

3 Sa 340/14
5 Ca 2981/13
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 25.09.2014

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

D.
D-Straße, D-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

C.
C-Straße, C-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. September 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Groeger und Zellner

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 27.03.2014 – 5 Ca 2981/13 – wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin war bei der Beklagten vom 02.06.2009 bis zum 31.12.2013 mehrfach befristet beschäftigt, und zwar zuletzt zu einer monatlichen Bruttovergütung von € 1.192,00. Nach zwei befristeten Beschäftigungen als Vollzeitkraft vom 02.01.2009 bis 28.02.2010 und vom 01.03.2010 bis 30.06.2010 vereinbarten die Parteien für den Zeitraum vom 01.07.2010 bis 31.12.2010 eine Teilzeitbeschäftigung zu 19,5 Wochenstunden. Durch Vereinbarung vom 03.11.2010 wurde die Klägerin befristet vom 01.01.2011 bis 31.12.2011 weiterbeschäftigt. Im Rahmen der hiergegen erhobenen Entfristungsklage schlossen die Parteien in der Güteverhandlung vom 08.03.2012 einen Vergleich, dessen Protokoll auszugsweise lautet:

„Die Sach- und Rechtslage wird erörtert.

Die Parteien schließen folgenden Vergleich:

- 1. Die Parteien sind darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12.2013 unverändert fortbesteht*

2. *Damit ist der Rechtsstreit erledigt.*
3. *...*
4. *Dieser Vergleich wird rechtswirksam, wenn er nicht von einer der Parteien durch schriftliche Erklärung widerrufen wird, die bis spätestens 22.03.2012 beim Arbeitsgericht Regensburg eingegangen sein muss.*

Vorgelesen und genehmigt.

Der Vorsitzende teilt den Parteien den vorgesehenen Streitwert mit. Einwände werden nicht erhoben.

...“

Kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der D. (TV-BA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

Nachdem die Beklagte auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2013 bestand, hat die Klägerin am 08.11.2013 Klage beim Arbeitsgericht Regensburg auf Feststellung, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 08.01.2012 am 31.12.2013 ende, und auf Weiterbeschäftigung über den 31.12.2013 hinaus erhoben. Die Klage wurde der Beklagten am 18.11.2013 zugestellt.

Die Klägerin hat geltend gemacht, dass der gerichtliche Vergleich vom 08.03.2012 keinen Befristungsgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG darstelle. Der gerichtliche Vergleich sei weder auf Vorschlag noch unter Mitwirkung des Gerichts zustande gekommen. Das Gericht habe lediglich den vorher zwischen den Parteien ausgehandelten Vergleich protokolliert. Jedenfalls ergebe die nach § 242 BGB gebotene Missbrauchskontrolle die Unwirksamkeit der Befristung auf den 31.12.2013. Innerhalb der Befristungskette liege mit der Vereinbarung einer geringeren Wochenarbeitszeit eine unwirksame Befristung vor. Die Befristung sei zudem wegen Überschreitens der Grenzen nach § 14 Abs. 2 TzBfG unwirksam. Schließlich hätte der Klägerin eine unbefristete Beschäftigung über den

01.01.2014 hinaus angeboten werden können, weil andere Arbeitnehmerinnen mit gleichen Arbeitsaufgaben zwischenzeitlich eingestellt worden seien.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass durch den gerichtlichen Vergleich vom 08.03.2012 das Arbeitsverhältnis zulässig i.S.d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG befristet worden sei.

Das Arbeitsgericht Regensburg hat durch Endurteil vom 13.03.2014 – 5 Ca 2981/13 – die Klage abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis sei durch den gerichtlichen Vergleich wirksam befristet worden. Er erfülle die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Voraussetzungen, insbesondere das Bestehen eines offenen Streites der Parteien über die Rechtslage hinsichtlich des zwischen ihnen bestehenden Rechtsverhältnisses im Zeitpunkt des Vergleichsschlusses und die Mitwirkung des Gerichts am Zustandekommen des befristeten Arbeitsvertrages. Ein bestimmter Grad der gerichtlichen Beteiligung sei nicht zwingend erforderlich. Das Arbeitsgericht habe an dem Vergleich vom 08.03.2012 auch mitgewirkt. Er sei in der Güteverhandlung nach Verhandlung der Parteien geschlossen und gem. §§ 159 bis 160 a, 162, 163 ZPO protokolliert worden. Dabei habe das Gericht den ausgehandelten Vergleich der Parteien anhand der ihm vorliegenden Informationen aus der Klageschrift und der sich danach ergebenden vorläufigen Rechtslage überprüft, für sachgerecht befunden und protokolliert. Damit sei das Gericht seiner Mitwirkungspflicht im Sinne einer inhaltlichen Verantwortung, die Schutzinteressen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, nachgekommen. Ohne entsprechenden Vorschlag durch die Parteien hätte der Vorsitzende des damaligen und auch jetzt erkennenden Gerichts den Vergleich in gleicher Weise angeregt. Eine Rechtsmissbrauchskontrolle nach den Grundsätzen der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.07.2012 – 7 AZR 443/09 – sei nicht geboten. Jedenfalls seien die in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG gezogenen Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten. Die Personalveränderungen, insbesondere diejenigen nach Abschluss des Vergleiches, seien bedeutungslos, weil sie bei einem Arbeitgeber mit einer Vielzahl von Beschäftigten in der Natur der Sache lägen.

Gegen dieses, ihr am 02.04.2014 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 30.04.2014 Berufung eingelegt und am 02.07.2014 per Telefax vom gleichen Tage begründet, nachdem die Berufungsbegründungsfrist auf den 02.07.2014 verlängert worden war.

Die Klägerin wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Ein gerichtlicher Vergleich i.S.d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG liege im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.02.2012 - 7 AZR 734/10 - nicht vor. Die gerichtliche „Mitwirkung“ habe sich auf eine reine Feststellungsfunktion beschränkt, weil die Parteien den Vergleich bereits vor Beginn der Güteverhandlung ausgehandelt und dem Gericht lediglich zur Kenntnis gebracht hätten. Eine Überprüfung und Beurteilung des Vergleichs durch das Gericht sei in Anbetracht der Ausführungen in der Klageschrift vom 05.01.2012 und dem Fehlen einer Klageerwiderung nicht möglich gewesen. Die Befristung im Vergleich vom 08.03.2012 sei auch rechtsmissbräuchlich gewesen. Die Beschäftigung in der Zeit vom 01.07.2010 bis 31.12.2010 sei nicht nur befristet, sondern auch unter Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart worden. Darüber hinaus lägen sechs Befristungen bei einer Gesamtdauer von vier Jahren und sieben Monaten vor. Gleichzeitig seien mehrfach Arbeitnehmerinnen mit gleichen Arbeitsaufgaben eingestellt worden, ohne dass der Klägerin eine unbefristete Beschäftigung angeboten worden wäre. Nach § 33 Abs. 2 Satz 2 TV-BA obliege es der Beklagten, der Klägerin vor Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages eine befristete oder unbefristete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit anzubieten. Schließlich habe die Beklagte das Arbeitsverhältnis u.a. vom 02.12.2009 bis 28.02.2010 und vom 01.03.2010 bis 30.06.2010 befristet und damit die vorgegebene tarifliche Mindestdauer von sechs Monaten, § 33 Abs. 3 TV-BA, unterschritten.

Die Klägerin beantragt:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg – Gerichtstag Neumarkt – verkündet am 27.03.2014, zugestellt am 02.04.2014, Az.: 5 Ca 2981/13, wird abgeändert.
- II. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 08.03.2012 am 31.12.2013 endete, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.
- III. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin über den Ablauf des 31.12.2013 weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

und verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Im Unterschied zu der seitens der Klägerin herangezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.02.2012 – 7 AZR 734/10 – hätten die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits dem Gericht keinen schriftlichen Vergleichsvorschlag i.S.d. § 278 Abs. 6 S. 1, 1. Alt. ZPO unterbreitet. Ausweislich des Protokolls hätten die Prozessbevollmächtigten der Parteien die Sach- und Rechtslage vor dem Vorsitzenden der erkennenden Kammer erörtert. Eine tatsächliche Einflussnahme des Gerichts auf den Vergleich sei nicht erforderlich. Die aufgrund des protokollierten Vergleichs vereinbarte Befristung sei auch nicht im Rahmen einer Rechtsmissbrauchskontrolle als unwirksam anzusehen. Zum einen komme es dafür nur auf den zuletzt abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Darüber hinaus seien im vorliegenden Fall die Grenzen des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG nicht um ein Mehrfaches überschritten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Schriftsatz der Klägerin vom 02.07.2014 (Bl. 89 bis 96 d. A.), der Beklagten vom 07.08.2014 (Bl. 116 bis 121 d. A.) sowie auf die Niederschrift der Sitzung vom 25.09.2014 (Bl. 128 bis 130 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit c ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

- 7 -

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung die Klage abgewiesen. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2013 war zulässig, weil mit dem gerichtlichen Vergleich vom 08.03.2012 ein sachlicher Grund für die Befristung i.S.d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG vorlag. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird deshalb auf das erstinstanzliche Urteil Bezug genommen, § 69 Abs. 2 ArbGG, und ergänzend Nachfolgendes ausgeführt:

1. Der Wortlaut des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG knüpft für die wirksame Befristung durch einen Sachgrund an einen „gerichtlichen Vergleich“ an. Gerichtliche Vergleiche liegen nach § 794 Abs. 1 Ziff. 1 ZPO mit Vergleichen vor, „die zwischen den Parteien . . . zur Beilegung des Rechtsstreits seinem ganzen Umfang nach oder in Betreff eines Teils des Streitgegenstandes vor einem deutschen Gericht . . . zur Protokoll genommen worden sind.“ Im Zeitpunkt der Verkündung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 28.12.2000 galt § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO, so dass die Annahme gerechtfertigt ist, der Gesetzgeber habe mit der Verwendung des Begriffs „gerichtlicher Vergleich“ den gerichtlichen Vergleich i.S.d. § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO gemeint. Hiermit übereinstimmend sieht das Bundesarbeitsgericht als gerichtlichen Vergleich i.S.d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG einen Vergleich an, „der . . . durch Protokollierung in einer mündlichen Verhandlung . . . zustande gekommen ist“ (vgl. BAG, Urteil v. 15.02.2012 - 7 AZR 734/10 -, NZA 2012, 919 ff., Rn. 18). Diese Voraussetzung ist ausweislich des Protokolls der Güteverhandlung vom 08.03.2012 erfüllt und wird auch seitens der Klägerin nicht bestritten.

2. Die Protokollierung eines Vergleichs durch das Gericht genügt dem Erfordernis der gerichtlichen Mitwirkung, wie sie nach dem Sinn und Zweck des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG vorausgesetzt wird.

a) Der Gesetzgeber hat im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den gerichtlichen Vergleich deshalb als Sachgrund für eine Befristung in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG anerkannt, weil durch die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsvertrags ein Rechtsstreit über eine vorausgegangene Kündigung, die Wirksamkeit einer Befristung oder eine sonstige Bestandsstreitigkeit beendet werden kann. Darüber hinaus

bewirke die Mitwirkung des Gerichts an dem Vergleich eine hinreichende Gewähr für die Wahrung der Schutzinteressen des Arbeitnehmers (vgl. die Gesetzesbegründung BT-Dr. 14/4374, Seite 19, wiedergegeben in BAG, Urteil v. 15.02.2012, a.a.O., Rn. 23; zur früheren Rechtsprechung etwa BAG, Urteil v. 23.11.2006 – 6 AZR 394/06 – NZA 2007, 466 ff. Rn. 55 m.w.N.). Erforderlich, aber auch ausreichend ist es, wenn 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 beizulegenden Rechtsstreit – die Schutzinteressen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden (so BAG, Urteil v. 15.02.2012, a.a.O., Rn. 24). Dabei hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass eine am konkreten Grad der gerichtlichen Beteiligung am Vergleich orientierte Auslegung des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG nicht zwingend geboten sei. Es komme deshalb weder darauf an, ob das Gericht tatsächlich auf den Vergleichstext Einfluss genommen hat noch ob die Sach- und Rechtslage hinreichend intensiv erörtert worden sei (vgl. BAG, Urteil v. 15.02.2012, a.a.O., Rn. 25).

b) Im Fall des protokollierten Vergleichs wirkt das Gericht durch das förmlich in mehrere Schritte ausgestaltete Verfahren bei der Abgabe der Erklärungen der Parteien mit: Es nimmt die Erklärungen zu Protokoll und legt, liest bzw. spielt sie den Parteien zur Genehmigung vor (vgl. BAG, Urteil v. 23.11.2006, a.a.O., Rn. 32). Darüber hinaus obliegen dem Gericht inhaltliche Prüfungskompetenzen: Das Gericht muss prüfen, ob der Vergleich nicht gegen die guten Sitten, ein gesetzliches Verbot oder die öffentliche Ordnung verstößt (vgl. BAG, Urteil v. 23.11.2006, a.a.O., Rn. 33; siehe auch LAG Niedersachsen, Urteil v. 05.11.2013 – 1 Sa 489/13 – BeckRS 2014, 65222).

Während das förmliche Verfahren aufgrund der Protokollierungsvorschriften in §§ 159 ff. ZPO, insbesondere §§ 160 Abs. 3 Nr. 1 und 162 ZPO, dokumentiert ist, wird für die Parteien eine inhaltliche Prüfung des Vergleichs durch das Gericht regelmäßig nicht sichtbar. Das Gericht wird nur dann eine – ggf. allein von den Parteien vorgeschlagene - Regelung erörtern, wenn es inhaltliche Bedenken hat.

c) Gemessen an diesen Vorgaben liegt mit dem in der Güteverhandlung vom 08.03.2012 protokollierten Vergleich ein Befristungsgrund i.S.d. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 8 TzBfG vor. Die erforderliche Mitwirkung des Gerichts ist mit der Protokollierung des Ver-

gleichs gegeben. Der Vergleichstext ist seitens des Gerichts aufgenommen und vorgelesen worden. Sodann hat es die Genehmigung der Parteien festgestellt. Zudem hat es ausweislich des Protokolls die Sach- und Rechtslage erörtert. Eine Protokollberichtigung, § 164 ZPO, ist zu keinem Zeitpunkt beantragt worden. Es bestand für das Gericht in Anbetracht der knappen Ausführungen in der Klageschrift vom 05.01.2012 auch kein Anlass zu einer weiteren Erörterung des Vergleichsinhalts. Die vertragliche Änderung des Arbeitszeitvolumens in einem früheren Vertrag war in der Klageschrift nicht mitgeteilt worden war. Es ist aufgrund des Vergleichs zu einer Verlängerung der Befristung um weitere zwei Jahre gekommen, die damit doppelt so lang war wie die Beschäftigung im Arbeitsvertrag vom 03.11.2010.

3. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Befristung durch protokollierten Vergleich vom 08.03.2012 nicht rechtsmissbräuchlich und deshalb unwirksam.

a) Grundsätzlich unterliegen gerichtliche Vergleiche, mit denen die Parteien zur Beilegung einer Rechtsstreitigkeit ein befristetes oder auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis vereinbaren, keiner weiteren Befristungskontrolle (vgl. BAG, Urteil v. 23.11.2006, a.a.O., Rn. 55; Urteil v. 15.02.2012 a.a.O., Rn. 13). Deren Funktion hat das Arbeitsgericht durch seine ordnungsgemäße Mitwirkung beim Zustandekommen des Vergleichs erfüllt. Andernfalls würde der Vergleich seinen Sinn und Zweck, Rechtsfrieden zwischen den Parteien herzustellen, nicht erreichen können.

b) Ausnahmsweise können jedoch Entwicklungen, die *nach* dem Zustandekommen des Vergleichs stattgefunden haben und die deshalb durch das Gericht in seiner rechtlichen Beurteilung nicht hatten berücksichtigt werden können, die Berufung des Arbeitgebers auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Befristung als rechtsmissbräuchlich erscheinen lassen. Welche tatsächlichen Umstände hierfür voraussetzen sind, kann im vorliegenden Fall dahinstehen, da jedenfalls die von der Klägerin benannten Gründe entweder nicht zu berücksichtigen sind oder kein rechtsmissbräuchliches Verhalten der Beklagten nahelegt:

aa) Die Klägerin kann den Vorwurf des Rechtsmissbrauchs, § 242 BGB, weder auf die Dauer noch auf die Häufigkeit noch auf die unwirksame Befristung des dritten Arbeitsver-

trages wegen gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitszeit stützen. Diese Umstände waren ihr bzw. ihrem Prozessbevollmächtigten bereits bei Vergleichsschluss am 08.03.2012 bekannt. Eine Rechtsprechungsänderung, wie sie mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Missbrauchsprüfung bei Befristungen vom 18.07.2012 – 7 AZR 443/09 – vorliegt, rechtfertigt keine erneute Überprüfung. Es ist das Risiko jeder Partei eines Rechtsstreits, dass sich die maßgebliche Rechtsprechung in Bezug auf bestimmte Rechtsfragen zu einem späteren Zeitpunkt ändert. Gleiches gilt für die tarifvertraglich vorgesehene Mindestlaufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages von sechs Monaten, § 33 Abs. 3 TV-BA, der der Klägerin bereits am 08.03.2012 bekannt war.

bb) Soweit die Klägerin auf andere Arbeitnehmerinnen verweist, die seit dem 08.03.2012 befristet oder unbefristet auf vergleichbare Arbeitsplätze eingestellt worden seien, ist das Verhalten der Beklagten nicht rechtsmissbräuchlich. § 33 Abs. 2 des TV-BA verpflichtet die Beklagte lediglich, befristet Beschäftigte „bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen“ *bevorzugt* zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind“. Eine Arbeitgeberin, die von diesem Gebot der Tarifvertragsparteien keinen Gebrauch macht, hält sich im Rahmen der tarifvertraglichen Möglichkeiten und handelt deshalb nicht rechtsmissbräuchlich i.S.d. § 242 BGB.

III.

Hat das Arbeitsverhältnis deshalb aufgrund zulässiger Befristung mit Ablauf des 31.12.2013 geendet, war der Anspruch auf Weiterbeschäftigung unbegründet.

IV.

Die Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

- 11 -

V.

Es bestand kein Anlass, die Revision gem. § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. Die vorliegende Entscheidung ist auf der Grundlage der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergangen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Die Klägerin wird auf die Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision selbständig durch Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht anzufechten, hingewiesen, § 72 a ArbGG.

Dr. Eulers

Groeger

Zellner