
Datum: 31.07.2019
Gericht: Arbeitsgericht Bonn
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 542/19
ECLI: ECLI:DE:ARBGBN:2019:0731.2CA542.19.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 11 Sa 485/19
Normen: § 14 TzBfG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Der sachgrundlose Neuabschluss eines bereits bestehenden befristeten Vertrages ist nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässig.
2. Voraussetzung für eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG durch einen gerichtlichen Vergleich ist die verantwortliche Mitwirkung des Gerichtes an dem Vergleichsabschluss.

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der im Änderungsvertrag vom 11.12.2018 vereinbarten Befristung nicht zum 28.02.2019 beendet worden ist.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 8.556,51 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund einer Befristungsabrede mit Ablauf des 28.02.2019 sein Ende gefunden hat.

Der Beklagte ist der L.. Bei dem Beklagten besteht ein Personalrat. 3

Die am 1. geborene, verheiratete Klägerin ist seit dem 01.04.2018 bei dem Beklagten beschäftigt. Der unter dem 28.02.2018 abgeschlossene Arbeitsvertrag war nach § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sachgrundbefristet bis zum 13.02.2020 für die Vertretung von Frau L.. Die Klägerin erzielte zuletzt ein durchschnittliches Bruttoentgelt in Höhe von 2.852,17 EUR. 4

Der Beklagte kündigte mit Kündigungsschreiben vom 27.09.2018 das Arbeitsverhältnis der Klägerin in der Probezeit mit Wirkung zum 31.10.2018. Hiergegen erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Bonn. 5

Unter dem 27.11.2018 schlossen die Parteien in der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht Bonn zum Aktenzeichen 2 Ca 2126/18 – auch auf Vorschlag des Gerichts – den nachfolgenden Vergleich: 6

„1. Die Parteien sind darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen aufgrund fristgerechter arbeitgeberseitiger Kündigung, ausgesprochen unter Verlängerung der gesetzlichen sowie tarifvertraglichen Kündigungsfrist, mit Ablauf des 28.02.2019 sein Ende finden wird. 7

2. Bis zum Beendigungstermin wird das Arbeitsverhältnis vertragsgerecht abgewickelt mit der Maßgabe, dass die Klägerin unter Anrechnung auf ihre Urlaubs- sowie etwaigen Freizeitausgleichsansprüche unwiderruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt ist und die regelmäßige Bruttovergütung durchbezahlt wird. 8

Unter Abänderung des Arbeitsvertrages sind die Parteien weiter darüber einig, dass ein Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes oder einer vergleichbaren Leistung nicht besteht. 9

3. Die Klägerin ist berechtigt, den Beendigungstermin für ihr Arbeitsverhältnis aufgrund eigener schriftlicher Erklärung ohne Ankündigungsfrist zu jedem vor dem 28.02.2019 gelegenen Termin vorzeitig zu beenden, was gegebenenfalls auch im Interesse der Beklagten gelegen ist. 10

In diesem Fall erhält die Klägerin 100 % der bis zu dem 28.02.2019 entfallenden Vergütungsansprüche (Arbeitnehmerbrutto) als Abfindung in Anlehnung an §§ 9, 10 KSchG. 11

4. Die Beklagte verpflichtet sich, der Klägerin ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erteilen. Die zusammenfassende Leistungs- und Verhaltensbewertung erfolgen in jeder Hinsicht als „gut“. Auf Verlangen erhält die Klägerin zudem ein entsprechendes Zwischenzeugnis für Bewerbungszwecke. 12

5. Mit Erfüllung dieses Vergleich sind sämtliche wechselseitigen finanziellen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, gleich ob bekannt oder unbekannt, erledigt. 13

Ebenfalls erledigt sind etwaige Ansprüche der Klägerin aus dem noch laufenden Bewerbungsverfahren der Klägerin bei dem K.. Die Klägerin nimmt hiermit die dortige Bewerbung zurück. 14

6.	<i>Damit sind der vorliegende Rechtsstreit sowie auch das einstweilige Verfügungsverfahren 2 Ga 81/18 erledigt.“</i>	15
	Auf den zwischen den Parteien abgeschlossenen gerichtlichen Vergleich (Bl. 6 f d.A.) wird ausdrücklich Bezug genommen.	16
	Unter dem 04.12.2018 wandte sich der Beklagte an den Personalrat und hörte diesen zu einer Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Klägerin an. In dem Anhörungsschreiben an den Personalrat heißt es auszugsweise wie folgt:	17
	„Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses von Frau J. nach gerichtlichem Vergleich	18
	(...)	19
	<i>Zur Vermeidung weiterer gerichtlicher Verfahren (Kündigungsschutz, Auswahlverfahren Erziehungsberatungsstelle sowie K.), wurde im Gütetermin am 27.11.2018 ein Vergleich geschlossen. Ich beabsichtige daher, das Arbeitsverhältnis mit Frau U. zu folgenden Konditionen bis zum 28.02.2019 fortzusetzen:</i>	20
-	<i>Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Anrechnung von Urlaubs- sowie etwaiger Freizeitausgleichsansprüche</i>	21
-	<i>Zahlung der regelmäßigen Bruttovergütung entsprechend der EG 6 Stufe 3 TVöD</i>	22
-	<i>Keine Gewährung der Jahressonderzahlung oder einer vergleichbaren Leistung</i>	23
-	<i>Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beschäftigte ist zu jedem vor dem 28.02.2019 gelegenen Termin möglich. In diesem Fall erhält die Beschäftigte 100 % der bis zu dem 28.02.2019 entfallenden Vergütungsansprüche als Abfindung in Anlehnung an §§ 9 und 10 KSchG</i>	24
	<i>Zu der beabsichtigten Maßnahme gebe ich Ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme bzw. bitte ich um Zustimmung nach den Vorschriften des LPVG.“</i>	25
	Der Personalrat des Beklagten stimmte unter dem 11.12.2018 der Maßnahme zu.	26
	Auf das Anhörungsschreiben des Beklagten vom 04.12.2018 (Bl. 59 d.A.) wird Bezug genommen.	27
	Mit Schreiben vom 11.12.2018 übersandte der Beklagte der Klägerin einen seinerseits bereits unterschriebenen Änderungsvertrag mit der Bitte um Gegenzeichnung und Übersendung. Die Klägerin unterzeichnete den Änderungsvertrag einige Tage nach dem 11.12.2018 und übersandte diesen an den Beklagten. Der Änderungsvertrag enthält die nachfolgenden Regelungen:	28
	<i>„§ 1 wird wie folgt geändert:</i>	29
(1)	<i>Frau J. wird als Vollzeitbeschäftigte befristet weiterbeschäftigt.</i>	30
	<i>Der Arbeitsvertrag ist ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in der jeweils geltenden Fassung befristet bis zum 28.02.2019.</i>	31
		32

(2) Die Beschäftigte ist im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

§ 2 Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach der durchgeschriebenen Fassung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Dienstleistungsbereich Verwaltung (TVöD-V) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (§ 1 Abs. 2 TVÜ-VKA) mit Ausnahme der Regelungen des § 20 TVöD (Jahressonderzahlung) sowie des § 18 TVöD (Leistungsentgelt). Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung. 33

§ 3 Dieser Änderungsvertrag tritt mit Wirkung vom 01.11.2018 in Kraft.“ 34

Auf den Änderungsvertrag vom 11.12.2018 (Bl. 9 f d.A.) wird ausdrücklich Bezug genommen. 35

Die Klägerin war seit dem Abschluss des gerichtlichen Vergleichs bis zu dem 28.02.2019 von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung ihrer Bezüge freigestellt. 36

Die Klägerin ist der Ansicht, dass die unter dem 11.12.2018 abgeschlossene Befristung ihres Arbeitsverhältnisses unwirksam sei. Die Befristung verstoße gegen das Anschlussgebot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG und gegen das Schriftformgebot nach § 14 Abs. 4 TzBfG. Sie habe bereits vor dem 11.12.2018 ihre Beschäftigung bei dem Beklagten aufgenommen, wohingegen die Befristungsabrede erst nach Antritt ihrer Tätigkeit abgeschlossen worden sei. Demgemäß bestehe das unter dem 11.12.2018 abgeschlossene Arbeitsverhältnis unbefristet fort. 37

Auch könne die Befristung nicht auf den Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG – gerichtlicher Vergleich – gestützt werden. Der Änderungsvertrag enthalte gegenüber dem abgeschlossenen gerichtlichen Vergleich erhebliche Abweichungen. Der gerichtliche Vergleich verlängere die im ursprünglichen Vertrag geregelte Kündigungsfrist während der Änderungsvertrag eine eigenständige Befristungsabrede treffe. Auch werden im Änderungsvertrag die bezahlte Freistellung und der Verbrauch der Urlaubsansprüche nicht geregelt. Schließlich sei auch die einseitige vorzeitige Beendigungsmöglichkeit nicht enthalten. Damit aber werde mit dem Änderungsvertrag nicht alleine die bei Gericht getroffene Regelung bestätigt. 38

Schließlich ist die Klägerin der Ansicht, dass der Änderungsvertrag ohne die Zustimmung des Personalrates abgeschlossen worden sei. Diese sei nach §§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 66 Abs. 1 LPVG NW jedoch erforderlich. 39

Mit der am 20.03.2019 beim Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Klage hat die Klägerin Entfristungsklage gegen den Beklagten erhoben. 40

Die Klägerin beantragt, 41

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der im Änderungsvertrag vom 11.12.2018 vereinbarten Befristung nicht zum 28.02.2019 beendet worden ist. 42

Der Beklagte beantragt, 43

die Klage abzuweisen.	44
Der Beklagte behauptet, dass die Parteien lediglich das im gerichtlichen Vergleich vom 27.11.2018 geregelte Beendigungsdatum im Änderungsvertrag vom 11.12.2018 nochmals fixiert haben. Hierbei sei der Sachgrund des gerichtlichen Vergleichs nicht in den Änderungsvertrag vom 11.12.2018 aufgenommen worden, um der Klägerin die Arbeitssuche nicht zu erschweren.	45
Der Beklagte ist der Ansicht, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin rechtswirksam erfolgt sei. Die Befristung sei aufgrund des gerichtlichen Vergleichs als Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG rechtswirksam. Dieser Sachgrund habe auch dem Änderungsvertrag vom 11.12.2018 zugrunde gelegen. Dies werde durch das gleichlautende Beendigungsdatum belegt. Da kein Zitiergebot besteht, sei die Sachgrundbefristung auch ohne Angabe im Arbeitsvertrag und ohne entsprechende Mitteilung an den Arbeitnehmer wirksam. Es komme alleine darauf an, ob der Sachgrund objektiv gegeben sei. Aufgrund des Schriftformgebotes sei lediglich die Befristungsdauer als solche in dem Arbeitsvertrag anzugeben.	46
Weiterhin verstoße der vorliegende Änderungsvertrag auch nicht gegen das Schriftformerfordernis, da zu jedem Zeitpunkt eine schriftlich fixierte, befristete Grundlage für das Arbeitsverhältnis der Klägerin bestanden habe.	47
Zudem sei die Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin auch als sachgrundlose Befristung wirksam. Es liege kein Verstoß gegen das Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG vor. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin liege innerhalb des zweijährigen Verlängerungsrahmens nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Damit aber könne auch ein zuvor mit Sachgrund bestehendes Arbeitsverhältnis durch eine sachgrundlose Befristung verlängert werden.	48
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsprotokolle verwiesen.	49
<u>Entscheidungsgründe</u>	50
I. Die erhobene Klage ist zulässig und in der Sache begründet. Das zwischen den Parteien aufgrund des Änderungsvertrags vom 11.12.2018 geänderte Arbeitsverhältnis besteht unbefristet fort. Die in dem Änderungsvertrag geregelte Befristung ist weder als sachgrundlose Befristung, noch als Sachgrundbefristung rechtswirksam.	51
1. Die Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung vom 11.12.2018 zum 28.02.2019 beendet worden ist, ist zulässig.	52
Der Klageantrag ist als Befristungskontrollklage i.S.d. § 17 Abs. 1 TzBfG zulässig. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3b ArbGG eröffnet. Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12, 18 ZPO, da der Beklagte seinen Sitz in F. hat. Das gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 495, 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse der Klägerin ergibt sich aus der drohenden Wirksamkeitsfiktion der §17 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG.	53
2. Die Klage ist auch in der Sache begründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde durch die Befristung in dem am 11.12.2018 abgeschlossenen Änderungsvertrag nicht wirksam bis zum 28.02.2019 befristet. Das	54

zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis besteht unbefristet fort.

aa. Die Klägerin hat mit die Dreiwochenfrist der §17 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG gewahrt. 55

Ein Arbeitnehmer muss gemäß § 17 TzBfG innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung beendet worden ist. Andernfalls gilt die Befristung gemäß § 7 KSchG als wirksam vereinbart und das Befristungsende als eingetreten. 56

Vorliegend hat die Klägerin am 20.03.2019 Entfristungsklage beim Arbeitsgericht Bonn erhoben. Die Klage wurde alsbald gemäß § 167 ZPO zugestellt. Mithin hat die Klägerin die Klagefrist des § 17 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG gewahrt. 57

b. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin aufgrund des Änderungsvertrages vom 11.12.2018 ist nicht wirksam. Es liegt weder eine wirksame sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG noch eine wirksame Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG vor. 58

aa. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin ist nicht als sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam. Die Parteien haben das bereits bestehende Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der in dem Änderungsvertrag vom 11.12.2018 getroffenen Befristungsabrede nicht verlängert. Damit liegen die Voraussetzungen von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht vor. 59

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Eine sachgrundlose Befristung ist hingegen gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Anschlussverbot erfasst dabei nicht nur vorherige Arbeitsverhältnisse, die bereits beendet sind. Vielmehr verbietet die Vorschrift die Vereinbarung einer Befristung ohne Sachgrund auch während eines laufenden Arbeitsverhältnisses mit Ausnahme der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vorgesehenen Vertragsverlängerungen (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 28). Sachgrundlose Befristungen sind daher nur in dem begrenzten Rahmen des § 14 Abs. 2 TzBfG zulässig. 60

Damit aber ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch die Verkürzung eines bereits bestehenden befristeten Vertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig (vgl. hierzu ausführlich BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 26). Bereits nach dem Wortlaut der Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist lediglich die sachgrundlose Verlängerung eines befristeten Vertrages, nicht hingegen die Verkürzung rechtlich zulässig (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 27). Weiterhin ergibt sich auch unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs des Befristungsrechts, dass die Verkürzung eines Arbeitsverhältnisses ohne Vorliegen eines Sachgrund nicht zulässig ist (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 26). Bei der sachgrundlosen Befristung handelt es sich um eine Ausnahmeregelung, die es dem Arbeitgeber ermöglichen soll, auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch Neueinstellungen flexibel zu reagieren (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 30). Für den Arbeitnehmer soll die sachgrundlose 61

Befristung eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und eine Brücke zur Dauerbeschäftigung sein (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 30). Der Verwirklichung dieser Ziele dient die Verkürzung der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags nicht (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 30). Sie ist weder geeignet, dem Arbeitgeber unter erleichterten Bedingungen eine Neueinstellung zu ermöglichen, da er den Arbeitnehmer bereits beschäftigt, noch kann sie dazu beitragen, den Arbeitnehmer aus der Arbeitslosigkeit heraus in das Arbeitsleben zu integrieren und eine Brücke zur Dauerbeschäftigung zu sein, da der Arbeitnehmer bereits bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 30).

Damit aber ist auch der sachgrundlose Neuabschluss eines bereits bestehenden befristeten Vertrages unter Beibehaltung des bestehenden Beendigungsdatums nicht zulässig. Auch der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Änderungsvertrages unter Beibehaltung der bisherigen Befristungsdauer ist bereits nach dem Wortlaut keine „Verlängerung“ eines bereits bestehenden befristeten Arbeitsvertrages. Weiterhin vermag auch der sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag ohne Änderung des Befristungsdatums nicht dem Arbeitgeber die Neueinstellung eines Arbeitnehmers zu erleichtern oder einen Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Unter Berücksichtigung des Wortlauts von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, dem systematischen Zusammenhang der sachgrundlosen Befristung als Ausnahmeregelung und dem Gesetzeszweck der Reintegration des Arbeitnehmers ist der sachgrundlose Neuabschluss eines befristeten Vertrages unter Beibehaltung des bisherigen Befristungsdatum nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig. 62

Der Beklagte kann den Abschluss des Änderungsvertrages vom 11.12.2018 nicht auf eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG stützen. 63

bb. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin ist auch nicht als Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG wirksam. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wurde nicht durch einen gerichtlichen Vergleich i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG befristet. Weiterhin liegt auch kein hinreichender „sonstiger“ Befristungsgrund vor. 64

(1) Der Änderungsvertrag vom 11.12.2018 kann nicht auf den Sachgrund des gerichtlichen Vergleichs i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG gestützt werden, da der Änderungsvertrag nicht den formalen Voraussetzungen des gerichtlichen Vergleichs entspricht und zudem Änderungen gegenüber dem zwischen den Parteien abgeschlossenen gerichtlichen Vergleich enthält. 65

(a) Der Beklagte ist trotz der Angabe der sachgrundlosen Befristung in dem Änderungsvertrag vom 11.12.2018 dem Grunde nach berechtigt, die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin auf einen Sachgrund zu stützen. 66

Der Arbeitgeber ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes berechtigt, die von ihm vorgenommene Befristung auch dann auf einen objektiv vorliegenden Sachgrund zu stützen, wenn in dem zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag eine sachgrundlose Befristung als Rechtfertigungsgrund benannt ist (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 12.08.2009 – 7 AZR 270/08, juris, Rn. 24). Für einen konkludenten Ausschluss der Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 1 TzBfG aufgrund des Abschlusses eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 TzBfG sind entsprechende Anhaltspunkt zu verlangen, welche einen solchen konkludenten Ausschluss dieser Befristungsmöglichkeit darlegen. Alleine die Benennung einer sachgrundlosen Befristung ist hierfür nicht ausreichend (BAG, Urteil vom 12.08.2009 – 7 AZR 270/08, juris, Rn. 26). 67

Demgemäß ist auch der Beklagte vorliegend berechtigt, die von ihm in dem Änderungsvertrag vom 11.12.2018 abgeschlossene Befristung auf einen objektiv vorliegenden Sachgrund zu stützen. Alleine aufgrund der Angabe der sachgrundlosen Befristung im Änderungsvertrag vom 11.12.2018 ist die Möglichkeit der Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG nicht konkludent zwischen den Vertragsparteien ausgeschlossen. Weitere Anhaltspunkte für den konkludenten Ausschluss der Möglichkeit der Sachgrundbefristung liegen nicht vor.

(b) Es fehlt jedoch vorliegend an den formellen Voraussetzungen des Vorliegens eines gerichtlichen Vergleichs i.S.d. § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG. Es liegt mit dem Vergleich vom 27.11.2018 schon keine Befristungsabrede vor. Zudem ist der Änderungsvertrag vom 11.12.2018 nicht unter Mitwirkung eines Richters abgeschlossen worden. Schließlich enthält der Änderungsvertrag vom 11.12.2018 auch Abweichungen gegenüber dem gerichtlichen Vergleich vom 27.11.2018. 69

(aa) Der gerichtliche Vergleich vom 27.11.2018 regelt inhaltlich den Abschluss eines Aufhebungsvertrages, jedoch keine Befristung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien. 70

Bei dem Abschluss einer vertraglichen Vereinbarung, welche auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ausgerichtet ist, ist zu differenzieren, ob es sich um den Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder die Vereinbarung der befristeten Verlängerung des Arbeitsvertrages handelt. Ein Aufhebungsvertrag ist eine Vereinbarung über das vorzeitige Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus einem Arbeitsverhältnis. Er ist seinem Regelungsgehalt nach auf eine alsbaldige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen gerichtet (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 20). Das bringen die Parteien in der Regel durch die Wahl einer zeitnahen Beendigung, die sich häufig an der jeweiligen Kündigungsfrist orientiert, und weitere Vereinbarungen über Rechte und Pflichten aus Anlass der vorzeitigen Vertragsbeendigung zum Ausdruck (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 20; BAG, Urteil vom 12.01.2000 – 7 AZR 48/99, juris, Rn. 14). Ein solcher Aufhebungsvertrag ist nicht Gegenstand der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 20; BAG, Urteil vom 12.01.2000 – 7 AZR 48/99, juris, Rn. 16). Demgegenüber ist von einer der Befristungskontrolle unterliegenden, auf die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Abrede auszugehen, wenn der von den Parteien gewählte Beendigungszeitpunkt die anwendbare Kündigungsfrist um ein Vielfaches überschreitet und es an weiteren Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehlt, wie sie im Aufhebungsvertrag regelmäßig getroffen werden (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 20; BAG, Urteil vom 12.01.2000 – 7 AZR 48/99, juris, Rn. 19). Dazu gehören insbesondere Freistellungen, Urlaubsregelungen, ggf. auch Abfindungen u.ä. (BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 20). Wird beispielsweise nach Zugang einer arbeitgeberseitigen Kündigung vereinbart, dass keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung bestehen soll und zugleich Abwicklungsmodalitäten, wie eine Abfindung, die Erteilung eines Zeugnisses und die Rückgabe von Firmeneigentum geregelt, liegt eine Aufhebungsvereinbarung vor (BAG, Urteil vom 15.02.2007 – 6 AZR 286/06, juris, Ls.). Für das Eingreifen der Befristungskontrolle ist nicht die von den Parteien gewählte Vertragsbezeichnung entscheidend, sondern der Regelungsgehalt der getroffenen Vereinbarung (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 14.12.2016 – 7 AZR 49/15, juris, Rn. 20). 71

Unter Berücksichtigung der zwischen den Parteien getroffenen Regelungen ist der gerichtliche Vergleich vom 27.11.2018 als Aufhebungsvertrag auszulegen. Es liegt keine 72

Befristungsabrede vor.

Die Parteien haben in dem gerichtlichen Vergleich vom 27.11.2018 zwar die Kündigungsfrist der Klägerin um ein Vielfaches überschritten und statt des Beendigungsdatums des 31.10.2018 eine Beendigung zum 28.02.2019 vorgesehen. Jedoch sollte diese nach dem Wortlaut des Vergleichs „*unter Verlängerung der gesetzlichen sowie tarifvertraglichen Kündigungsfrist*“ erfolgen. Damit spricht der Wortlaut des Vergleichs deutlich für den Abschluss einen Aufhebungsvertrages. Weiterhin sind in dem gerichtlichen Vergleich die unwiderrufliche Freistellung der Klägerin bis zum Beendigungsdatum unter Anrechnung auf Urlaubs- und sonstige Freizeitausgleichsansprüche, die einseitige vorzeitige Beendigungsmöglichkeit der Klägerin, eine Abfindungsregelung für den Fall der vorzeitigen Beendigung in Anlehnung an §§ 9, 10 KSchG sowie die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses geregelt. Damit enthält der gerichtliche Vergleich vom 27.11.2018 alle prägenden Merkmale, welche für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages – und somit gegen den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages sprechen. 73

Bei dem gerichtlichen Vergleich vom 27.11.2018 handelt es sich um den Abschluss eines Aufhebungsvertrages und nicht um die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin mit dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG. Bereits aus diesem Grund konnte sich der Beklagte bei dem Abschluss des Änderungsvertrages vom 11.12.2018 nicht auf das Vorliegen des Sachgrundes nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG stützen. 74

(bb) Weiterhin liegen die von der Rechtsprechung entwickelten, strengen Formvorschriften für den Abschluss einer Befristung aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG bei dem Abschluss des Änderungsvertrages vom 11.12.2018 nicht vor. 75

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 Feststellungsrechtsstreits über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses eine Einigung erzielen (BAG, Urteil vom 21.03.2017 – 7 AZR 369/15, juris, Rn. 14). Der gerichtliche Vergleich, mit dem die Parteien zur Beilegung einer derartigen Rechtsstreitigkeit ein befristetes oder auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis vereinbaren, unterliegt keiner weiteren Befristungskontrolle (BAG, Urteil vom 12.11.2014 – 7 AZR 891/12, juris, Rn. 14). Deren Funktion erfüllt das Arbeitsgericht durch seine ordnungsgemäße Mitwirkung beim Zustandekommen des Vergleichs (BAG, Urteil vom 21.03.2017 – 7 AZR 369/15, juris, Rn. 14). Dem Gericht obliegt dabei 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 (BAG, Urteil vom 21.03.2017 – 7 AZR 369/15, juris, Rn. 14; BAG, Urteil vom 12.11.2014 – 7 AZR 891/12, juris, Rn. 16). 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. 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 im Regelfall eine hinreichende Gewähr dafür, dass diese Befristung nicht deswegen gewählt worden ist, um dem Arbeitnehmer grundlos den gesetzlichen Bestandsschutz zu nehmen (BAG, Urteil vom 21.03.2017 – 7 AZR 369/15, juris, Rn. 14). Diesen Anforderungen genügt jedoch ein gerichtlicher Vergleich nur dann, wenn das Gericht an dem Vergleich verantwortlich mitwirkt hat (BAG, Urteil vom 21.03.2017 – 7 AZR 369/15, juris, Rn. 15). Entsprechend ist § 14 Abs. 1 76

Satz 1 Nr. 8 TzBfG nach dessen Gesetzesbegründung und unter Berücksichtigung der europäischen Regelungen dahingehend auszulegen, dass das Vorliegen des Sachgrundes des gerichtlichen Vergleichs nur dann gegeben ist, wenn die Befristung auf Vorschlag des Gerichtes abgeschlossen wurde (vgl. BAG, Urteil vom 21.03.2017 – 7 AZR 369/15, juris, Rn. 17; BAG, Urteil vom 08.06.2016 – 7 AZR 467/14, juris, Rn. 23).

Demgemäß genügt aber der Änderungsvertrag vom 11.12.2018 den formellen Anforderungen des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG nicht. Zwar ist der Vergleich vom 27.11.2018 unter hinreichender Mitwirkung des Arbeitsgerichtes Bonn zustande gekommen, nicht aber der im Anschluss alleine von den Parteien ohne Beteiligung des Arbeitsgerichtes Bonn abgeschlossene Änderungsvertrag vom 11.12.2018. An diesem war das Arbeitsgericht Bonn nicht beteiligt, sodass für diesen Änderungsvertrag auch nicht die Gewährleistung dafür vorliegt, dass der Änderungsvertrag unter angemessener Wahrung der wechselseitigen Interessen abgeschlossen wurde. Die Befristungsabrede in dem Änderungsvertrag vom 11.12.2018 wurde nicht auf Vorschlag des Gerichts getroffen. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG liegt nicht vor. 77

(cc) Schließlich gibt der Änderungsvertrag vom 11.12.2018 auch die Regelungen des gerichtlichen Vergleichs vom 27.11.2018 nicht ohne Änderungen wieder. 78

Nach § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrages vom 11.12.2018 ist die Klägerin bei betrieblicher Notwendigkeit verpflichtet, Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit zu leisten. Diese Regelung steht jedoch im Gegensatz zu der zuvor abgeschlossenen unwiderruflichen Freistellung der Klägerin. Damit aber hat der gerichtliche Vergleich vom 27.11.2018 auch inhaltlich Änderungen erfahren, welche den Anforderungen des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG nicht entsprechen. 79

Soweit der Beklagte demgegenüber anführt, dass die Klägerin faktisch seit dem Abschluss des gerichtlichen Vergleichs freigestellt war, entspricht dies zwar den Tatsachen, ändert aber nichts daran, dass der gerichtliche Vergleich vom 27.11.2018 in dem zwischen den Parteien abgeschlossenen Änderungsvertrag vom 11.12.2018 geändert wurde. Für diese Änderungen jedoch liegt keine Gewähr des mitwirkenden Gerichtes vor, dass diese einem angemessenen Interessenausgleich dienen. 80

Da der abgeschlossene Änderungsvertrag vom 11.12.2018 nicht unter Beibehaltung aller Bedingungen des gerichtlichen Vergleichs vom 27.11.2018 abgeschlossen wurde, kann sich der Beklagte nicht auf den Befristungsgrund des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG berufen. 81

(2) Schließlich kann sich der Beklagte auch nicht auf einen sonstigen, nicht ausdrücklich genannten Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG berufen. 82

Die Aufzählung der in § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG genannten Sachgründe ist nicht abschließend, wie sich bereits aus dem Wortlaut „insbesondere“ ergibt (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 09.12.2009 – 7 AZR 399/08, juris, Ls., Rn. 15; ASP-Backhaus, 5. Aufl. 2017, § 14 TzBfG, Rn. 78; Boecken/Joussen-Boecken, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 5. Aufl. 2018, § 14 TzBfG, Rn. 102). Demgemäß kann eine Befristung auch aus einem nicht namentlich bezeichneten Sachgrund zulässig sein. Voraussetzung ist insoweit jedoch, dass die nicht genannten Sachgründe den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG entsprechen und zu den ausdrücklich genannten Sachgründen gleichwertig sind (BAG, Urteil vom 09.12.2009 – 7 AZR 399/08, juris, Ls., Rn. 15; ASP-Backhaus, 5. Aufl. 2017, § 14 TzBfG, Rn. 81; Boecken/Joussen-Boecken, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 5. Aufl. 2018, § 14 TzBfG, Rn. 83

Der Beklagte rechtfertigt die von ihm vorgenommene Befristung damit, dass diese auf dem gerichtlichen Vergleich vom 27.11.2018 beruhe. Der Änderungsvertrag sei nur auf die sachgrundlose Befristung gestützt worden, um der Klägerin die Arbeitssuche nicht zu erschweren. Das Beendigungsdatum entspreche jedoch dem in dem gerichtlichen Vergleich abgeschlossenen Beendigungsdatum und der Änderungsvertrag vom 11.12.2018 habe den gerichtlichen Vergleich lediglich nochmals fixieren sollen. 84

Jedoch vermag der von dem Beklagten ausgeführte, nicht ausdrücklich genannte Befristungsgrund die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin nicht zu rechtfertigen. Der Sachgrund ist zu dem ausdrücklich genannten Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG nicht gleichwertig. Wie bereits obenstehend ausgeführt bedarf es zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund gerichtlichen Vergleichs nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG des Abschlusses des Vergleiches vor einem mit dem Sachverhalt vertrauten Richter. Dieser muss an dem Vergleichsabschluss mitgewirkt haben und auf diese Weise Gewähr dafür leisten, dass der Arbeitnehmer nicht grundlos seinen Arbeitsplatz verliert und ein angemessener Ausgleich der wechselseitigen, grundrechtsgeschützten Interessen der Arbeitsvertragsparteien gefunden wird. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Mitwirkung eines Richters genügt hingegen den formalen Anforderungen des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG nicht. Gerade die Gewähr für den gerechten Ausgleich der wechselseitigen Interessen fehlt dem zwischen den Parteien abgeschlossenen Änderungsvertrag vom 11.12.2018. Dieser wurde nicht unter Mitwirkung eines Arbeitsgerichtes geschlossen. 85

Weiterhin gibt der gerichtliche Vergleich nicht vollumfänglich die in dem gerichtlichen Vergleich abgeschlossenen Arbeitsbedingungen wieder. Es wurde eine Arbeitspflicht für die Klägerin jedenfalls formal vereinbart. 86

Schließlich vermag der Abschluss des Änderungsvertrages vom 11.12.2018 auch die Arbeitssuche der Klägerin nicht zu erleichtern. Hierfür dürfte vielmehr der Inhalt des der Klägerin erteilten Zwischenzeugnisses maßgebend sein. 87

Damit aber vermag der abgeschlossene Änderungsvertrag vom 11.12.2018 selbst unter Berücksichtigung des zuvor abgeschlossenen gerichtlichen Vergleiches die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin nicht zu rechtfertigen. Die Anerkennung des von dem Beklagten behaupteten, nicht ausdrücklich genannten Sachgrundes würde eine Umgehung der von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes aufgestellten, formalen Kriterien des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG bedeuten. Diese wurden aber zur Wahrung der wechselseitigen Interessen der beteiligten Parteien und insbesondere auch zum Schutz des Arbeitnehmers aufgestellt. Die Anerkennung einer Befristung ohne Mitwirkung eines Richters an der zuletzt zwischen den Parteien getroffenen Befristungsabrede würde die von dem Bundesarbeitsgericht aufgestellten Schutzmechanismen unterlaufen. Damit kann der Abschluss einer sonstigen Befristungsabrede ohne Mitwirkung eines Richters nicht auf die Regelung des § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 TzBfG gestützt werden. 88

Die erneute Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin durch den Änderungsvertrag vom 11.12.2018 ist nicht sachlich gerechtfertigt. Die Befristungsabrede ist unwirksam. Das durch den Änderungsvertrag vom 11.12.2018 geänderte Arbeitsverhältnis der Klägerin besteht unbefristet fort. 89

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 495, 91 Abs. 1 ZPO.

Die Festsetzung des Streitwerts im Urteil erfolgte gemäß den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, § 42 Abs. 2 GKG auf der Basis eines Quartalsbezugs für den Entfristungsantrag. 91

Es liegen keine Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG vor. 92