

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 4. März 2026
- 7 AZR 297/24 -
ECLI:DE:BAG:2026:040326.U.7AZR297.24.0

I. Arbeitsgericht Lingen

Teilurteil vom 14. November 2023
- 4 Ca 174/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 10. September 2024
- 10 Sa 818/23 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - gerichtlicher Vergleich

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 297/24

10 Sa 818/23

Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

4. März 2026

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Widerbeklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Widerklägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. März 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Hamacher, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Wullenkord sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Merten und Prof. Dr. Deinert für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. September 2024 - 10 Sa 818/23 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Lingen vom 14. November 2023 - 4 Ca 174/23 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Berufung und der Revision hat die Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 30. Juni 2023 geendet hat. 1

Der Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, welche ein stromerzeugendes Kernkraftwerk betreibt, seit dem 16. September 2018 auf Grundlage eines bis zum 15. September 2022 befristeten Arbeitsvertrags als Facharbeiter mit herausgehobenen Spezialkenntnissen in der Organisationseinheit „Überwachung, Chemie“ beschäftigt. Mit beim Arbeitsgericht erhobener Klage machte er geltend, dass die Befristung des Arbeitsvertrags rechtsunwirksam ist; in der Güteverhandlung erörterten die Parteien ohne Erfolg den Abschluss eines Vergleichs. Die Verhandlungen wurden schriftsätzlich fortgeführt; schließlich einigten sich die Parteien ua. dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis „aufgrund der Befristung des Arbeitsvertrags mit Ablauf des 30. Juni 2023“ endet und der Kläger bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt ist. Diese Einigung teilte die Beklagte dem Arbeitsgericht mit und bat darum, das Zustandekommen des Vergleichs „entsprechend § 278 Abs. 6 ZPO festzustellen bzw. zu beschließen“. Nachdem der Kläger dem ihm zur Kenntnisnahme übersandten Vergleichstext zugestimmt hatte, stellte das Arbeitsgericht mit Beschluss vom 27. Oktober 2022 das Zustan- 2

dekommen des Vergleichs fest. Zu diesem Zeitpunkt war das Kraftwerk bereits auf sog. Rückbaubetrieb umgestellt. Anfang Juni 2023 schrieb eine Konzernschwester der Beklagten die Stelle eines „Facharbeiter(s) Überwachung m/w/d“ für das Kraftwerk mit Besetzung zum nächstmöglichen Zeitpunkt aus, auf die sich der Kläger erfolglos bewarb.

Mit seiner am 17. Juli 2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 21. Juli 2023 zugestellten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung zum 30. Juni 2023 geltend gemacht. Er hat im Wesentlichen die Auffassung vertreten, die streitbefangene Befristung sei unzulässig, weil sie nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sei. Ein solcher liege insbesondere nicht in dem vom Arbeitsgericht durch Beschluss vom 27. Oktober 2022 festgestellten Vergleich. Die Stellenausschreibung der Konzernschwester der Beklagten verdeutliche zudem, dass für seine Tätigkeit ein dauerhafter Beschäftigungsbedarf bestanden habe.

Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung des Arbeitsvertrags durch Vergleich mit Beschluss des Arbeitsgerichts Lingen vom 27. Oktober 2022 - 4 Ca 133/22 - am 30. Juni 2023 beendet worden ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Befristungsabrede sei wirksam. Sie beruhe auf einem gerichtlichen Vergleich, der zudem nur geschlossen worden sei, um dem Kläger den Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Auch habe es wegen des Rückbaubetriebs keinen Beschäftigungsbedarf mehr für den Kläger gegeben. Im Übrigen rechtfertige die Eigenart der Arbeitsleistung - die vereinbarte Freistellung - die Befristung; jedenfalls sei sie vor dem Hintergrund der Beilegung des Rechtsstreits über die ursprüngliche Befristungsabrede rechtswirksam.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag mit Teilurteil vom 14. November 2023 stattgegeben. Über eine von der Beklagten erhobene Widerklage, mit welcher sie die Rückzahlung von während des Freistellungszeitraums gezahlter Vergütung

geltend gemacht und diese unter die auflösende Bedingung gestellt hat, dass ihrem Klageabweisungsantrag rechtskräftig entsprochen wird, hat das Arbeitsgericht nicht entschieden und den Rechtsstreit insoweit ausgesetzt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Teilurteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückweisung der Berufung der Beklagten gegen das arbeitsgerichtliche Teilurteil.

I. Allerdings unterliegt das angefochtene Urteil nicht schon aus Verfahrensgründen der Aufhebung. Zwar hat das Landesarbeitsgericht - ohne hierauf näher einzugehen - die Entscheidung des Arbeitsgerichts im Wege eines Teilurteils als zulässig angesehen; dies ist nicht frei von Rechtsfehlern. Diese verfahrensfehlerhafte Behandlung zeitigt wegen der Entscheidungsreife in der Sache nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 563 Abs. 3 ZPO aber keine Wirkungen.

1. Das Revisionsgericht ist auch ohne eine entsprechende Verfahrensrüge gehalten, die Zulässigkeit der Entscheidung durch Teilurteil durch die Vorinstanzen zu überprüfen (vgl. BAG 21. März 2024 - 2 AZR 113/23 - Rn. 14; 23. Februar 2022 - 4 AZR 250/21 - Rn. 10; 30. Mai 2018 - 10 AZR 780/16 - Rn. 19 mwN; 10. November 2011 - 6 AZR 342/10 - Rn. 19 mwN). Die gesetzlichen Voraussetzungen des § 301 ZPO und damit die Frage, ob ein Teilurteil ergehen darf, unterliegen nicht der Disposition der Parteien. Ein unzulässiges Teilurteil findet im Prozessrecht keine Grundlage und ist daher grundsätzlich von Amts wegen aufzuheben. Nur hierdurch wird im Allgemeinen sichergestellt, dass das weitere Verfahren nicht auf einer als unrichtig erkannten Grundlage aufbaut, im weiteren Verfahren der erkannte Verfahrensfehler nicht vertieft wird und das Urteil nicht dazu

führt, dass die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen aufrechterhalten bleibt (*zum Ganzen BAG 10. November 2011 - 6 AZR 342/10 - Rn. 19 mwN*).

2. Die prozessualen Voraussetzungen für den Erlass eines Teilurteils durch das Arbeitsgericht lagen nicht vor. 10

a) Der Erlass eines Teilurteils ist nach § 301 Abs. 1 ZPO nur zulässig, wenn es von der Entscheidung über den Rest des geltend gemachten prozessualen Anspruchs unabhängig ist, so dass die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen nicht besteht. Ein Teilurteil ist schon dann unzulässig, wenn nicht auszuschließen ist, dass es in demselben Rechtsstreit zu einander widersprechenden Entscheidungen kommt. Die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen - auch infolge einer abweichenden Beurteilung durch das Rechtsmittelgericht - ist gegeben, wenn in einem Teilurteil eine Frage entschieden wird, die sich dem Gericht im weiteren Verfahren über andere Ansprüche oder Anspruchsteile noch einmal stellt oder stellen kann. Dazu reicht die Möglichkeit einer unterschiedlichen Beurteilung von bloßen Urteilelementen aus, die weder in Rechtskraft erwachsen noch das Gericht nach § 318 ZPO für das weitere Verfahren binden. Vor diesem Hintergrund darf ein Teilurteil nur ergehen, wenn der weitere Verlauf des Prozesses die zu treffende Entscheidung unter keinen Umständen mehr berühren kann (*st. Rspr., zB BAG 29. Juni 2017 - 8 AZR 189/15 - Rn. 41 mwN, BAGE 159, 316*). Diese Grundsätze finden auch dann Anwendung, wenn es um das Verhältnis von Klage und Widerklage geht (*zum Ganzen BAG 30. Mai 2018 - 10 AZR 780/16 - Rn. 20 mwN*). 11

b) Danach bestand bei Erlass des Teilurteils durch das Arbeitsgericht im Hinblick auf den noch bei ihm anhängigen Teil des Rechtsstreits die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen. Der Kläger wendet sich mit seiner Befristungskontrollklage gegen die Wirksamkeit der Befristungsabrede vom 27. Oktober 2022. Die unter die auflösende Bedingung der rechtskräftigen Abweisung der Klage (*zur Zulässigkeit einer echten Eventualwiderklage: BeckOK ZPO/Toussaint Stand 1. Dezember 2025 ZPO § 33 Rn. 9 f.; MüKoZPO/Patzina/Windau 7. Aufl. ZPO § 33 Rn. 35 ff.*) gestellte Widerklage der Beklagten ist auf Rückzahlung der dem Kläger im vereinbarten Freistellungszeitraum gewährten 12

Vergütung gerichtet. Die beiden Begehren sind dergestalt materiell-rechtlich miteinander verzahnt, dass der Zahlungsanspruch der Beklagten bereits dem Grunde nach die Unwirksamkeit der Befristung voraussetzt.

3. Gleichwohl ist mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts das unzulässige arbeitsgerichtliche Teilurteil nicht perpetuiert. Eine Ausnahme vom Grundsatz der Aufhebung eines unzulässigen Teilurteils ist geboten, wenn bei dessen Aufrechterhaltung weder die Gefahr widersprüchlicher Entscheidungen besteht noch der Verfahrensfehler weiter vertieft wird (*BAG 30. Mai 2018 - 10 AZR 780/16 - Rn. 22; 10. November 2011 - 6 AZR 342/10 - Rn. 20*). Dies ist insbesondere der Fall, wenn sich die prozessuale Situation so entwickelt hat, dass es nicht mehr zu widersprüchlichen Entscheidungen kommen kann (*BGH 8. Mai 2014 - VII ZR 199/13 - Rn. 16*). Diese Voraussetzung ist im Streitfall gegeben. Das Arbeitsgericht hat den noch anhängigen Teil des Rechtsstreits nach § 148 ZPO ausgesetzt und der Senat kann in der Sache über den bei ihm anhängigen Teil des Rechtsstreits abschließend entscheiden. Die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen ist mit der Sachentscheidung des Revisionsgerichts über den Befristungskontrollantrag ausgeräumt und besteht nicht mehr. Diese Verfahrensweise entspricht dem Gebot eines prozessökonomischen Verfahrens, dem arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatz und dem Normzweck des § 301 ZPO. Dies gilt umso mehr, als bei Bestand des Teilurteils die Vorinstanzen im weiteren Verfahren nach § 318 ZPO an den Urteilsausspruch gebunden sind (*so auch BAG 10. November 2011 - 6 AZR 342/10 - Rn. 20 mwN*). 13

II. In der Sache hat der Befristungskontrollantrag entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts Erfolg. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der im Vergleich vom 27. Oktober 2022 vereinbarten Befristung am 30. Juni 2023 geendet. Die Befristung ist rechtsunwirksam. 14

1. Die Befristung zum 30. Juni 2023 gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat rechtzeitig Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG erhoben. Er hat die Rechtsunwirksamkeit der Befristung mit seiner am 17. Juli 2023 beim Arbeitsgericht eingegange- 15

nen und der Beklagten am 21. Juli 2023 - mithin „demnächst“ iSv. §§ 167, 253 Abs. 1 ZPO - zugestellten Klage geltend gemacht.

2. Die streitgegenständliche Befristung des Arbeitsvertrags ist nicht zulässig. Sie ist nicht durch einen sachlichen Grund iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. 16

a) Sie beruht nicht auf einem gerichtlichen Vergleich iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG. 17

aa) 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 Rechtsstreits über den Fortbestand oder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine Einigung erzielen (*zuletzt BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 14 mwN*). Der gerichtliche Vergleich, mit dem die Parteien zur Beilegung einer derartigen 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 Grundrechtsverpflichtetem iSv. 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 (*zur auch die Gerichte treffenden Pflicht, das Individualarbeitsrecht so zu gestalten, dass die Grundrechte der Parteien in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden vgl. ErfK/Schmidt/Ahrendt 26. Aufl. GG Art. 12 Rn. 3*). 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, bietet das nach der ständigen Rechtsprechung des Senats im Regelfall eine hinreichende Gewähr dafür, dass diese Befristung nicht gewählt 18

worden ist, um dem Arbeitnehmer grundlos den gesetzlichen Bestandsschutz zu nehmen (*zuletzt BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 14 mwN*). Dies hatte der Gesetzgeber iRd. Kodifizierung des Sachgrunds in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG ausdrücklich aufgegriffen (*BT-Drs. 14/4374 S. 19*).

bb) Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, erfüllt ein nach § 278 Abs. 6 ZPO zustande gekommener Vergleich die Voraussetzungen eines gerichtlichen Vergleichs iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG nur dann, wenn das Gericht an dem Vergleich verantwortlich mitwirkt. Das ist grundsätzlich nur bei einem nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO zustande gekommenen Vergleich der Fall. Dagegen wird ein nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO geschlossener Vergleich den Anforderungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG in der Regel nicht gerecht (*vgl. zuletzt BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 15*). 19

(1) Nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO wird ein Vergleich dadurch geschlossen, dass die Parteien einen schriftlichen Vergleichsvorschlag des Gerichts durch Schriftsatz gegenüber dem Gericht annehmen. Durch den Vergleichsvorschlag wirkt das Gericht am Inhalt des Vergleichs verantwortlich mit (*zuletzt BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 16 mwN*). Wird der Vergleich hingegen nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO dadurch geschlossen, dass die Parteien dem Gericht einen übereinstimmenden schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten, fehlt es in der Regel an der erforderlichen verantwortlichen Mitwirkung des Gerichts (*BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 16; 8. Juni 2016 - 7 AZR 467/14 - Rn. 23; 14. Januar 2015 - 7 AZR 2/14 - Rn. 26; 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 19 ff., BAGE 140, 368*). Bei einem solchen Vergleich ist der gerichtliche Beitrag - abgesehen von der Prüfung von Verstößen gegen Strafgesetze und gegen §§ 134, 138 BGB - regelmäßig auf eine Feststellungsfunktion beschränkt (*zuletzt BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 16 mwN*). 20

(2) Diese Differenzierung ergibt sich zwar nicht aus dem Wortlaut des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG. Dieser unterscheidet nicht zwischen den beiden Alternativen des § 278 Abs. 6 Satz 1 ZPO. Der Wortlaut des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG erweist sich jedoch insoweit unter Berücksichtigung der Entste- 21

hungsgeschichte der Vorschrift als unergiebig, weil es die in § 278 Abs. 6 ZPO getroffene Regelung bei Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 1. Januar 2001 noch nicht gab. Bis Ende des Jahres 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 deutlich, dass der Gesetzgeber den gerichtlichen Vergleich deshalb als Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags 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. 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 eines Prozessvergleichs zu vereinfachen, folgt nicht der Wille des Gesetzgebers, die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu erleichtern (*BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 16; 14. Januar 2015 - 7 AZR 2/14 - Rn. 27*), indem der Anwendungsbereich von § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG erweitert wird. Inwieweit dies auch für die weitere, zum 1. Januar 2020 in Kraft getretene Erweiterung von § 278 Abs. 6 Satz 1 ZPO, mit welcher der Gesetzgeber den - auf Vorschlag des Gerichts initiierten - Vergleichsabschluss als solchen weiter vereinfachen wollte (*vgl. BT-Drs. 19/13828 S. 19*), gilt, braucht der Senat nicht zu entscheiden.

(3) An dieser Rechtsprechung hält der Senat ausdrücklich fest. Die von der 22
Beklagten vorgebrachten Einwände verfangen nicht.

(a) Anders als die Beklagte meint, bezieht sich die „verantwortliche Mitwir- 23
kung des Gerichts“ in der Sache nicht auf das bloße prozessuale Zustandekommen des Vergleichs, sondern auf dessen materiell-rechtlichen Inhalt (*iSv. § 779 BGB*). Dies bedingt schon die Intention des Gesetzgebers, welcher den außergerichtlichen Vergleich - entgegen der vor Inkrafttreten des TzBfG ergangenen

höchstrichterlichen Rechtsprechung (*vgl. etwa BAG 24. Januar 1996 - 7 AZR 496/95 - zu II 1 der Gründe mwN, BAGE 82, 101*) - gerade nicht als zulässigen sachlichen Grund für eine Befristung kodifiziert hat. Dementsprechend lassen sich aus den Gesetzesbegründungen zu den nach Inkrafttreten des TzBfG erfolgten ZPO-Reformen (*vgl. insb. BT-Drs. 15/3482 S. 16 f.*) keine Schlüsse für die Tatbestände zulässiger Befristungen ziehen. Vor allem aber bedingt die Gesetzesintention, dass sich die verantwortliche Mitwirkung des Gerichts an einem eine Befristung festlegenden Vergleich nicht in einem reinen prozessualen Übereilungsschutz oder einer bloßen Kontrolle des wechselseitigen Nachgebens der Parteien oder dem Schutz vor evident gesetzeswidrigem Inhalt erschöpft. Sie ist vielmehr geprägt vom Schutz vor einem grundlosen Arbeitsplatzverlust. Diesem kann entsprochen sein bei einem Vergleich, dessen Vorschlag durch eine Partei sich das Gericht zu eigen macht und ihn den Parteien unterbreitet (*vgl. BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 339/14 - Rn. 18 ff., 24*). Nicht mehr genügt ist ihm, wenn es an dem „sich Zueigenmachen“ als einem gerichtlichen Verantwortungsmaß gänzlich fehlt.

(b) Aufgrund dieser Schutzrichtung ist für die Frage, ob ein gerichtlicher Vergleich nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG bei einem Zustandekommen nach § 278 Abs. 6 ZPO vorliegt, ein anderer Maßstab anzulegen als für die Frage der entsprechenden Anwendung von § 127a BGB auf einen Beschlussvergleich nach § 278 Abs. 6 ZPO (*hierzu KR/Bubach 14. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 486; Lipke FS Preis 2021 S. 773, 777; Legerlotz ArbRB 2025, 29, 31; Schnelle NZA 2018, 1445*). Ein Vergleich nach § 278 Abs. 6 ZPO kann in beiden Alternativen den mit einer notariellen Beurkundung allein bezweckten Übereilungsschutz und deren Beweisfunktion sichern (*vgl. BGH 1. Februar 2017 - XII ZB 71/16 - Rn. 37, BGHZ 214, 45*). Hierin erschöpft sich das Erfordernis des gerichtlichen Vergleichs iRd. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG hingegen nicht. Entsprechendes gilt für den von der Beklagten gezogenen Vergleich zu § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO, zumal diese zwangsvollstreckungsrechtliche Vorschrift den Begriff des (gerichtlichen) Vergleichs (iSe. Vollstreckungstitels) eigenständig definiert (*ausf. hierzu Herget in Zöller ZPO 36. Aufl. § 794 Rn. 2*). 24

(c) Im Übrigen vernachlässigt die Beklagte mit ihrem Einwand der Einschränkung der Privatautonomie der Parteien, dass eine solche dem Recht befristeter Arbeitsverträge allgemein - einschließlich § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG als konkreter Ausformung - immanent ist. Die gesetzliche Beschränkung befristeter Beschäftigungsformen und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform trägt der sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Pflicht des Staates zum Schutz der strukturell unterlegenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dem Sozialstaatsprinzip der Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG Rechnung (*BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Erster Leitsatz*). Insoweit besteht auch der in diesem Zusammenhang seitens der Beklagten behauptete Wertungswiderspruch zu einem sog. Abfindungsvergleich nicht (*aA KR/Bubach 14. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 486*). 25

(4) Die Differenzierung bei § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG zwischen einem Vergleich mit (typisierend angenommener) gerichtlicher Mitwirkung und ohne diese ist auch unionsrechtlich geboten (*vgl. BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 17 mwN*). 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 14. September 2016 - C-16/15 - [Pérez López] Rn. 30 f.; 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki ua.] Rn. 94 f. mwN*). Es ist Aufgabe der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer Zuständigkeit diesem Ziel bei der Auslegung der nationalen Vorschriften Rechnung zu tragen (*vgl. EuGH 14. September 2016 - C-16/15 - [Pérez López] Rn. 35*). 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 (*BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 17 mwN*). Mit dem Unterbreiten eines eigenen Vergleichsvorschlags oder mit dem sich Zueigenmachen eines Vergleichsvorschlags 26

einer Partei bringt das Gericht zum Ausdruck, dass es die Interessen des Arbeitnehmers als ausreichend geschützt ansieht.

(5) Ein Verzicht auf dieses Kriterium lässt sich - anders als die Beklagte meint - nicht mit der ggf. gebotenen Prüfung vereinbarter Befristungen nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs begründen (*vgl. hierzu etwa BAG 17. Mai 2017 - 7 AZR 420/15 - Rn. 14, BAGE 159, 125*). Diese Prüfung greift bei mehrfachen Sachgrundbefristungen; sie substituiert nicht den Sachgrund „an sich“.

(6) Gleiches gilt im Ergebnis für die - vom Gericht auch iRe. nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO abzuschließenden Vergleichs vorzunehmenden - Prüfung anhand der §§ 134, 138 BGB.

(a) Diese beinhaltet gerade nicht (zwingend) die spezifische Prüfung eines Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse. Dies verdeutlicht nicht zuletzt das - jedenfalls im Hinblick auf die Rechtsfolgen - allgemein anerkannte Spezialitätsverhältnis von § 16 Satz 1 TzBfG zu § 134 BGB (*vgl. hier etwa KR/Bubach 14. Aufl. § 16 TzBfG Rn. 4; MüKoBGB/Armbrüster 10. Aufl. BGB § 134 Rn. 112*); letzterer ist wiederum eine gegenüber § 138 Abs. 1 BGB vorrangige Sonderregelung (*vgl. BAG 24. März 1993 - 4 AZR 258/92 - zu II 2 c (8) der Gründe; vgl. hierzu auch BeckOK BGB/Wendtland Stand 1. Februar 2026 § 138 Rn. 6 mwN*).

(b) Die von der Beklagten mehrfach herangezogene „Parallele“ zum Tatbestand des § 138 Abs. 2 BGB greift zu kurz. Der Wuchertatbestand setzt neben einem auffälligen Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung (objektives Tatbestandsmerkmal) die Ausnutzung einer - auf einer Zwangslage, der Un- erfahrenheit, dem Mangel im Urteilsvermögen oder einer erheblichen Willensschwäche beruhenden - besonderen Schwächesituation beim Bewucherten durch den Wucherer voraus (subjektives Tatbestandsmerkmal). Eine Ausbeutungsabsicht des Wucherers ist hierfür nicht erforderlich; wohl aber ist es notwendig, dass dieser Kenntnis von dem auffälligen Missverhältnis und der Ausbeutungssituation hat und sich diese Situation vorsätzlich zunutze macht (*zum Gan-*

zen BGH 1. Juni 2017 - VII ZR 95/16 - Rn. 13, BGHZ 215, 306). Erfasst werden sowohl der Geld- wie der Sachwucher (*MüKoBGB/Armbrüster 10. Aufl. BGB § 138 Rn. 267*). Bereits das verdeutlicht, dass nicht jede missbräuchliche mehrfache Befristung die Anforderungen des § 138 Abs. 2 BGB erfüllt. Das Erfordernis der gerichtlichen Mitwirkung an einem eine Befristungsabrede enthaltenden Vergleich bezweckt in einem gegenüber der Wucherverhinderung engeren Sinn die Missbrauchsverhinderung.

cc) Danach ist die in dem Vergleich vom 27. Oktober 2022 vereinbarte Befristung zum 30. Juni 2023 entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt. Die Parteien haben die streitbefangene Befristung nicht in einem gerichtlichen Vergleich iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG vereinbart. Das Gericht hat am Abschluss des Vergleichs nicht durch einen Vergleichsvorschlag mitgewirkt; sein Beitrag beschränkte sich auf eine Feststellungsfunktion. Die Parteien haben dem Arbeitsgericht übereinstimmend den die Befristung des Arbeitsvertrags zum 30. Juni 2023 enthaltenden Vergleichsvorschlag unterbreitet. Das Arbeitsgericht hat lediglich das Zustandekommen und den Inhalt des Vergleichs mit Beschluss vom 27. Oktober 2022 nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1, Satz 2 ZPO festgestellt. Ein entsprechender verantwortlicher Mitwirkungsbeitrag kann auch nicht darin gesehen werden, dass - das insoweit streitige Vorbringen der Beklagten zu ihren Gunsten als wahr unterstellt - der Gedanke einer weiteren Befristung durch die Vorsitzende in der Güteverhandlung beim Arbeitsgericht aufgeworfen worden sein soll. Denn an der konkreten Ausgestaltung (etwa im Hinblick auf die Befristungsdauer) war das Arbeitsgericht in der Folge gerade nicht beteiligt und hat sich den im Nachgang zum Gütetermin zwischen den Parteien ausgehandelten Vergleich gerade nicht zu eigen gemacht. 31

b) Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, ist die Befristung auch nicht wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. 32

aa) Nicht jegliche Eigenart der Arbeitsleistung ist geeignet, die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Nach der 33

dem TzBfG zugrunde liegenden Wertung ist der unbefristete Arbeitsvertrag der Normalfall und der befristete Vertrag die Ausnahme (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 1 und 12*). Daher kann die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn die Arbeitsleistung Besonderheiten aufweist, aus denen sich ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des Arbeitgebers, ergibt, statt eines unbefristeten nur einen befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese besonderen Umstände müssen das Interesse des Arbeitnehmers an der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses überwiegen. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG erfordert daher eine Abwägung der beiderseitigen Interessen (*BAG 1. Juni 2022 - 7 AZR 151/21 - Rn. 21*). Der Begriff der „Eigenart der Arbeitsleistung“ ist allerdings nicht so zu verstehen, dass nur die Eigenart der Arbeitsleistung als solche, nicht aber Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden können. Die Arbeitsleistung wird im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbracht und kann nicht davon losgelöst betrachtet werden (*BAG 1. Juni 2022 - 7 AZR 151/21 - Rn. 21*).

bb) Bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Befristung sind grundsätzlich 34
die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend (*BAG 1. Juni 2022 - 7 AZR 151/21 - Rn. 22; 14. Juni 2017 - 7 AZR 597/15 - Rn. 20 mwN, BAGE 159, 237*). Anknüpfungspunkt des Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG ist die Art der auszuübenden Tätigkeit, die durch die arbeitsvertragliche Vereinbarung festgelegt wird. Maßgeblich ist deshalb, was von dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstiger Umstände nach objektiven Gesichtspunkten bei Vertragsschluss erwartet wird (*BAG 1. Juni 2022 - 7 AZR 151/21 - Rn. 22; vgl. zu § 1 Abs. 1 WissZeitVG BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 376/14 - Rn. 34*). Das bedeutet allerdings nicht, dass die tatsächliche Vertragsdurchführung unbeachtlich ist. Aus ihr lassen sich ggf. Rückschlüsse ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien ausgegangen sind, was sie also als vertraglich geschuldet angesehen haben (*BAG 1. Juni 2022 - 7 AZR 151/21 - Rn. 22; vgl. auch BAG 13. Dezember 2017 - 7 AZR 69/16 - Rn. 13*).

- cc) Die tatrichterliche Interessenabwägung ist vom Revisionsgericht nur eingeschränkt darauf zu überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht Rechtsbegriffe verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände nicht berücksichtigt hat und ob die vorgenommene Würdigung in sich widerspruchsfrei ist (*BAG 7. Februar 2024 - 7 AZR 367/22 - Rn. 25 mwN*). 35
- dd) Nach diesen Maßgaben hält die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auch einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Es ist zwar von dem zutreffenden Prüfungsmaßstab ausgegangen, hat jedoch nicht alle wesentlichen Umstände gewürdigt. 36
- (1) Dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG liegt zugrunde, dass grundrechtlich geschützten Rechtspositionen des Arbeitgebers oder anderweitigen Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses bzw. der Arbeitsleistung durch die vertragliche Gestaltung in Form einer Befristungsabrede Rechnung getragen werden kann (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 19; BAG 7. Februar 2024 - 7 AZR 367/22 - Rn. 16*). 37
- (2) Die Tätigkeit des Klägers als Facharbeiter in der Organisationseinheit „Überwachung, Chemie“ ist keine Eigenart, die eine Befristung rechtfertigen könnte. Das (letzte) befristete Arbeitsverhältnis der Parteien weist lediglich die Besonderheit auf, dass die Erbringung der Arbeitsleistung durch den Kläger von vornherein durch eine Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung abbedungen wurde. Deren Bewertung als Arbeitsleistungseigenart durch das Landesarbeitsgericht ist mit Sinn und Zweck des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG nicht zu vereinbaren. 38
- (3) Das Arbeitsverhältnis der Parteien - legte man das Verständnis des Landesarbeitsgerichts zugrunde, wonach Ähnlichkeiten zu einer Abfindungslösung bestehen - weist die Besonderheit auf, dass es von Beginn an nicht auf die tatsächliche Durchführung gerichtet war, sondern lediglich dazu diente, ein vorangehendes Arbeitsverhältnis abzuwickeln. Der Beklagten stehen auf dieser Grundlage keine grundrechtlich geschützte Rechtsposition oder sonstige Fallgestaltung zur Seite, die ihr Interesse das Bestandsschutzinteresse des Klägers 39

überwiegen ließe. Letzteres hat das Landesarbeitsgericht iRd. von ihm vorgenommenen Interessenabwägung völlig außer Acht gelassen und allein auf das wirtschaftliche Interesse der Beklagten abgestellt.

3. Die angefochtene Entscheidung erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Die Befristung ist weder auf Grundlage eines der übrigen von der Beklagten angeführten Befristungstatbestände des TzBfG gerechtfertigt noch ist es dem Kläger verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit der Befristung zu berufen. 40

a) Die Befristung ist - anders als die Beklagte meint - nicht durch den Sachgrund des nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt. 41

aa) Der Sachgrund setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen. Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf (*zum Ganzen BAG 24. Februar 2021 - 7 AZR 108/20 - Rn. 40 mwN*). 42

bb) Nach diesen Grundsätzen ist die streitgegenständliche Befristung nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt. Der Beklagten ging es nicht um die Abdeckung eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung des Klägers. Ein (vorübergehender) Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers als „Facharbeiter mit herausgehobenen Spezialkenntnissen“ (in der Organisationseinheit „Überwachung, Chemie“) bestand bereits nach ihrem eige- 43

nen Vorbringen schon im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses nicht mehr. Auch vermag der Befristungsgrund des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung nicht zu greifen, wenn der Arbeitnehmer von vornherein für die gesamte Befristungsdauer freigestellt wird. In solch einem Fall kann kein vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung bestehen. Dies gilt - anders als die Beklagte offenbar meint - unabhängig davon, ob dies evtl. bei einer vorangegangenen Befristung der Fall war. Maßgebend für das Vorliegen eines Befristungsgrunds ist die vom Arbeitgeber zu erstellende Prognose im Zeitpunkt des Abschlusses der zur gerichtlichen Überprüfung gestellten Befristungsabrede (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 21. August 2019 - 7 AZR 572/17 - Rn. 21 mwN*). Die vereinbarte Freistellung des Klägers widerlegt damit letztlich sogar einen etwaigen vorübergehenden betrieblichen Bedarf an der Arbeitsleistung.

b) Auch auf durch in der Person des Klägers liegende Gründe iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG kann die streitgegenständliche Befristung entgegen der Ansicht der Beklagten nicht gestützt werden. 44

aa) Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt sein, wenn das Interesse des Arbeitgebers, aus sozialen Erwägungen mit dem betreffenden Arbeitnehmer nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, auch angesichts des Interesses des Arbeitnehmers an einer unbefristeten Beschäftigung schutzwürdig ist. Das ist der Fall, wenn es ohne den in der Person des Arbeitnehmers begründeten sozialen Zweck überhaupt nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags, auch nicht eines befristeten Arbeitsvertrags, gekommen wäre. In diesem Fall liegt es auch im objektiven Interesse des Arbeitnehmers, wenigstens für eine begrenzte Zeit bei diesem Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu erhalten. Die sozialen Erwägungen müssen das überwiegende Motiv des Arbeitgebers sein. An einem sozialen Beweggrund für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags fehlt es, wenn die Interessen des Betriebs oder der Dienststelle und nicht die Berücksichtigung der sozialen Belange des Arbeitnehmers für den Abschluss des Arbeitsvertrags ausschlaggebend waren (*zum Ganzen BAG 20. März 2019 - 7 AZR 409/16 - Rn. 48 mwN*). Den in der Person des Arbeitnehmers liegenden sozialen Zweck für den 45

Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber anhand nachprüfbarer Tatsachen darlegen und im Bestreitensfall beweisen (*BAG 24. August 2011 - 7 AZR 368/10 - Rn. 27*).

bb) Ebenso kann der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich rechtfertigen. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses müssen objektive Anhaltspunkte vorliegen, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an einer befristeten Beschäftigung folgt. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte (*vgl. BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 236/15 - Rn. 30 mwN*). 46

cc) Die streitgegenständliche Befristung beruht weder auf sozialen Erwägungen im vorgenannten Sinn noch auf dem Wunsch des Klägers. 47

(1) Anders als die Beklagte meint, stellt ein von ihr angenommenes Interesse des Klägers, „sechs Monate in einem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zu stehen, ohne dafür arbeiten zu müssen“, keinen in seiner Person liegenden Grund dar. Gleiches gilt für das ihrer Auffassung nach hinzutretende Interesse des Klägers, sich auf dem Arbeitsmarkt aus einem noch bestehenden Arbeitsverhältnis heraus zu bewerben. Aus diesen Aspekten ergibt sich gerade nicht, dass die Beklagte mit der Befristungsabrede überwiegend einen sozialen Zweck verfolgt hätte. Der die Beendigung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses regelnde Vergleichsabschluss diene vielmehr beiden Parteien dazu, ihr jeweiliges Prozessrisiko zu minimieren. Insoweit ist es auch nicht maßgeblich, ob dies in Form einer Beendigung gegen Abfindungszahlung oder mittels der getroffenen Befristungsabrede bei Freistellung und Vergütungsfortzahlung erfolgte. 48

(2) Einen Wunsch des Klägers an der Vereinbarung der streitgegenständlichen Befristung behauptet weder die Beklagte noch sind anderweitig Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Kläger ein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags zugunsten der befristeten Beschäftigung abgelehnt hätte. Allein 49

der Umstand, dass sich der Kläger nach vorausgegangenen Verhandlungen mit dem Abschluss des Vergleichs einverstanden zeigte, begründet noch keinen Wunsch des Arbeitnehmers an der Befristung seines Arbeitsverhältnisses iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG (*vgl. bezogen auf die Annahme eines Vertragsangebots BAG 18. Januar 2017 - 7 AZR 236/15 - Rn. 34*).

c) Die Befristung ist nicht durch einen sonstigen „ungeschriebenen“ Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 50

aa) Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG ist nicht abschließend, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe ausgeschlossen werden (*BT-Drs. 14/4374 S. 18*). Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten keine andere Beurteilung. Es ergibt sich weder aus der Richtlinie noch aus der Rahmenvereinbarung, dass die sachlichen Gründe in der Regelung des nationalen Rechts abschließend genannt sein müssen. Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (*zum Ganzen BAG 17. Juni 2020 - 7 AZR 398/18 - Rn. 40 mwN*). 51

bb) Für die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG genannten Sachgründe ist kennzeichnend, dass ein aner kennenswertes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung besteht. Dabei beschränken sich die aufgezählten Sachgründe nicht auf Fallgestaltungen, in denen ein nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers besteht, wie etwa durch die Tatbestände in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4, 5, 6 und 8 TzBfG deutlich wird. Gemeinsam ist den in dem Sachgrundkatalog aufgelisteten Tatbeständen jedoch ein rechtlich aner kennenswertes Interesse daran, anstelle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die rechtliche Gestaltungsmöglichkeit eines zeitlich begrenzten Arbeits- 52

verhältnisses zu wählen (*zum Ganzen BAG 17. Juni 2020 - 7 AZR 398/18 - Rn. 41 mwN*).

cc) Die Beendigung eines Streits über eine vorangegangene Befristung des Arbeitsverhältnisses an sich stellt keinen Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG dar. Dem steht in systematischer Hinsicht bereits entgegen, dass § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG ausschließlich gerichtliche, nicht aber auch außergerichtliche Vergleiche als Sachgrund anerkennt (*vgl. BAG 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 20, BAGE 140, 368*), auch wenn beiden grundsätzlich gleichermaßen eine Befriedungsfunktion zukommt. Dies übersieht die Beklagte, soweit sie in den Vorinstanzen ausgeführt hat, der sonstige sachliche Grund habe gerade in der Beendigung des Streits über die vorangegangene Befristung des Arbeitsverhältnisses als Abschluss wochenlanger anwaltlicher Verhandlungen bestanden. Dies gilt im Ergebnis ebenso für ihre Ausführungen zur Beseitigung einer Ungewissheit durch einen gerichtlichen Vergleich. Etwas Anderes ergibt sich entgegen ihrer Auffassung auch nicht aus dem Umstand der vereinbarten Freistellung und damit einem „schiefen Synallagma“. Hierin liegt kein anzuerkennender Grund für eine nur vorübergehende „Beschäftigung“ (*vgl. zu den allgemeinen Anforderungen an einen unbenannten Sachgrund BAG 8. Juni 2016 - 7 AZR 467/14 - Rn. 17 mwN*). 53

dd) Der Vergleich mit § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG zeigt überdies im Umkehrschluss, dass eine „Übergangsbefristung“ nach den Vorstellungen des Gesetzgebers nur im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgen können soll. Ungeachtet dessen bestehen im Streitfall keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass der streitgegenständliche Vergleich eine solche „Übergangsfunktion“ hätte haben sollen. 54

ee) Schließlich ist der von der Beklagten angebrachte Vergleich zur sog. Prozessbeschäftigung nicht zielführend. Bei einer solchen soll - wie die Beklagte dem Grunde nach zutreffend ausführt - die hinsichtlich des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses bestehende Ungewissheit nach Ablauf der Befristung (oder der Kündigungsfrist) in der Regel nur bis zur rechtskräftigen Entscheidung über 55

die Bestandsstreitigkeit beseitigt werden. Demgegenüber „ersetzt“ der gerichtliche Vergleich gerade diese gerichtliche Entscheidung.

d) Dem Kläger ist es nicht aufgrund widersprüchlichen Verhaltens nach § 242 BGB verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit der Befristung zu berufen (*vgl. hierzu KR/Bubach 14. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 489 mwN*). 56

aa) Es verstößt nicht grundsätzlich gegen Treu und Glauben, wenn eine Partei ein unter ihrer Beteiligung zustande gekommenes Rechtsgeschäft angreift. Widersprüchliches Verhalten ist erst dann rechtsmissbräuchlich, wenn dadurch für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (*BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 34 mwN*). 57

bb) Sonstige besondere Umstände, welche die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen könnten, liegen nicht vor. Die Beklagte durfte nicht allein deshalb auf die Wirksamkeit der Befristung vertrauen, weil sie in einem Vergleich zur gütlichen Beilegung des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung vereinbart worden ist. Einen Vertrauenstatbestand hat der Kläger für die Beklagte insoweit nicht geschaffen. Hierfür reicht allein der Umstand, dass er an der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses aktiv mitgewirkt hat, etwa durch das Verlangen der Arbeitsbescheinigung zur Vorlage bei der Bundesagentur für Arbeit, nicht aus. Auch das Vorgehen des Klägers, die Befristungsabrede erst gegen Ende der Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG zur gerichtlichen Überprüfung zu stellen, stellt sich jedenfalls unter Berücksichtigung der konkreten vertraglichen bzw. vergleichsweise zustande gekommenen Gestaltung nicht als treuwidrig dar. Durch die Freistellung bei Fortzahlung der Vergütung hat die Beklagte zwar keine Arbeitsleistung des Klägers erhalten. Nach ihrem eigenen Vortrag hätte sie für eine solche aber auch keinerlei Verwendung gehabt und gerade deshalb die Freistellung vereinbart. Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Kläger bereits bei Vergleichsabschluss beabsichtigte, die Befristung nach Erhalt sämtlicher Vergütungen anzugreifen. Der Anlass lag für den Kläger vielmehr darin, dass er aufgrund der Stellenausschreibungen der Beklagten Zweifel an dem tatsächlichen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs gewonnen hatte. 58

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

59

Schmidt

Hamacher

Wullenkord

Merten

Olaf Deinert