

## Abschrift

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 6 Sa 346/12**  
4 Ca 1702/12 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 06.03.2013

gez...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 23.01.2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 07.09.2012 – 4 Ca 1702/12 – abgeändert.

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsabrede vom 23.03.2012 zum 30.06.2012 endete. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin entsprechend ihrem Arbeitsvertrag zu unveränderten Bedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Befristungskontrollverfahrens weiter zu beschäftigen.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Befristung eines Arbeitsvertrags.

Die Klägerin trat am 01.02.2011 erstmals in die Dienste der Beklagten. Sie war als Maschinenarbeiterin tätig. Dem bis zum 30.06.2011 befristeten Arbeitsverhältnis lag der Arbeitsvertrag vom 17.01.2011 zugrunde (Anlage B 1 = Bl. 60 ff. d. A.). Mit Ergänzungsvertrag vom 18.05.2011 vereinbarten die Parteien eine Verlängerung des Ausgangsvertrags bis zum 31.12.2011.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27.10.2011 zum 15.11.2011. Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage und wandte sich gegen die Befristung bis zum 31.12.2011.

In dem Kündigungsschutzverfahren (Arbeitsgericht Lübeck – 1 Ca 2876/11 –) teilten die Parteien dem Gericht mit, dass sie sich auf einen Vergleich geeinigt haben. Das Arbeitsgericht stellte mit Beschluss vom 30.01.2012 (Anlage K 1 = Bl. 5 f. d. A.) das Zustandekommen folgenden **V e r g l e i c h s** fest:

1. Die Beklagte wird aus der Kündigung vom 27. Oktober 2011 keine Rechte herleiten. Insoweit besteht Einigkeit zwischen den Parteien, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund dieses gerichtlichen Vergleichs gemäß § 14 Absatz 1 Ziffer 8 TzBfG befristet bis zum 31. März 2012 zu den bislang geltenden arbeitsvertraglich vereinbarten Konditionen fortbesteht. Mit Ablauf des 31. März 2012 endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, es sei denn, die weitere Befristung nach Ziffer 3 dieses Vergleichs wird vereinbart.

Vor Ablauf der Befristung darf das Arbeitsverhältnis durch die Beklagte nur wegen eines von der Klägerin zu vertretenden wichtigen Grundes gekündigt werden.

2. Für die Zeit vom 15. November 2011 bis zum wirksamen Zustandekommen dieses Vergleichs wird die vertraglich geschuldete Vergütung nachträglich abgerechnet und der sich ergebende Nettobetrag an die Klägerin ausgezahlt.

Insoweit besteht Einigkeit, dass anteiliger Resturlaub für das Jahr 2011 und der auf den Januar 2012 entfallende anteilige Urlaub 2012 auf die Freistellung ab 15. November 2011 angerechnet wird und damit erledigt ist.

Die Zeit nach dem Wirksamwerden dieses Vergleichs wird vertragsgemäß ab dem Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit bei der Beklagten vergütet.

Die Klägerin verpflichtet sich, nach Wirksamwerden dieses Vergleichs unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) ihre Arbeitskraft in der Personalabteilung der Beklagten anzubieten und nach Weisung die Arbeit wieder aufzunehmen.

3. Die Beklagte verpflichtet sich außerdem, der Klägerin einen weiteren vom 1. April 2012 bis zum 30. Juni 2012 befristeten Arbeitsvertrag zu den bis zum 31.12.2011 geltenden bisherigen Konditionen anzubieten, soweit ab dem 1. April 2012 Bedarf in den Bereichen rail, Mix- PV, Sinter oder Qualitätssicherung besteht und die Befristungsgründe nach § 14 Abs. 1 Ziffern 1 oder 3 TzBfG oder § 21 BEEG vorliegen. Ein solches weiteres Angebot ist von der Beklagten spätestens bis zum 26. März 2012 zu unterbreiten. Kommt ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag nach dieser Regelung zustande, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. Juni 2012, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Vor Ablauf dieser Befristung darf das Arbeitsverhältnis durch die Beklagte nur wegen eines von der Klägerin zu vertretenden wichtigen Grundes gekündigt werden.
4. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.

Am 23.03.2012 schlossen die Parteien in Anlehnung an die Ziffer 3 des Vergleichs vom 30.01.2012 eine „Vereinbarung über die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages“ (Anlage K 2, Bl. 7 d. A.). Sie hat folgenden Wortlaut:

„Die Mitarbeiterin ist seit dem 01.02.2011 als Maschinenarbeiterin bei der Firma beschäftigt. Bezugnehmend auf § 1 des Arbeitsvertrages vom 17.01.2011 sowie durch den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck (1 Ca 2876/11) am 30.01.2012 geschlossenen Prozessvergleich sowie den vor dem Arbeitsgericht Lübeck (6 BVGa 1/12) am 17.01.2012 geschlossenen Vergleich wird der Arbeitsvertrag bis zum 30.06.2012 befristet verlängert. Zu diesem Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Im Übrigen gelten alle Bestimmungen des befristeten Arbeitsvertrages vom 17.01.2011 unverändert fort.“

Die Beklagte hatte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat in dem Rechtsstreit 6 BVGa 1/12 im Anhörungstermin vor der Kammer am 17.01.2012 einen Vergleich geschlossen. Dessen hier allein interessierende Ziffer 1 lautet wie folgt:

Die Antragsgegnerin wird diejenigen Arbeitnehmern, die gegen ihre Kündigung vor dem Arbeitsgericht Lübeck im Zusammenhang mit den hier streitgegenständlichen Maßnahmen Klage erhoben haben (es gilt hier die abschließende Liste auf Seite 3 des Schriftsatzes der Antragsgegnerin vom 16.01.2012) und deren Rechtsstreit noch nicht erledigt ist, sowie Arbeitnehmern, die in diesem Zusammenhang bis heute 12.30 Uhr eine Entfristungsklage gegen die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den 31.12. letzten Jahres beim Arbeitsgericht Lübeck erhoben haben, das Angebot zu einem gerichtlichen Vergleich machen. Inhalt des Angebots ist die befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.03.2012 unter Fortzahlung der Vergütung bis zum Zeitpunkt des jeweiligen Vergleichsschlusses. Den Arbeitnehmern wird zugleich eine weitere Verlängerung in dem gerichtlichen Vergleich bis zum 30.06.2012 angeboten werden, wenn über den 31.03.2012 hinaus insofern bei der Antragsgegnerin ein Bedarf besteht. Inhalt des Angebotes wird ferner sein, dass die jeweiligen Arbeitsverhältnisse bei Annahme des Vergleichsvorschlages ausschließlich aufgrund der im Vergleich vorgenommenen Befristungsregelung enden.

Die Klägerin hat mit der Befristungskontrollklage vom 20.07.2012 die Auffassung vertreten, die Befristungsvereinbarung vom 23.03.2012 sei nicht nach § 14 Abs. 2 TzBfG als Zeitbefristung wirksam. Aufgrund des in dem Kündigungsrechtsstreit geschlossenen Vergleichs habe es eines der dort in Ziffer 3. genannten Sachgründe bedurft. Diese lägen nicht vor.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die Befristung sei als reine Zeitbefristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG wirksam. Sie habe sich durch die Vergleiche in dem Kündigungsschutzverfahren und dem Beschlussverfahren nicht an bestimmte Sachgründe für die Befristung gebunden.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien im ersten Rechtszug und ihrer dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angegriffenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Befristungsvereinbarung vom 23.03.2012 sei nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zulässig. Das durch den Ausgangsvertrag begründete Arbeitsverhältnis sei zweimal in zulässiger Weise verlängert worden. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2012 sei der Zweijahresrahmen gewahrt. Die Parteien hätten die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung nicht ausgeschlossen, auch nicht durch den Vergleich vom 30.01.2012. Dort werde nur definiert, unter welchen Voraussetzungen die Beklagte eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30.06.2012 anbieten musste. Nichts anderes folge aus dem Vergleich zwischen der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Betriebsrat.

Gegen das ihr am 26.09.2012 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 25.10.2012 Berufung eingelegt und diese sogleich begründet.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, in der streitgegenständlichen Befristungsvereinbarung hätten die Parteien die Vergleiche in den Sachen 1 Ca 2876/11 und 6 BVGa 1/12 zum Gegenstand gemacht. Die weitere Befristung habe von den abschließend genannten Befristungsgründen abhängen sollen.

Das ergebe sich daraus, dass in beiden Vergleichen nicht pauschal auf § 14 TzBfG verwiesen werde, sondern auf zwei Ziffern der Vorschrift bzw. § 21 BEEG. Einer ausdrücklichen Vereinbarung, dass nur bestimmte Sachgründe herangezogen werden könnten, bedürfe es nicht.

Die Klägerin beantragt,

auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 07.09.2012, 4 Ca 1702/12, abgeändert.

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsabrede vom 23.03.2012 zum 30.06.2012 endete.

Im Fall des Obsiegens der Klägerin wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin entsprechend ihrem Arbeitsvertrag zu unveränderten Bedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Befristungskontrollverfahrens weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hält die Berufung für unzulässig, weil nicht hinreichend begründet. Die sachgrundlose Befristung sei nicht ausgeschlossen worden durch die in der Verlängerungsvereinbarung enthaltene Bezugnahme auf die Vergleiche.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Die Akte des von den Parteien vor dem Arbeitsgericht Lübeck geführten Verfahrens 1 Ca 2876/11 ist beigezogen worden.

### **Entscheidungsgründe:**

A. Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist gem. §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft und fristgemäß eingelegt und begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO, § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG).

Die Berufung ist auch hinreichend begründet. Die Begründung genügt noch den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO. Nach dieser Vorschrift muss die Berufungsbegründung Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Die Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Streitstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungsführer die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und aus welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (BAG 15.3.2011 - 9 AZR 813/09 - Rn. 11, NZA 2011, 767). Die Berufungsbegründung muss dementsprechend auf den zu entscheidenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese „bekämpfen“ will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG 16.5.2012 - 4 AZR 245/10 - Rn. 11, juris).

Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung der Klägerin. Ihre Ausführungen erschöpfen sich nicht in der Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrags, der sich hier allein in der Klage findet. Sie setzt sich mit der zentralen Begründung des Arbeitsgerichts auseinander, wonach durch die Vergleiche in den Verfahren 1 Ca 2876/11 und 6 BVGa 1/12 die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung nicht ausgeschlossen worden sei, vielmehr die Voraussetzungen definiert seien, unter denen die Beklagte verpflichtet sein sollte, ein Vertragsangebot abzugeben. Diese Auslegung des Arbeitsgerichts greift die Klägerin an.

Sie wiederholt dazu zwar ihr bereits erstinstanzlich vorgebrachtes Argument, aufgrund der Bezugnahme in der streitgegenständlichen Befristungsvereinbarung auf die Vergleiche, habe eine Befristung von den dort abschließend genannten Befristungsgründen abhängen sollen. Erstmals in der Berufungsbegründung führt sie aber ergänzend aus, dass sich (der abschließende Charakter) daraus ergebe, dass in beiden Vergleichen nicht pauschal auf § 14 TzBfG verwiesen werde, sondern nur auf zwei Ziffern der Vorschrift bzw. auf § 21 BEEG. Auch mit dieser Argumentation wendet sie sich gegen die Auslegung des Arbeitsgerichts.

B. Die Berufung ist auch begründet. Es spricht viel dafür, dass das Arbeitsgericht die Frage, ob die Parteien die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung vertraglich ausgeschlossen haben, zu Recht verneint hat. Die Befristungskontrollklage hat aber aus einem anderen Grund Erfolg. Die streitbefangene Befristung des Arbeitsvertrages vom 23.03.2012 ist rechtsunwirksam. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis hat nicht aufgrund der Befristung des Arbeitsvertrages vom 23.03.2012 zum 30.06.2012 geendet. Diese Befristung ist rechtsunwirksam, weil sie nicht durch einen sachlichen Grund im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt war und einer Befristung ohne sachlichen Grund nach § 14 Abs. 2 TzBfG das Anschlussverbot aus § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegenstand. Zwischen den Parteien bestand nämlich bereits zuvor ein befristetes Arbeitsverhältnis. Dieses Arbeitsverhältnis ist nicht im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die Zeit vom 01.01. bis 31.03.2011 und sodann für die Zeit vom 01.04. bis zum 30.06.2012 verlängert worden.

I. Die Beklagte hat für die streitgegenständliche Befristungsabrede vom 23.03.2012 (für die Zeit vom 01.04. bis 30.06.2012) keinen Sachgrund im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG geltend gemacht. Sie hat sich ausdrücklich auf die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG berufen.

II. Eine wirksame sachgrundlose Befristung im Sinne von § 14 Abs. 2 TzBfG liegt nicht vor.

1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 1. HS TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. In diesem zeitlichen Rahmen kann das befristete Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 Satz 1 2. HS TzBfG bis zu dreimal verlängert werden.

Voraussetzung einer solchen Verlängerung ist, dass sich die Vertragslaufzeit des Folgevertrags unmittelbar an die Laufzeit des zu verlängernden Vertrags anschließt, die Verlängerung noch vor Ablauf der Vertragslaufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart wird und nur die Vertragsdauer unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG unzulässig ist (vgl. BAG 12.08.2009 – 7 AZR 270/08 -; BAG 23.08.2006 – 7 AZR 12/06 -; BAG 26.07.2006 – 7 AZR 514/05 – BAGE 119, 149).

2. Entgegen der Ansicht der Beklagten handelt es sich bei der Vereinbarung vom 23.03.2012 um keine Verlängerung iSv. § 14 Abs. 2 Satz 1 2. HS TzBfG. Denn sie schließt nicht an einen nach Maßgabe dieser Vorschrift verlängerbaren befristeten Arbeitsvertrag an. Nicht jeder befristete Arbeitsvertrag, der im Anschluss an eine kalendermäßige Befristung ohne Sachgrund geschlossen wird, stellt eine wirksame Verlängerung des Arbeitsvertrags iSd. TzBfG dar.

Nur das Ausgangsarbeitsverhältnis ist nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 Satz 1 2. HS TzBfG einmal verlängert worden, nämlich mit Vereinbarung vom 18.05.2011 bis zum 31.12.2011. Die daran anschließende Befristungsabrede für die Zeit vom 01.01. bis 31.03.2012 stellt dagegen unter Berücksichtigung der o.g. Grundsätze keine Verlängerung des zweiten Vertrags im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 1 2. HS TzBfG dar. Denn die Vereinbarung ist erst nach dem 31.12.2011 zustande gekommen, nämlich durch Vergleich vom 30.01.2012, und damit nach Ablauf des zu verlängernden Vertrags.

Eine Verlängerung muss aber während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart werden. Ansonsten handelt es sich um den Abschluss eines neuen befristeten Vertrags (BAG 26.07.2000 – 7 AZR 51/99 -; BAG 19.02.2003 – 7 AZR 648/01 -). Das gilt auch, wenn die Laufzeit des später abgeschlossenen weiteren befristeten Vertrags unmittelbar an den vorangegangenen Vertrag anschließen soll (Arnold/Gräfl/Gräfl, TzBfG 3. Aufl., § 14 Rn. 266).

Im vorliegenden Fall hätte also der bis zum 31.12.2011 verlängerte Ausgangsvertrag (= zweiter Vertrag) vor Ende des Jahres 2011 verlängert werden müssen, um als Verlängerung iSd. TzBfG angesehen werden zu können. Das ist hier nicht geschehen. Demnach handelt es sich bei der Befristungsabrede vom 30.01.2012 um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, nicht dagegen um die zweite Verlängerung des Ausgangsarbeitsverhältnisses. Der Umstand, dass der Vertrag rückwirkend geschlossen worden ist und sich so keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses ergab, ändert daran nichts.

Da zuvor bereits ein einmal verlängerter befristeter Vertrag bestanden hat – der bis zum 31.12.2011 verlängerte Ausgangsvertrag vom 17.01.2011 -, kann der mit Vergleich vom 30.01.2012 zustande gekommene befristete Vertrag für die Zeit vom 01.01. bis 31.03.2012 auch nicht als neuer, seinerseits verlängerbarer befristeter Arbeitsvertrag im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angesehen werden. Die sachgrundlose Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ist nur zulässig und möglich, wenn es sich bei dem zu verlängernden Vertrag – hier dem vom 30.01.2012 - um einen nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG befristeten Vertrag handelt. Eine Vertragsverlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist aber nur zulässig, wenn der zu verlängernde Vertrag nicht selbst gegen das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verstoßen hat. Ein Ausgangsvertrag, der nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht auf § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gestützt werden konnte, kann auch nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG verlängert werden. Handelt es sich bei dem der Befristungskontrolle unterliegenden Zeitvertrag um einen Verlängerungsvertrag, kommt es für die Prüfung des Anschlussverbots auf den Vertrag an,

der dem auf § 14 Abs. 2 TzBfG gestützten und höchstens dreimal verlängerten Zeitvertrag vorausgeht (BAG 18.01.2006 – 7 AZR 178/05 -;KR-Lipke 10. Aufl. § 14 TzBfG Rdn. 413; Sievers, TzBfG 4. Aufl., § 14 Rn. 443). Das folgt aus § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, der eine Befristung nach Satz 1, mithin auch eine Verlängerung innerhalb der zeitlichen Höchstgrenze nicht zulässt, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Der hier zur Überprüfung stehende Vertrag vom 23.03.2012 stellt sich somit nicht als Verlängerung des ursprünglich abgeschlossenen und einmal verlängerten befristeten Arbeitsvertrages dar, vielmehr als Verlängerung der Befristungsabrede aus dem Vergleich vom 30.01.2012. Bei dieser wiederum handelt es sich nicht um eine Verlängerung iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 2. HS TzBfG des bis zum 31.12.2011 verlängerten Ausgangsvertrags, sondern – wie ausgeführt – um einen neu abgeschlossenen befristeten Vertrag.

Das haben offenbar auch die Parteien so gesehen, denn in dem Vergleich vom 30.01.2012 heißt es unter Ziffer 1, dass „Einigkeit zwischen den Parteien (besteht), dass das Arbeitsverhältnis aufgrund dieses gerichtlichen Vergleichs gemäß § 14 Abs. 1 Ziffer 8 TzBfG befristet bis zum 31. März 2012 zu den bislang geltenden arbeitsvertraglich vereinbarten Konditionen fortbesteht“. Damit haben sie eine Sachgrundbefristung vereinbaren wollen. Die Voraussetzungen des Sachgrunds des § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG liegen indes nicht vor. Bei einem von den Parteien eingereichten Vergleichsvorschlag bedarf es einer erkennbaren materiellen Mitwirkung des Gerichts, damit die Sachgrundvoraussetzungen der Nr. 8 erfüllt sind (BAG 15.02.2012 – 7 AZR 734/10 -). Daran fehlt es hier, denn das Arbeitsgericht hat den ihm von den Parteien mitgeteilten Vergleich gem. § 278 Abs. 6 ZPO nur festgestellt. Auf andere Sachgründe für die am 30.01.2012 vereinbarte Befristung hat sich die Beklagte nicht berufen. Unabhängig davon, ob für diesen Vertrag tatsächlich ein sachlich rechtfertigender Grund vorlag, liegt in der lückenlosen Anknüpfung an ein mit Sachgrund befristetes Arbeitsverhältnis der Neuabschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags, sofern für ihn selbst – wie hier – kein Sachgrund existiert.

Denn eine Verlängerung im Sinne von § 14 Abs. 2 TzBfG setzt – wie oben ausgeführt – eine vorhergehende Befristung ohne Sachgrund voraus (KR-Lipke 10. Aufl. § 14 TzBfG Rdn. 413; HaKo-KSchR/Mestwert § 14 TzBfG Rdn. 196; Sievert, TzBfG 4. Aufl., § 14 Rn. 443).

III. Die Klägerin kann auch vorläufige Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits verlangen. Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats vom 27.02.1985 (BAGE 48, 122) über den Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers gelten entsprechend auch dann, wenn um die Wirksamkeit einer Befristung gestritten wird.

C. Die Beklagte trägt gem. § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, sodass die Revision nicht zuzulassen war. Die Rechtssache hat insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung, sondern ist einzelfallbezogen. In den fallübergreifenden Fragen zur Verlängerung eines nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnisses steht die Entscheidung im Einklang mit dem vom 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Rechtsgrundsätzen.

gez...

gez...

gez...