

Befristung - Personelle Kontinuität der Betriebsratsstätigkeit - Gerichtlicher Vergleich

Tenor

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 3. Dezember 2013 - 9 Sa 590/13 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 4. Juni 2013 - 15 Ca 15219/12 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf zum 31. Dezember 2012 geendet hat.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012, hilfsweise über die Verpflichtung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags mit dem Kläger.
- 2 Die Beklagte erbringt Leistungen im Bereich des Personalmanagements für Unternehmen der U Group. Sie betreibt Personalvermittlung und Beschäftigungssicherung für Mitarbeiter des Konzerns, erbringt Beratungsleistungen in Personalfragen, unterstützt Bewerber bei der Stellensuche und sucht Personal für ihre Auftraggeber. Sie verfügt über die unbefristete Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung. Bei der Beklagten besteht eine große Fluktuation von Arbeitskräften. Über 80 vH der Arbeitsverhältnisse sind befristet.
- 3 Der Kläger wurde zunächst aufgrund Arbeitsvertrags vom 29. September/1. Oktober 2008 von der Beklagten befristet eingestellt. Dieser Vertrag wurde dreimal, zuletzt bis zum 30. Juni 2010 verlängert. Aufgrund Arbeitsvertrags vom 13./14. Juli 2010 wurde der Kläger erneut ab dem 14. Juli 2010 befristet eingestellt. Dieser Vertrag wurde sechsmal, zuletzt bis zum 31. Juli 2011 verlängert.
- 4 Der Kläger wurde bei der Betriebsratswahl vom 26. Juli 2011 als Betriebsratsmitglied gewählt. Der Betriebsrat bestand aus elf Mitgliedern. Außerdem waren zwei Ersatzmitglieder gewählt. Aufgrund des Ablaufs befristeter Arbeitsverträge von Betriebsratsmitgliedern - ua. des Arbeitsvertrags des Klägers - bestand der Betriebsrat trotz des Nachrückens der beiden Ersatzmitglieder am 1. November 2011 nur noch aus neun Mitgliedern, von denen vier unbefristet und fünf befristet beschäftigt waren. Zum 31. Dezember 2011 schied ein weiteres befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied aus.
- 5 Im Rahmen des vom Kläger gegen die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Juli 2011 angestrebten Befristungskontrollverfahrens unterbreiteten die Parteien dem Arbeitsgericht einen übereinstimmenden Vergleichsvorschlag. Das Arbeitsgericht stellte das Zustandekommen eines gerichtlichen Vergleichs nach § 278 Abs. 6 ZPO fest. In dem Vergleich heißt es unter Ziff. 1:

„Zur Beendigung des Rechtsstreits über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses einigen sich die Parteien dahingehend, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis nicht

infolge der letzten Befristung am 31.07.2011 geendet hat, sondern bis zum 31.12.2012 befristet fortbesteht.

Die Parteien sind sich weiter darüber einig, dass diese weitere einmalige Befristung bis zum 31.12.2012 der Etablierung und Sicherung der Kontinuität der Betriebsratstätigkeit bis zur Verfestigung der betriebsratsinternen Prozesse dient. Das Arbeitsverhältnis endet am 31.12.2012, ohne dass es hierfür einer weiteren Erklärung bedarf.“

- 6 Die Arbeitsverhältnisse von vier weiteren befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern wurden ebenfalls mit dieser Begründung bis zum 31. Dezember 2012 verlängert.
- 7 Mit der am 27. Dezember 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 11. Januar 2013 zugestellten Klage hat der Kläger die Ansicht vertreten, die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012 sei wegen Fehlens eines Sachgrunds unwirksam. Ein Sachgrund „Sicherung der Kontinuität der Betriebsratstätigkeit“ sei im Gesetz nicht vorgesehen. Jedenfalls könne dieser Grund die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem Mitglied des Betriebsrats nur dann rechtfertigen, wenn die Amtskontinuität durch die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auch tatsächlich gewährleistet werde. Deshalb müsse ein zur Sicherung der Betriebsratstätigkeit befristeter Arbeitsvertrag mindestens für die Dauer der Wahlperiode abgeschlossen werden. Jedenfalls bestehe ein Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags.
- 8 Der Kläger hat zuletzt - soweit für die Revision von Interesse - beantragt
 1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf zum 31. Dezember 2012 geendet hat, sondern unbefristet fortbesteht;
 2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 2013 ein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags zu unterbreiten, wonach der Kläger unbefristet im Übrigen zu den Arbeitsbedingungen aus dem mit ihm geschlossenen und mehrfach verlängerten Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 2008 zu beschäftigen ist;

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. und zu 2.

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger mit Wirkung zum 1. Januar 2013 den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags mit im Übrigen den nachgenannten Arbeitsbedingungen zu unterbreiten:

„§ 1 Tätigkeitsbereich

Der Mitarbeiter wird als Sachbearbeiter eingestellt.

Die Einsatztätigkeit des Mitarbeiters erfordert mindestens die Qualifikation der Entgeltgruppe: EG 05.

Darüber hinaus legt die H im Begleitschreiben zu diesem Arbeitsvertrag einen

regelmäßigen Einsatzort fest, der von der H jederzeit änderbar ist.

Der Mitarbeiter ist damit einverstanden, dass er anderen Firmen zur Arbeitsleistung überlassen wird. Entsprechend dem Gesellschaftszweck, dem Mitarbeiter flexible Einsätze zu bieten, ist die H berechtigt, den Mitarbeiter an verschiedenen Orten einzusetzen.

§ 2 Erlaubnis

Die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wurde der H vom Landesarbeitsamt Bayern, Dependence München, am 31. August 1999 erteilt.

§ 3 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Der Mitarbeiter wird unbefristet beschäftigt.

§ 4 Arbeitszeit

Der Mitarbeiter stellt der H ihre ganze Arbeitskraft im Rahmen seiner Arbeitszeit zur Verfügung.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach dem Mantelhaustarifvertrag und beträgt 39 Stunden.

§ 5 Vergütung

Der Mitarbeiter erhält eine monatliche Vergütung, die sich aus folgenden Vergütungskomponenten zusammensetzt:

- Monatsgehalt
- Übertarifliche Zulage
- Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

Die Höhe der einzelnen Bestandteile der monatlichen Vergütung ergibt sich aus dem Begleitschreiben zu diesem Vertrag und dem Haustarifvertrag.

Im Falle eines von der Vollzeit abweichenden Arbeitszeitfaktors werden die Vergütungskomponenten anteilig im Verhältnis der Regelung der Arbeitszeit und anteilig für die Monate, die der Mitarbeiter für die H tätig war, ausbezahlt.

Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit richten sich nach den Bestimmungen des Mantelhaustarifvertrages.

Ist es der H vorübergehend nicht möglich, den Mitarbeiter bei einem entleihenden Unternehmen einzusetzen, wird das vertragsgemäße Festgehalt weitergezahlt.

Weitere Regelungen hierzu ergeben sich aus dem Mantelhaustarifvertrag.

§ 6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle unverschuldeter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erhält der Mitarbeiter Entgeltfortzahlung nach dem Mantelhaustarifvertrag und dem Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

§ 7 Urlaub

Der Mitarbeiter hat einen Urlaubsanspruch nach Maßgabe des Mantelhaustarifvertrages von 30 Tagen pro Jahr auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung. Er wird anteilig im Verhältnis der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Regelung der Arbeitszeit berechnet. Die Berechnung der Höhe des Urlaubsanspruches und die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgen entsprechend der Regelung im Bundesurlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

§ 8 Probezeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis läuft mit Fristende aus, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Die Probezeit und die gegenseitige Kündigungsfrist richten sich nach dem Mantelhaustarifvertrag.

Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie bei Bezug einer gesetzlichen Vollrente wegen Alters bzw. bei Bezug einer Rente wegen dauernder Erwerbsminderung.

§ 9 Verzicht auf Arbeitsleistung

Die H kann - unter Fortzahlung des Festgehalts - jederzeit auf die Arbeitsleistung des Mitarbeiters verzichten. Diese Freistellung ist durch den Arbeitgeber jederzeit widerrufbar. Mit der Freistellung werden die zum Zeitpunkt der Freistellung vorhandenen Urlaubsansprüche und die restlichen Urlaubsansprüche sowie Überstunden verrechnet.

§ 10 Nebenbeschäftigung

Vor Aufnahme einer Nebenbeschäftigung ist hierüber zu informieren. In den in der Arbeitsordnung näher benannten Fällen ist die Zustimmung der H einzuholen.

§ 11 Bundesdatenschutzgesetz, Verschwiegenheitserklärung und andere Verpflichtungserklärungen der H und des entleihenden Unternehmens

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze des Datengeheimnisses gemäß § 5 BDSG einzuhalten. Er verpflichtet sich ebenfalls, alle

Geschäftsangelegenheiten, die die berechtigten Interessen der H und der jeweiligen entleihenden Unternehmen betreffen, vertraulich zu behandeln und die Konzernrichtlinien zum Corporate Behavior zu beachten. Der Mitarbeiter erkennt durch seine Unterschrift auf der beigefügten Verpflichtungserklärung die Regelungen zum Datenschutz und zur Verschwiegenheit an.

Außerdem wird der Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass die Verpflichtungserklärung der jeweiligen entleihenden Unternehmen, insbesondere die Leitlinien und die Leitsätze für Compliance, zu akzeptieren und zu beachten sind.

Der Mitarbeiter stimmt der EDV-Speicherung seiner Daten, ua. zu Dispositionszwecken, zu.

§ 12 Nutzungsrechte an Arbeitsergebnissen

Jedes Arbeitsergebnis, das der Mitarbeiter in Erfüllung oder im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Arbeitsverpflichtung erzielt, steht ausschließlich der H bzw. den jeweiligen entleihenden Unternehmen zu und wird durch das vereinbarte Gehalt abgegolten, soweit dem nicht die Vorschriften des Arbeitnehmererfindungsgesetzes entgegenstehen.

Der Mitarbeiter überträgt der H bzw. dem jeweiligen entleihenden Unternehmen das ausschließliche, zeitlich, örtlich und räumlich uneingeschränkte Nutzungsrecht an Arbeitsergebnissen jeder Art.

Die H bzw. die entleihenden Unternehmen sind berechtigt, das ausschließliche Nutzungsrecht an Dritte zu übertragen. Der Mitarbeiter kann nicht verlangen, als Urheber benannt zu werden.

Die vorstehende Vereinbarung behält auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Gültigkeit.

§ 13 Merkblatt für Leiharbeitnehmer

Der Mitarbeiter bestätigt, das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesanstalt für Arbeit erhalten zu haben.

§ 14 Haustarifvertrag, Arbeitsordnung

Für das Arbeitsverhältnis sind neben diesem Arbeitsvertrag (einschließlich dem Begleitschreiben) der Haustarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung - mit seinen Bestandteilen: Mantelhaustarifvertrag, Entgelthaustarifvertrag, Entgeltraahmenhaustarifvertrag - und die Arbeitsordnung in der jeweils gültigen Fassung maßgebend. Änderungen dieser Arbeitsvertragsbestandteile werden automatisch mit Bekanntgabe (ebenfalls mittels interner Medien) auch für die bereits bestehenden Arbeitsverträge wirksam. Mit der Vereinbarung des Mantelhaustarifvertrags werden von § 3 (1) Nr. 3 Satz 2 sowie § 9 Nr. 2 AÜG

abweichende Regelungen zugelassen.

§ 15 (Neben-)Abreden, Vertragsänderungen

Die H ist berechtigt, die Vertragswirksamkeit vom Ergebnis einer Einstellungsuntersuchung oder vom Inhalt eines polizeilichen Führungszeugnisses abhängig zu machen.

Weitere - außer den in diesem Vertrag, im Begleitschreiben, in der Arbeitsordnung und im Mantelhaustarifvertrag genannten - (Neben-)Abreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen der hier getroffenen Vereinbarungen bedürfen der Schriftform. Auch die Aufhebung der Formabrede bedarf der Schriftform. Generelle Änderungen, die alle oder bestimmte Mitarbeitergruppen betreffen, werden auch durch Bekanntgabe in den internen Medien wirksam.“

3. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und 2. bzw. dem Hilfsantrag,

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen, jedoch unbefristet, als Mitarbeiter in dem Bankenbereich tatsächlich weiterzubeschäftigen.

- 9 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund der vereinbarten Befristung mit Ablauf des 31. Dezember 2012 geendet. Die Befristung sei durch einen sonstigen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Seit Ende des Jahres 2011 sei klar gewesen, dass die Zahl der Betriebsratsmitglieder weit vor Ablauf der regulären Amtszeit des Betriebsrats unter die gesetzlich vorgeschriebene Zahl sinken werde und somit zeitnah Neuwahlen erforderlich würden. Das Arbeitsverhältnis sei bis zum Ende des Jahres 2012 verlängert worden, um die Betriebsratstätigkeit bis zur Verfestigung der betriebsratsinternen Prozesse sowie die Vorbereitung und Durchführung der Neuwahlen sicherzustellen. Es sei unschädlich, dass die Vertragsverlängerung nicht für die vollständige Amtszeit vereinbart worden sei.
- 10 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter mit der Maßgabe, dass es im Antrag zu 2. statt „Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 2008“ „Arbeitsvertrag vom 13./14. Juli 2010“, im zugehörigen Hilfsantrag in § 1 „kaufmännischer Sachbearbeiter“ statt „Sachbearbeiter“ und im Antrag zu 3. „Antrag zu 1. oder 2.“ heißt. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 11 Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, zur Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung und zur Stattgabe der Befristungskontrollklage. Die Vorinstanzen haben die Befristungskontrollklage zu Unrecht abgewiesen. Die Hilfsanträge fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an.
- 12 I. Die mit dem Klageantrag zu 1. verfolgte Befristungskontrollklage ist begründet. Das

Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der in dem gerichtlich festgestellten Vergleich vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2012 geendet.

- 13 1. Bei dem Klageantrag zu 1. handelt es sich ausschließlich um eine Befristungskontrollklage. Weitere Beendigungstatbestände sind zwischen den Parteien nicht im Streit. Deshalb ist dem letzten Halbsatz des Klageantrags keine eigenständige Bedeutung im Sinne einer allgemeinen Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO beizumessen.
- 14 2. Die Befristung zum 31. Dezember 2012 gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit dem Antrag zu 1. hat der Kläger rechtzeitig eine Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG erhoben. Er hat mit der am 27. Dezember 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 11. Januar 2013 zugestellten Klage die Rechtsunwirksamkeit der Befristung innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht.
- 15 3. Die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2012 ist nicht zur Wahrung der personellen Kontinuität der Betriebsratstätigkeit nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt. Zwar kann dieser Tatbestand die Befristung eines Arbeitsvertrags sachlich rechtfertigen. Hierbei handelt es sich entgegen der Auffassung des Klägers um einen sonstigen Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Jedoch hält die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Befristung sei im vorliegenden Fall zur Wahrung der Kontinuität der Betriebsratstätigkeit geeignet und erforderlich, einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.
- 16 a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG enthält in Nr. 1 bis Nr. 8 eine Aufzählung möglicher Sachgründe für die Befristung. Diesen Sachgründen lässt sich der Tatbestand der Wahrung der personellen Kontinuität der Betriebsratstätigkeit zwar nicht zuordnen. Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG ist jedoch nicht abschließend, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen werden (*BT-Drs. 14/4374 S. 18*). Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten entgegen der Auffassung des Klägers 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 (*BAG 18. März 2015 - 7 AZR 115/13 - Rn. 13; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 187*). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung 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 Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (*BAG 18. März 2015 - 7 AZR 115/13 - Rn. 13; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 21, BAGE 134, 339; 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 15, BAGE 132, 344; 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 114, 146*).
- 17 b) Vor dem Inkrafttreten des TzBfG war die personelle Kontinuität der Betriebsratstätigkeit als Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverträgen anerkannt. Mit Urteil vom 23. Januar 2002 (- 7 AZR 611/00 - *BAGE 100, 204*) hat der Senat entschieden, dass das anderenfalls aufgrund befristeten Arbeitsvertrags auslaufende Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds befristet verlängert werden kann, wenn der befristete Vertrag zur Sicherung der personellen Kontinuität der Betriebsratsarbeit geeignet und erforderlich ist. Unter diesen Voraussetzungen ist auch im Anwendungsbereich des TzBfG ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gegeben (*BAG*

20. Januar 2016 - 7 AZR 340/14 - Rn. 14; ebenso APS/Backhaus 4. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 251 f.; Maschmann in Annuß/Thüsing TzBfG 3. Aufl. § 14 Rn. 21; Schaub/Koch ArbR-HdB 16. Aufl. § 40 Rn. 56; KR/Lipke 11. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 504, der den Befristungsgrund iE dem Tatbestand des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG „zuschlagen“ will; ErfK/Müller-Glöge 16. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 78; AR/Schüren 7. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 54; Sievers TzBfG 5. Aufl. § 14 Rn. 480). Der Sachgrund entspricht vom Gewicht her den Wertungsmaßstäben der Befristungstatbestände in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG. Für diese ist kennzeichnend, dass ein anerkanntes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung besteht. Dabei beschränken sich die aufgezählten Sachgründe nicht auf Fallgestaltungen, in denen nur ein 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 Befristungstatbeständen jedoch ein rechtlich anerkanntes Interesse daran, anstelle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die rechtliche Gestaltungsmöglichkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses zu wählen (BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 340/14 - Rn. 14; vgl. zu der Rechtslage vor Inkrafttreten des TzBfG BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - zu II 2 a der Gründe, aaO).
- 18 c) Hiervon ausgehend entspricht es nicht nur den Wertungsmaßstäben der vor Inkrafttreten des TzBfG entwickelten Rechtsprechung zur Sachgrundbefristung, sondern auch den in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG zum Ausdruck kommenden gesetzlichen Wertungsmaßstäben, das Interesse des Arbeitgebers an der personellen Kontinuität des Betriebsrats grundsätzlich als sonstigen, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG nicht ausdrücklich genannten Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags eines Betriebsratsmitglieds anzuerkennen. Wie insbesondere in § 15 Abs. 1, 4 und 5 KSchG zum Ausdruck kommt, erachtet der Gesetzgeber die personelle Kontinuität des Betriebsrats als schützenswert. Der Zweck des § 15 KSchG besteht nicht nur darin, die Betriebsratsmitglieder verstärkt vor Kündigungen zu schützen, sondern auch die Stetigkeit der Arbeit der jeweiligen Arbeitnehmervertretung dadurch zu sichern, dass diese als Ganzes für die Dauer ihrer Wahlperiode in ihrer personellen Zusammensetzung möglichst unverändert erhalten bleibt. Diese personelle Kontinuität des Betriebsrats ist für den Arbeitgeber auch nicht lediglich ein Drittinteresse. Vielmehr hat er selbst ein berechtigtes Interesse an der Funktionsfähigkeit eines in seinem Betrieb gebildeten Betriebsrats sowie daran, dass nicht durch ein vermeidbares Ausscheiden der Betriebsratsmitglieder aus dem Betrieb und dem Betriebsrat bereits während dessen Amtszeit kostspielige Neuwahlen erforderlich werden. Dieses Interesse des Arbeitgebers ist grundsätzlich geeignet, einen Sachgrund für eine Befristung abzugeben. Allerdings muss die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Betriebsratsmitglieds geeignet und erforderlich sein, um die personelle Kontinuität des Betriebsrats zu wahren. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Arbeitsvertrag befristet bis zum Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats verlängert wird (so im Ergebnis BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 100, 204). Erfolgt die Verlängerung nur für einen kürzeren Zeitraum, bedarf es besonderer Darlegungen dazu, weshalb dies zur Wahrung der Kontinuität der Betriebsratstätigkeit geboten sein soll (BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 340/14 - Rn. 15).
- 19 Dies steht nicht im Widerspruch dazu, dass die Dauer der Befristung grundsätzlich keiner besonderen sachlichen Rechtfertigung bedarf und die vereinbarte Vertragslaufzeit nicht mit dem prognostizierten Beschäftigungsbedarf für den befristet eingestellten Arbeitnehmer übereinstimmen muss, sondern dahinter zurückbleiben kann. Bei der Befristungskontrolle geht es nicht um die Zulässigkeit der Befristungsdauer, sondern nur um das Vorliegen eines Sachgrunds für die Wahl eines befristeten anstatt eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Die im Einzelfall vereinbarte Vertragsdauer hat allerdings Bedeutung im Rahmen der Prüfung, ob ein sachlicher Grund iSd. § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt. Sie muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie den angeführten Sachgrund nicht in Frage stellt (st. Rspr., vgl. etwa BAG

21. Januar 2009 - 7 AZR 630/07 - Rn. 10 mwN). Stützt der Arbeitgeber die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Betriebsratsmitglied auf die Wahrung der personellen Kontinuität des Betriebsrats, stellt die vereinbarte Vertragsdauer diesen Sachgrund dann nicht in Frage, wenn der befristete Arbeitsvertrag für die noch verbleibende Dauer der Amtszeit des Betriebsrats vereinbart wird. Ist die Vertragsdauer kürzer bemessen, stellt das den Sachgrund in Frage, weil die Befristung erneut zur personellen Diskontinuität des Betriebsrats führt. In diesem Fall bedarf es daher der Darlegung besonderer Umstände, weshalb die Befristung gleichwohl zur Wahrung der personellen Kontinuität des Betriebsrats geeignet und erforderlich sein soll (BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 340/14 - Rn. 17).
- 20 d) Danach hat das Landesarbeitsgericht unzutreffend angenommen, die Befristung sei durch den Sachgrund der personellen Kontinuität der Betriebsratsarbeit gerechtfertigt. Die Vertragsverlängerung bis zum 31. Dezember 2012, auf die sich die Parteien in dem am 24. Januar 2012 gerichtlich festgestellten Vergleich geeinigt haben, ermöglichte keine kontinuierliche Fortsetzung der Betriebsratsarbeit für den Zeitraum der regelmäßigen Amtsperiode des Betriebsrats, die nach § 21 iVm. § 13 Abs. 1 BetrVG frühestens am 1. März 2014 geendet hätte. Das Landesarbeitsgericht hat keine besonderen Umstände festgestellt, aus denen sich ergeben könnte, dass die Befristung gleichwohl zur Wahrung der personellen Kontinuität der Betriebsratstätigkeit geeignet und erforderlich war. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Befristung sei unter dem Gesichtspunkt der Wahrung der Kontinuität der Betriebsratsarbeit schon dann gerechtfertigt, wenn sie es dem Betriebsrat ermögliche, seine Arbeit - wenn auch nicht für die volle Wahlperiode - zunächst einmal aufzunehmen, seine Betriebsratsarbeit zu verfestigen und Projekte wie den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu anstehenden Themen sinnvoll aufzugreifen und - zumindest teilweise - zum Abschluss zu bringen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend berücksichtigt, dass die in § 21 BetrVG festgelegte Dauer der Amtszeit des Betriebsrats nicht zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien steht. Die personelle Kontinuität des Betriebsrats wird daher im Regelfall nicht bereits dann gewahrt, wenn die Befristung nur dem Ziel dient, die Betriebsratsarbeit für einen Teil der Amtszeit sicherzustellen und sich die Laufzeit des Vertrags nicht auf die Dauer der gesetzlichen Amtszeit des Betriebsrats erstreckt. Auch aus dem Vortrag der Arbeitgeberin lassen sich keine sonstigen besonderen Umstände entnehmen, aus denen geschlossen werden könnte, dass die Befristung zum 31. Dezember 2012 zur Wahrung der personellen Kontinuität des Betriebsrats erforderlich war, obwohl die Vertragslaufzeit hinter der noch verbleibenden regelmäßigen Amtszeit des Betriebsrats zurückblieb. Die Arbeitgeberin hat sich zwar darauf berufen, die befristete Verlängerung des Arbeitsvertrags des Klägers und anderer befristet beschäftigter Betriebsratsmitglieder bis zum 31. Dezember 2012 sei vereinbart worden, um eine Neuwahl des Betriebsrats und bis zu diesem Zeitpunkt dessen personelle Kontinuität zu gewährleisten. Dazu hätte es jedoch - ausgehend vom Zeitpunkt des Vergleichsschlusses am 24. Januar 2012 - keiner Verlängerung der Arbeitsverträge bis zum 31. Dezember 2012 bedurft. Die Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsratswahl ist in einem wesentlich kürzeren Zeitraum möglich, wie sich aus § 16 Abs. 1 BetrVG ergibt. Danach ist bei regelmäßigen Betriebsratswahlen spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats ein Wahlvorstand zu bestellen, der die Neuwahl einzuleiten und durchzuführen hat.
- 21 4. Die angefochtene Entscheidung erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Die Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt.
- 22 a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn sie auf einem gerichtlichen Vergleich beruht. Der gerichtliche Vergleich, mit dem die Parteien zur Beilegung eines Kündigungsschutzverfahrens oder eines sonstigen Feststellungsrechtsstreits über den Fortbestand oder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ein befristetes oder auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis vereinbaren, unterliegt keiner weiteren

Befristungskontrolle. Deren Funktion erfüllt das Arbeitsgericht durch seine ordnungsgemäße Mitwirkung beim Zustandekommen des Vergleichs.

- 23 Ein nach § 278 Abs. 6 ZPO zustande gekommener Vergleich erfüllt die Voraussetzungen eines gerichtlichen Vergleichs iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG nur dann, wenn das Gericht an dem Vergleich verantwortlich mitwirkt. Deshalb genügt in der Regel nur ein nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO zustande gekommener gerichtlicher Vergleich den Anforderungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG. 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 (vgl. BAG 14. Januar 2015 - 7 AZR 2/14 - Rn. 28; 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 25, BAGE 140, 368; 23. November 2006 - 6 AZR 394/06 - Rn. 55 f., BAGE 120, 251). 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 14. Januar 2015 - 7 AZR 2/14 - Rn. 26; 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 19, aaO). 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 (vgl. BAG 14. Januar 2015 - 7 AZR 2/14 - Rn. 28; 15. Februar 2012 - 7 AZR 734/10 - Rn. 25, aaO). Ein solcher Vergleich ist deshalb in der Regel nicht geeignet, eine auf ihm beruhende Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG zu rechtfertigen.
- 24 b) Die an einen gerichtlichen Vergleich iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG zu stellenden Anforderungen sind vorliegend nicht erfüllt. Die Parteien haben die streitbefangene Befristung nicht in einem „gerichtlichen Vergleich“ nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG vereinbart. Sie haben dem Arbeitsgericht übereinstimmend den die (erneute) Befristung des Arbeitsvertrags enthaltenden Vergleichsvorschlag unterbreitet. Das Arbeitsgericht hat das Zustandekommen und den Inhalt des Vergleichs mit Beschluss vom 24. Januar 2012 festgestellt. Der Vergleich ist damit nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1, Satz 2 ZPO geschlossen, ohne dass das Gericht am Vergleichsschluss verantwortlich mitgewirkt hat.
- 25 5. Der Senat kann nach § 563 Abs. 3 ZPO in der Sache selbst entscheiden und dem Befristungskontrollantrag stattgeben. Die Sache ist zur Endentscheidung reif. Entgegen der Ansicht der Beklagten gebieten ihr Anspruch auf Gewährung rechtlichen Gehörs und das Gebot eines fairen Verfahrens es nicht, die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um ihr Gelegenheit zur Ergänzung ihres Sachvortrags zu geben. Der Senat hat zwar erst durch Urteil vom 20. Januar 2016 (- 7 AZR 340/14 -) entschieden, dass die Wahrung der personellen Kontinuität der Betriebsratsstätigkeit die befristete Verlängerung des Arbeitsvertrags mit einem Betriebsratsmitglied im Regelfall nur dann nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG rechtfertigen kann, wenn sich die Laufzeit des Vertrags auf die gesamte noch verbleibende Amtszeit des Betriebsrats erstreckt und dass es bei Vereinbarung einer kürzeren Vertragslaufzeit der Darlegung besonderer Umstände bedarf, aus denen sich ergibt, dass die Befristung gleichwohl zur Wahrung der personellen Kontinuität des Betriebsrats geeignet und erforderlich ist. Dennoch hatte die Beklagte bereits nach dem Verfahrensverlauf in den Vorinstanzen ausreichend Gelegenheit und Veranlassung, die für die Entscheidung über den Befristungskontrollantrag maßgeblichen Tatsachen vorzutragen. Dies gilt auch für möglichen Sachvortrag dazu, dass besondere Umstände dafür vorlagen, die befristete Vertragsverlängerung nicht für die gesamte noch verbleibende Amtszeit des Betriebsrats zu vereinbaren, sondern nur bis zum 31. Dezember 2012. Der Senat hatte zu der vor dem Inkrafttreten des TzBfG geltenden Rechtslage entschieden, dass das anderenfalls aufgrund befristeten Arbeitsvertrags auslaufende Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds befristet verlängert werden kann, wenn die erneute Befristung zur Sicherung

der personellen Kontinuität der Betriebsratsarbeit geeignet und erforderlich ist (*BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 100, 204*). Dieser Entscheidung lag eine Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Betriebsratsmitglieds auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Amtszeit des Betriebsrats zu Grunde. Der Kläger hatte bereits in den Vorinstanzen mit Schriftsatz vom 3. April 2013 unter Hinweis auf diese Entscheidung die Auffassung vertreten, die Wahrung der personellen Kontinuität der Betriebsratsarbeit könne - wenn überhaupt - nur eine Befristung zum Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats rechtfertigen. Die Beklagte konnte deshalb auch ohne einen entsprechenden gerichtlichen Hinweis nicht davon ausgehen, eine Befristung zu einem Zeitpunkt vor Ablauf der Amtszeit sei ohne weiteres durch den Sachgrund der Wahrung der Kontinuität des Betriebsrats gerechtfertigt. Aufgrund dessen hätte für die Beklagte bereits in den Vorinstanzen Veranlassung bestanden, Umstände dafür vorzutragen, weshalb die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zum 31. Dezember 2012 und damit auf einen Zeitpunkt vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats zur Wahrung der personellen Kontinuität der Betriebsratsarbeit geeignet und erforderlich war. Hierzu hat sich die Beklagte auch in der mündlichen Verhandlung auf Nachfrage des Senats nicht geäußert.

- 26 II. Die weiteren Anträge fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. Die auf Wiedereinstellung gerichteten Anträge zu 2. sind für den Fall des Unterliegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellt. Diese Bedingung ist nicht eingetreten. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Klageantrag zu 3. ist - wie sich aus der zur Auslegung des Klagebegehrens heranzuziehenden Klagebegründung ergibt - auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Befristungskontrollantrag und ggf. über die Wiedereinstellungsanträge gerichtet. Die Entscheidung des Senats über den Befristungskontrollantrag wird mit der Verkündung rechtskräftig.
- 27 III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.