befristung macht M geltend, die Befristung sei unwirksam gewesen. Nachdem die **Güteverhandlung**¹ vor dem Arbeitsgericht gescheitert war, verständigen sich die Parteien darauf, das befristete Arbeitsverhältnis ein Schuljahr bis zum 30.06.2012 fortzusetzen. Dieser Vergleich wird vom Arbeitsgericht protokolliert.*

*Nach Ablauf des Schuljahres erhebt M Anfang Juli 2012 erneut **Entfristungsklage**² mit dem Antrag festzustellen, dass (auch) die letzte Befristung bis 30.06.2012 aufgrund eines gerichtlichen Vergleiches nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG unzulässig war, da die Voraussetzungen des Sachgrunds nicht erfüllt wären.*

Gerichtlicher Vergleich³ als Befristungsgrund

Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages vor, wenn sie auf einem "gerichtlichen" Vergleich beruht.

Der Gesetzgeber stellt damit klar, dass eine außergerichtliche Einigung – z.B. im Rahmen eines Anwaltsvergleiches nach § 796a ZPO⁴ – als Befristungsgrund nicht ausreichend ist. Liegt in diesem Fall keine andere Rechtfertigung für die Befristung vor, etwa ein vorübergehender Arbeitsbedarf ohne die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers, wird die Befristung in der Regel unzulässig sein, da auch die erleichterte Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG wegen eines schädlichen Vorbeschäftigungsverhältnisses nicht zulässig sein.

Umstritten war, welche Anforderungen an den „gerichtlichen Vergleich“ zu stellen sind.

BAG vom 15.02.2012 – 7 AZR 734/10

Das BAG⁵ stellt in seiner Entscheidung klar, dass es für das Zustandekommen eines "gerichtlichen Vergleichs" im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG nicht allein auf die formelle Anforderung der Protokollierung durch das Gericht ankommen würde.

Der Gesetzgeber habe den gerichtlichen Vergleich deshalb als Sachgrund für eine Befristung anerkannt, weil das Gericht die Möglichkeit und auch die Obliegenheit habe, beim Abschluss des Vergleiches darauf hinzuwirken, dass bei dessen Inhalt – auch unter Berücksichtigung der Prozessaussichten in dem begelegten Rechtsstreit – die Schutzinteressen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Nicht ausreichend in diesem Sinne ist es, wenn sich die Mitwirkung des Gerichts von vornherein auf eine Feststellungsfunktion beschränkt.

1 smírčí řízení

2 Klage gegen Befristung, Befristungskontrollklage, žaloba na určení neplatnosti smlouvy na dobu určitou

3 soudní narovnání: narovnání sporného rozvázání pracovního poměru

4 Zivilprozessordnung

5 Bundesarbeitsgericht

Vielmehr muss das Gericht den Vergleichsvorschlag unterbreiten oder sich zumindest einen von den Parteien vorgelegten Einigungsentwurf als seinen Vorschlag zu eigen machen und diesen den Parteien unterbreiten. Allein die Protokollierung dagegen reiche für den notwendigen Mitwirkungsbeitrag des Gerichts für eine sachliche Rechtfertigung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG nicht aus.

Da das Gericht im Beispielsfall lediglich die Einigung der Parteien protokolliert und nicht selbst beim Vergleichsabschluss mitgewirkt hatte, ist der Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG nicht erfüllt.

Ein weiterer Sachgrund lag im Sachverhalt nicht vor. Da auch die vereinfachte Befristung nach § 14 Abs. 2 scheitert, weil bereits ein schädliches Zuvorbeschäftigungsverhältnis (01.09.2010 bis 30.06.2011) vorlag, war die Befristung unwirksam und es liegt im Ergebnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

Zusammenfassung

- ⤴ Der Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG setzt das Zustandekommen eines gerichtlichen Vergleiches voraus, den das Gericht vorgeschlagen oder bei dem das Gericht zumindest mitgewirkt hat.
- ⤴ Allein die Protokollierung des durch die Parteien vorgeschlagenen Vergleichs nach § 278 Abs. 6 ZPO reicht hierfür nicht aus.
- ⤴ Für die Praxis bedeutet dies, dass bei einer Einigung der Parteien auf die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses das Gericht zumindest gebeten werden muss, sich den Einigungsvorschlag der Parteien zu eigen zu machen und diesen als gerichtlichen Vorschlag den Parteien (nochmals) zu unterbreiten.