

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine brisante neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit einer durch arbeitsgerichtlichen Vergleich vereinbarten Befristung vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Es bleibt dabei: In der Regel keine wirksame sachgrundlose Befristung durch arbeitsgerichtlichen Vergleich nach § 278 Abs. 6

Satz 1 1. Alternative ZPO!

BAG, Urteil vom 04.03.2026 (7 AZR 297/24), bereitgestellt am 21.07.2026

In § 14 Abs. 1 Nr. 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) heißt es:

"(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

*...
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht."*

Eine sachgrundlose Befristung ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Im Rahmen einer Entfristungsklage oder eines Kündigungsschutzprozesses werden nicht selten Vergleiche geschlossen, die (u. a.) eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zum Inhalt haben. Eine sachgrundlose Befristung wäre aber wegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ausgeschlossen, so dass auf den Befristungsgrund des § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG zurückgegriffen wird.

Solche Vergleiche werden wiederum nicht selten im schriftlichen Verfahren nach § 278 Abs. 6 Satz 1 ZPO geschlossen, in dem es heißt:

"(6) Ein gerichtlicher Vergleich kann auch dadurch geschlossen werden, dass die Parteien dem Gericht einen schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten oder einen schriftlichen oder zu Protokoll der mündlichen Verhandlung erklärten Vergleichsvorschlag des Gerichts durch Schriftsatz oder durch Erklärung zu Protokoll der mündlichen Verhandlung gegenüber dem Gericht annehmen. ..."

Hierin gibt das Gesetz also zwei Wege vor, über die ein solcher Vergleich im schriftlichen Verfahren geschlossen werden kann, nämlich

a) entweder indem die Parteien sich nach einer internen Absprache auf einen Vergleichstext geeinigt haben und dem Gericht diesen Vergleichsvorschlag unterbreiten,

b) oder indem das Gericht den Parteien einen Vergleichsvorschlag

unterbreitet, den die Parteien gegenüber dem Gericht annehmen.

Nun hat das Gericht bestätigt, dass nur der zweite Weg zu einer wirksamen Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG führt. In dem Urteil heißt es:

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

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

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 Aus-

gleich 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 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).

... 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). ..."

Ein Arbeitnehmer, der einen solchen Vergleich geschlossen hat, kann also spätestens bis zum Ablauf der Dreiwochenfrist nach § 17 TzBfG eine Entfristungsklage erheben, woraufhin das Arbeitsverhältnis unbefristet fortzusetzen ist.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de