

Betriebs Berater



26 | 2016

Recht | Wirtschaft | Steuern

27.6.2016 | 71. Jg.
Seiten 1537–1600

DIE ERSTE SEITE

Prof. Dr. Christian Duve, RA

Der Fall Pechstein: BGH stützt Sportschiedsgerichtsbarkeit, Reformbedarf bleibt

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Patricia Milch, RAin

Venture-Capital-Beratung: der Wandeldarlehensvertrag bei der GmbH | 1538

Dr. Frank Dittschar, RA

„Character Merchandising“: Lauterkeitsrecht gewährt Nachahmungs-, aber keinen direkten Leistungsschutz für fiktive Figuren | 1542

STEUERRECHT

Dr. Alexander Werder, LL.M., RA/StB, und **Dr. Markus Wystrcil**, RA/StB

Familienstiftungen in der Unternehmensnachfolge | 1558

Maximilian Bannes, StB, und **Prof. Dr. Adrian Cloer**, RA/StB

BEPS Aktionsplan 3: Stärkung der Hinzurechnungsbesteuerung | 1565

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Hanne Böckem, WPin, und **Dr. Dirk Rabenhorst**, WP/StB

Praxis der Quartalsberichterstattung der DAX 30-Unternehmen nach neuem Recht | 1578

ARBEITSRECHT

Dr. Michael Meyer, RA/FAArbR

Angemessenheitskontrolle von Beendigungsabreden in Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen? | 1589

Dr. Michael Meyer, RA/FAArbR

Angemessenheitskontrolle von Beendigungsabreden in Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen?

Die jüngste Rechtsprechung des 2. Senats des BAG im Zusammenhang mit Klageverzichtsklauseln wirft Fragen auf. Bedeutet sie, dass Beendigungsabreden in Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB unterliegen, obwohl es sich doch um die eigentlichen Hauptleistungen der Verträge handelt und sieht das der 6. Senat des BAG in seiner ebenfalls aktuellen Rechtsprechung wohlmöglich anders? Den drei in Rede stehenden Entscheidungen liegt jeweils eine andere Vertragsgestaltung zugrunde. Der 2. Senat judizierte zur Ausgleichsquittung und zum Abwicklungsvertrag (BAG, 25.9.2014 – 2 AZR 788/13, NZA 2015, 351 ff. und BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 351 ff.), der 6. Senat hatte es mit einem Aufhebungsvertrag zu tun (BAG, 12.3.2015 – 6 AZR 82/14, BB 2015, 1536 m. BB-Komm. Ley, NZA 2015, 676 ff.).

I. Beendigungsalternativen

Zunächst zur Klarstellung. Durch einen Aufhebungsvertrag wird das Arbeitsverhältnis einvernehmlich von den Parteien beendet, ohne dass der Arbeitgeber zuvor eine Kündigung ausgesprochen hat. Dem Abwicklungsvertrag geht demgegenüber eine arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses voraus.¹ Die beiden Kernelemente des Abwicklungsvertrages bestehen darin, dass der Arbeitnehmer auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet bzw. zusagt, eine bereits erhobene Klage zurückzunehmen, und dafür zum Ausgleich Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung (Abfindung) erhält.² Dabei unterscheidet man den „echten“ und den „unechten“ Abwicklungsvertrag. Der „unechte“ ist im Grunde ein Fake, die Kündigung hat es eigenständig nie gegeben, sondern sie war gleich Bestandteil der Abrede. Der echte Abwicklungsvertrag hingegen wickelt eine Kündigung nachträglich ab, ohne dass seine Inhalte vor oder bei Kündigungsausspruch abgesprochen waren.³ Eine Ausgleichsquittung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nicht nur den Empfang von Leistungen bestätigt, sondern darüber hinaus auf Rechte verzichtet.⁴ Dagegen wird mit einer Quittung nur der Empfang bescheinigt, beispielsweise der Arbeitspapiere, Lohnabrechnung, des Gehalts etc.⁵ Die Klageverzichtsklausel ist – eher selten – vollkommen isoliert anzutreffen und erscheint regelmäßig im Aufhebungsvertrag,⁶ im Abwicklungsvertrag⁷ oder in der „Ausgleichsquittung“.⁸ Ob die Ausgleichsquittung der Schriftform bedarf, hängt von den Umständen ab.⁹

II. Die ältere Rechtsprechung des BAG

Bereits mit Urteil vom 29.6.1978 hat der 2. Senat des BAG Klageverzichtsklauseln unter bestimmten Voraussetzungen für zulässig erach-

tet,¹⁰ der Arbeitnehmer kann nach erfolgter Kündigung auch vor Ablauf der Dreiwochenfrist des § 4 S. 1 KSchG auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichten. Klageverichtsvereinbarungen, die im unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung getroffen werden, sind Auflösungsverträge i. S. des § 623 BGB und bedürfen daher der Schriftform.¹¹ Mit Entscheidung vom 6.9.2007 wurden die Konturen geschärft; die Vereinbarung „Kündigung akzeptiert und mit Unterschrift bestätigt, auf Klage gegen die Kündigung wird verzichtet“ stellt eine Allgemeine Geschäftsbedingung i. S. von § 305 Abs. 1 BGB dar, wenn sich ein vom Arbeitgeber zu widerlegender Anschein dafür ergibt, dass sie zur Mehrfachverwendung formuliert worden ist.¹² Darauf, dass die Klauseln mehrfach verwendet werden, kommt es freilich nicht an. Gem. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB finden § 305c Abs. 2 und die §§ 306 und 307 bis 309 BGB ebenfalls Anwendung, wenn die Verträge nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind. Dies gilt auch für Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über die Bedingungen der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.¹³

III. Die aktuellen Entscheidungen

2015 haben sich der 2. und der 6. Senat gleich dreimal zum Klageverzicht verhalten.

1. Vom 6. Senat

Am 12.3.2015 untersuchte der 6. Senat einen Aufhebungsvertrag mit eigenständiger Klageverzichtsklausel. Der – übliche – Vertrag enthielt in Ziff. 1 eine Beendigungsabrede („Die Parteien sind sich darüber einig, dass das bestehende Arbeitsverhältnis zum 28.12.2012 beendet wird“) und in Ziff. 9 eine Klageverzichtsklausel („Die Vertragsparteien verzichten auf die Einlegung von Rechtsmitteln (Klage etc.)“).¹⁴

1 Hümmerich, NZA 2001, 1280.

2 Rolfs, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 4. Aufl. 2012, Aufhebungsvertrag, Rn. 25.

3 Bauer/Krieger/Arnold, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, 9. Aufl. 2014, A. II., Rn. 20.

4 Eckhoff, in: Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2012, § 52, Rn. 16.

5 Wieder Eckhoff, in: Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2012, § 52, Rn. 15.

6 Ein solcher war Gegenstand der Entscheidung BAG, 12.3.2015 – 6 AZR 82/14, BB 2015, 1536 m. BB-Komm. Ley, NZA 2015, 676.

7 Darum ging es bei BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 351.

8 Die Ausgleichsquittung war Gegenstand der Entscheidung BAG, 25.9.2014 – 2 AZR 788/13, NZA 2015, 350 ff.

9 BAG, 25.9.2014 – 2 AZR 788/13, NZA 2015, 353 Rn. 26–28.

10 BAG, 29.6.1978 – 2 AZR 681/76, BB 1985, 1070, NJW 1979, 287, bestätigt von BAG, 3.5.1979 – 2 AZR 679/77, NJW 1979, 2267.

11 BAG, 19.4.2007 – 2 AZR 208/06, NZA 2007, 1227 ff., Rn. 27.

12 BAG, 6.9.2007 – 2 AZR 722/06, NZA 2008, 219 ff., 220 Rn. 18 (dreimalige Verwendung).

13 BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 351 ff., 352 Rn. 13 und BAG, 21.6. 2011 – 9 AZR 203/10, NZA 2011, 1338.

14 BAG, 12.3.2015 – 6 AZR 82/14, BB 2015, 1536 m. BB-Komm. Ley, NZA 2015, 676 ff.

Der Senat wertet die Klageverzichtsklausel als Nebenabrede: „Klauseln eines Aufhebungsvertrags, die nicht im Synallagma stehen, sondern die übrigen, im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelungsbedürftigen Fragen betreffen, unterliegen als Nebenabreden in vollem Umfang der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB, wobei allerdings die Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen sind. Ein Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag ist nach diesem Maßstab eine kontrollfähige Nebenabrede.“¹⁵

Die Beendigungsabrede hält er hingegen als Hauptabrede für kontrollfrei: „Formularmäßige Abreden, die Art und Umfang der vertraglichen Hauptleistung und der hierfür zu zahlenden Vergütung unmittelbar bestimmen, sind aus Gründen der Vertragsfreiheit gem. § 307 III 1 BGB regelmäßig von der gesetzlichen Inhaltskontrolle nach § 307 I 1 BGB ausgenommen. Darum unterliegt in einem Aufhebungsvertrag die Beendigungsvereinbarung als solche ebenso wenig einer Angemessenheitskontrolle wie eine als Gegenleistung für die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses etwaig gezahlte Abfindung.“¹⁶

Ein formularmäßiger Verzicht auf eine Klage gegen einen Aufhebungsvertrag, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, ist mit dem gesetzlichen Leitbild nur zu vereinbaren, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen durfte und die Drohung deshalb nicht widerrechtlich ist. Anderenfalls benachteiligt der Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB.¹⁷ Das konnte der Senat aber nicht prüfen, weil dazu von den Vorinstanzen keine Feststellungen getroffen wurden.¹⁸ Bauer hält es in diesem Zusammenhang für „nicht ganz einleuchtend“, warum der 6. Senat auf die AGB-Kontrolle § 307 BGB abstellt, um zu begründen, dass der Verzicht auf das Anfechtungsrecht nach § 123 BGB unwirksam ist. Ein vertraglicher Verzicht auf das Anfechtungsrecht muss auch in einer Individualvereinbarung unwirksam sein, wenn der Verzicht gerade mit demjenigen vereinbart wird, der die widerrechtliche Drohung ausgesprochen hat.¹⁹

2. Vom 2. Senat am 25.9.2014

Am 25.9.2014 überprüfte der 2. Senat²⁰ eine „klassische“ Ausgleichsquittung, die dem Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an die Aushändigung der Kündigung übergeben wurde: „Sehr geehrter Herr, anbei überreichen wir Ihnen die unten aufgeführten Arbeitspapiere mit der Bitte, uns den Empfang durch Ihre Unterschrift und Rückgabe dieses Schreibens zu bestätigen. Hiermit bestätige ich, folgende Papiere ordnungsgemäß von der Firma F zurückerhalten zu haben ... Ich (Arbeitnehmer) bestätige, dass ich weitergehende Ansprüche aus und in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung nicht mehr gegen die Firma F habe. Eine Kündigungsschutzklage werde ich nicht erheben; eine bereits erhobene Kündigungsschutzklage werde ich unverzüglich zurücknehmen. Die vorstehende Ausgleichsquittung habe ich sorgfältig gelesen und zur Kenntnis genommen.“²¹ Der 2. Senat hat die Klausel ebenfalls an § 307 Abs. 1 S. 1 BGB gemessen und befunden, dass der formularmäßige Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ohne jede arbeitgeberseitige Kompensation – etwa in Bezug auf den Beendigungszeitpunkt, die Beendigungsart, die Zahlung einer Entlassungsschädigung oder den Verzicht auf eigene Ersatzansprüche – eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB darstellt. Ob es sich bei dem Klageverzicht um eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag oder

um die Haupt- oder Nebenabrede eines eigenständigen Vertrags handelt, ließ er allerdings offen, das bedürfe keiner Entscheidung.²²

3. Vom 2. Senat am 24.9.2015

Der Entscheidung des 2. Senats des BAG vom 24.9.2015 schließlich lag ein Abwicklungsvertrag mit Klageverzicht zugrunde.²³ Dieser hatte folgenden Wortlaut:

„1. Arbeitgeberin und Arbeitnehmer sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche und fristgemäße Kündigung vom 28.2.2013 aus betrieblichen Gründen zum 30.6.2013 sein Ende finden wird.

2. Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer mit Ablauf der Kündigungsfrist ein qualifiziertes Endzeugnis mit guter Leistungs- und Führungsbewertung zu erteilen.

3. Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er diese Erklärung freiwillig unter reiflicher Überlegung geschlossen hat. Er verzichtet hiermit ausdrücklich auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage. Die Arbeitgeberin weist darauf hin, dass sie über etwaige Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld nicht belehrt hat und hierüber nur die für den Arbeitnehmer zuständige Arbeitsagentur Auskunft erteilen kann.

4. Mit Erfüllung dieser Vereinbarung sind alle gegenseitigen Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gleich aus welchem Rechtsgrund – ob bekannt oder unbekannt – erledigt.“

a) Haupt- oder Nebenabreden?

Anders als der 6. Senat lässt es der 2. Senat aber zunächst (wieder) offen, ob es sich bei der Klageverzichtsklausel Ziff. 3 S. 2²⁴ um eine Haupt- oder eine Nebenabrede handelt. Der 2. Senat legte sich schon bei der Ausgleichsquittung mit Klageverzicht nicht fest und vertritt die Ansicht, „auch Hauptabreden sind nicht etwa generell von der Inhaltskontrolle nach § 307 I 1 und II BGB ausgeschlossen. Sie sind ihr gem. § 307 III 1 BGB nur dann entzogen, wenn sie – wie regelmäßig – keine von Rechtsvorschriften abweichenden oder diese ergänzenden Regelungen enthalten.“²⁵ In seiner Entscheidung vom 24.9.2015 zum Abwicklungsvertrag argumentiert er ebenso: „Unabhängig davon, ob es sich bei dem Verzicht um eine Haupt- oder Nebenabrede des Abwicklungsvertrags handelt, scheidet eine Inhaltskontrolle nach § 307 I 1 BGB nur dann aus, wenn in der Verzichtsabrede keine von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelung läge. Mit einem – wie hier – vor Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklärten Klageverzicht ist eine solche Abweichung von Rechtsvorschriften jedoch verbunden. Abgewichen wird von § 4 S. 1 gegebenenfalls i. V. m. § 13 I 2 KSchG. Nach diesen Bestimmungen sollen dem Arbeitnehmer drei Wochen Zeit für die Überlegung

15 BAG, 12.3.2015 – 6 AZR 82/14, BB 2015, 1536 m. BB-Komm. Ley, NZA 2015, 676 schon im Orientierungssatz.

16 BAG, 12.3.2015 – 6 AZR 82/14, BB 2015, 1536 m. BB-Komm. Ley, NZA 2015, 676 ff., 678, Rn. 23 m. N. auf BAG, 8.5.2008 – 6 AZR 517/07, BB Entscheidungsreport von der Heydt, BB 2008, 2020, NZA 2008, 1148, Rn. 22.

17 BAG, 12.3.2015 – 6 AZR 82/14, BB 2015, 1536 m. BB-Komm. Ley, NZA 2015, 676 ff.

18 BAG, 12.3.2015 – 6 AZR 82/14, BB 2015, 1536 m. BB-Komm. Ley, NZA 2015, 676 ff., 678, Rn. 20.

19 Bauer, ArbRAktuell 2015, 150.

20 BAG, 25.9.2014 – 2 AZR 788/13, NZA 2015, 351 ff.

21 BAG, 25.9.2014 – 2 AZR 788/13, NZA 2015, 350 ff.

22 BAG, 25.9.2014 – 2 AZR 788/13, NZA 2015, 350 ff., 352, Rn. 20 m. z. N., u.a. auf BAG, 6.9.2007 – 2 AZR 722/06, NZA 2008, 219 ff.

23 BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 351 ff.

24 BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 351 352, Rn. 11.

25 BAG, 25.9.2014 – 2 AZR 788/13, NZA 2015, 352, Rn. 20.

zur Verfügung stehen, ob er Kündigungsschutzklage erheben will. Ein vor Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklärter formularmäßiger Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist ohne eine ihn kompensierende Gegenleistung des Arbeitgebers wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers gem. § 307 I 1 BGB unwirksam. Eine unangemessene Benachteiligung iSd § 307 I 1 BGB liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer in einer vorformulierten Erklärung ohne jegliche Gegenleistung auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet hat. Eine unangemessene Benachteiligung iSd § 307 I 1 BGB ist mit einem solchen Verzicht vielmehr auch dann verbunden, wenn der Arbeitnehmer für seinen Verzicht keine angemessene Kompensation erhält.²⁶

b) Unklare Entscheidungsgründe

Im Gegensatz zu den Vorinstanzen (ArbG Hannover, LAG Niedersachsen)²⁷ hielt er die Klageverzichtsklausel Nr. 3 S. 2 der Abwicklungsvereinbarung mangels erforderlicher Kompensation für unwirksam, „entschied durch“ und gab der Kündigungsschutzklage statt: „Die Kündigung der Beklagten vom 28.2.2013 ist gem. § 85 SGB IX iVm § 134 BGB nichtig.“ ... „Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Abwicklungsvereinbarung auch auf Grund der vom Kläger erklärten Anfechtung gem. § 142 Abs. 1 BGB nichtig ist.“ ... „Dies kann der Senat selbst entscheiden.“²⁸

Das kann man deswegen auf den ersten Blick nicht nachvollziehen im Sinne von nachverfolgen oder nachlesen, weil ja Ziff. 1 der Vereinbarung das Arbeitsverhältnis ebenfalls für beendet erklärt. Hiernach sind sich Arbeitgeberin und Arbeitnehmer „darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche und fristgemäße Kündigung vom 28.2.2013 aus betrieblichen Gründen zum 30.6.2013 sein Ende finden wird“.

Darauf geht der 2. Senat (leider) mit keinem einzigen Wort ein. Ist das aus seiner Sicht vielleicht sogar überflüssig, weil er mit der Unwirksamkeit von Ziff. 3 gleichzeitig auch die Unwirksamkeit der Ziff. 1 festgestellt hat? Handelt es sich dabei um eine kontrollfähige Nebenabrede zur Kündigung oder eine Hauptabrede?

Für den 2. Senat kommt es darauf freilich nicht an, denn kontrolliert wird eben, was vom Gesetz abweicht.²⁹ Einen Klageverzicht beinhaltet aber nicht nur die Klageverzichtsklausel Ziff. 9, sondern eben auch Ziff. 1 des Abwicklungsvertrags: „Die beiden Kernelemente des Abwicklungsvertrages bestehen darin, dass der Arbeitnehmer auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet bzw. zusagt, eine bereits erhobene Klage zurückzunehmen, und dafür zum Ausgleich Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung (Abfindung) erhält.“³⁰

c) Schlussfolgerung

Demzufolge kann es keinen Unterschied machen, ob der Klageverzicht isoliert in einer Ziff. 3 (bzw. einer Ausgleichsquittung) oder aber im Gewand einer Abwicklungsvereinbarung wie Ziff. 1 daherkommt. Die Abwicklungsvereinbarung ist letztlich nichts anderes als ein Klageverzicht, mit dem der Arbeitnehmer um seine Klagefrist aus § 4 KSchG gebracht wird bzw. gebracht werden soll. Mit den Worten des 2. Senats: „Mit einem – wie hier – vor Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklärten Klageverzicht ist eine solche Abweichung von Rechtsvorschriften jedoch verbunden. Abgewichen wird von § 4 S. 1 gegebenenfalls i. V. m. § 13 I 2 KSchG. Nach diesen Bestimmungen sollen dem Arbeitnehmer drei Wochen Zeit für die Überlegung zur Verfügung stehen, ob er Kündigungsschutzklage erheben will.“³¹

d) Zwischenergebnis

Demzufolge kann man festhalten: Der 2. Senat überprüft nicht nur „isolierte Klageverzichtsklauseln“ (Ziff. 3), sondern auch „Abwicklungsabreden“ („Arbeitgeberin und Arbeitnehmer sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche und fristgemäße Kündigung vom 28.2.2013 aus betrieblichen Gründen zum 30.6.2013 sein Ende finden wird“) anhand von § 307 Abs. 1 BGB.

IV. Kontrollfähigkeit von Aufhebungsabreden?

Die „spannende“ Frage ist nun, ob mit dieser Rechtsprechung des 2. Senats auch die Aufhebungsabrede im Aufhebungsvertrag an § 307 Abs. 1 BGB gemessen werden muss. Im Gegensatz zum Abwicklungsvertrag liegt dem Aufhebungsvertrag keine Kündigung zugrunde, gegen die der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen vorgehen könnte, das Kündigungsschutzgesetz und damit auch § 4 KSchG finden beim Aufhebungsvertrag keine Anwendung. Insoweit kann also nicht vom Gesetz abgewichen werden. Der Aufhebungsvertrag oder genauer seine Beendigungsabrede unterliegt auch nicht der Anhörungspflicht aus § 102 BetrVG,³² sie ist eben keine Kündigung. Einvernehmlich aufgehoben werden kann jedes Arbeitsverhältnis, gleichgültig, ob Kündigungsschutz oder Sonderkündigungsschutz besteht. Beispielsweise ist der Aufhebungsvertrag zwischen dem schwerbehinderten Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ohne Zustimmung des Integrationsamtes zulässig.³³ Dennoch gibt es in der Praxis gravierende Unterschiede. Die „wirklich einvernehmliche“ Beendigung ist das Eine, die auf Druck des Arbeitgebers durch Androhung einer Kündigung zustande gekommene das Andere. Ob der Arbeitnehmer nun einen Aufhebungsvertrag oder einen Abwicklungsvertrag unterschreibt, macht bei alternativ in Aussicht gestellter Kündigung keinen großen Unterschied und mag letztlich vom Zufall bzw. allein von taktischen Erwägungen des (entsprechend beratenen) Arbeitgebers abhängen.³⁴ Es bestehen vielmehr deutliche Parallelen zum Klageverzicht.

1. Rechtsprechung des 6. Senats und „h.M.“

Der 6. Senat hat die Frage beantwortet. Er unterscheidet zwischen kontrollfähiger Nebenabrede und nicht zu kontrollierender Hauptabrede: „Formularmäßige Abreden, die Art und Umfang der vertraglichen Hauptleistung und der hierfür zu zahlenden Vergütung unmittelbar bestimmen, sind aus Gründen der Vertragsfreiheit gem. § 307 III 1 BGB regelmäßig von der gesetzlichen Inhaltskontrolle nach § 307 I 1 BGB ausgenommen. Darum unterliegt in einem Aufhebungsvertrag die Beendigungsvereinbarung als solche ebenso wenig einer Angemessenheitskontrolle wie eine als Gegenleistung für die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses etwaig gezahlte Abfindung.“³⁵

26 BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 351 ff., 352, 352, Rn. 15, 16.

27 ArbG Hannover, 6.9.2013 – 1 Ca 65/13, BeckRS 2016, 66662 und LAG Niedersachsen, 27.3.2014 – 5 Sa 1099/13, BeckRS 2014, 68742.

28 BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 352 ff., Rn. 10, Rn. 11, Rn. 29.

29 BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 352, 352, Rn. 15 und oben a.

30 Rolfs, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 4. Aufl. 2012, Aufhebungsvertrag, Rn. 25.

31 BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 352, 352, Rn. 15.

32 Für viele Fitting, BetrVG, 28. Aufl. 2016, § 102, Rn. 15 m. N.

33 Vossen, in: Stahlhacker/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 11. Aufl. 2015, Rn. 1535.

34 Dazu Bauer/Krieger/Arnold, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, 9. Aufl. 2014, A. VII., Rn. 224.

35 Oben III. 1.

Das deckt sich mit der wohl herrschenden Meinung im Schrifttum. Hiernach erstreckt sich die Vertragsfreiheit „ohne weiteres auch (auf) „billige“ Aufhebungsverträge ohne Auslaufzeit und/oder ohne Abfindung“.³⁶ Hauptleistungspflichten bzw. Hauptkonditionen unterliegen keiner AGB-Kontrolle, weil sie zur nicht kontrollfähigen Hauptkondition gehören.³⁷ Deswegen „unterliegt die Aufhebung des Arbeitsvertrags als solche – mit oder ohne Abfindung – nach § 307 Abs. 3 BGB keiner Inhaltskontrolle, weil es sich insoweit um die essentialia negotii dieses Vertrags handelt“.³⁸

Dieses Argument ist aber nicht ohne weiteres zwingend. Versteht man unter dem Begriff „Vertragsbedingungen“ alle Regelungen, die den Gegenstand einer rechtsgeschäftlichen Vereinbarung bilden, dann können sowohl Hauptleistungs- als auch Nebenleistungspflichten betroffen sein.³⁹

2. Konsequenzen für die Praxis

Das Ergebnis, den Abwicklungsvertrag innerhalb von 3 Wochen seit Zugang der Kündigung an § 307 Abs. 1 BGB zu messen, die Aufhebungsabrede hingegen kontrollfrei zu stellen, würde die bisherige Praxis eher „auf den Kopf stellen“. Die Abwicklungsabrede dient nämlich gerade dazu, die Kündigung „wasserdicht“ zu machen und sie soll gegenüber dem Aufhebungsvertrag noch einen weiteren Mehrwert bieten; allein die Nichtigkeit oder Anfechtung des Abwicklungsvertrags führt nicht zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr muss der Arbeitnehmer zusätzlich mit der Kündigungsschutzklage den Beendigungstatbestand angreifen. Ist die dreiwöchige Klagfrist bereits verstrichen, kann ihm das aber nur ganz vielleicht unter den schwierigen Voraussetzungen des § 5 I KSchG gelingen.⁴⁰ Jetzt wäre aber die Abwicklungsvereinbarung wohlmöglich doch die schlechtere Alternative, weil sie an § 307 Abs. 1 BGB scheitern könnte, die Aufhebungsabrede hingegen nicht.

3. Kombiniertes „Abwicklungs-Aufhebungsvertrag“?

Bleibe der Aufhebungsvertrag kontrollfrei, die Abwicklungsabrede hingegen nicht, könnte man auf die Idee kommen, gleich beides miteinander zu kombinieren:

„1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass ihr Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 28.2.2016 zum 30.6.2016 sein Ende finden wird.

2. Die Parteien vereinbaren zudem im Wege dieses Aufhebungsvertrags ungeachtet der Kündigung die davon unabhängige, eigenständige Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses ebenfalls zum 30.6.2016.“

Im Falle einer negativen Angemessenheitskontrolle von Ziff. 1 (Abwicklungsabrede) bliebe die Frage, ob Ziff. 2 als eigenständiger Beendigungstatbestand dann das Schicksal von Ziff. 1 teilt. § 139 BGB gilt auch bei Aufhebungs- oder Abwicklungsverträgen.⁴¹ § 306 BGB regelt, dass bei Nichtigkeit einer AGB-Klausel der Vertrag im Übrigen regelmäßig wirksam bleibt,⁴² lässt also zunächst vermuten, dass die verabredeten Hauptleistungen, so wie im Vertrag niedergelegt, bestehen bleiben,⁴³ wobei dann freilich zu klären wäre, ob Ziff. 2 Haupt- und oder Nebenabrede ist.

4. Interessenlage

Auch mit einem Aufhebungsvertrag verzichtet der Arbeitnehmer – wie beim Abwicklungsvertrag – jedenfalls dann auf Kündigungsschutz, wenn er zu dessen Abschluss vom Arbeitgeber veranlasst oder überredet wird und der Arbeitgeber als Alternative dazu eine Kündigung in Aussicht stellt bzw. androht. In diesen Fällen steht dem Ar-

beitnehmer ein Anfechtungsrecht nur zu, wenn er dazu durch rechtswidrige Drohung veranlasst wurde, also wenn ein verständiger Arbeitgeber auf Grund der sich bietenden Tatsachenlage eine Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.⁴⁴ Nicht entscheidend ist hingegen, ob sich die angedrohte Kündigung (hypothetisch) in einem Kündigungsschutzprozess als rechtswirksam erwiesen hätte.⁴⁵ Die Anfechtung bietet also (bei weitem) nicht den Schutz wie eine Kündigungsschutzklage. Es ist aber – wie gesagt – oft reiner Zufall oder allein der Taktik des Arbeitgebers geschuldet, ob der Arbeitnehmer nun einen Aufhebungsvertrag oder einen Abwicklungsvertrag unterschreibt und er selbst wird die Unterschiede gar nicht bemerken, geschweige denn die unterschiedlichen Konsequenzen erkennen. Es bestehen also deutliche Parallelen zum Klageverzicht.

a) Argumente des 2. Senats

Der 2. Senat hat in seiner Entscheidung vom 19.4.2007 den Klageverzicht wie folgt definiert: „Auch eine Klageverzichtsvereinbarung wie die hier vorliegende ist danach ein Auflösungsvertrag. Die Auflösung zu erreichen ist ihr einziger Sinn. Der Verzichtsvertrag wird gerade deshalb geschlossen, weil bei seinem Abschluss noch unsicher ist, ob die bereits ausgesprochene und noch angreifbare Kündigung ihr Ziel herbeiführen wird. Dem lässt sich nicht entgegenhalten, die Kündigung habe zu diesem Zeitpunkt bereits zu wirken begonnen, so dass nicht der Verzichtsvertrag, sondern die Kündigung das Arbeitsverhältnis beende. Aus Sicht der Parteien und insbesondere des Arbeitgebers ist die Wirkung der Kündigung gerade unsicher. Sonst bräuchte er den Verzicht nicht. Die nach Aussprache der Kündigung einzige dem Arbeitnehmer verbliebene rechtliche Handhabe, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verhindern – nämlich die Möglichkeit der Klageerhebung –, soll beseitigt werden. Das wird dadurch erreicht, dass der Arbeitnehmer sich vertraglich zum Verzicht auf die Klageerhebung verpflichtet. Bei etwa dann doch erhobener Klage soll der Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, der Klage die Verzichtsvereinbarung entgegenzuhalten und dadurch den gewöhnlichen Wirkungen der Klageerhebung – nämlich der Vermeidung der Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG – zu entgegen. Er muss sich also, damit die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festgestellt werden kann, auf den Verzichtsvertrag berufen. Die Lage ist im Wesentlichen dieselbe wie im Fall eines Vertrags, mit dem nicht der Verzicht auf die Klage gegen eine ausgesprochene Kündigung erklärt wird, sondern nach Kündigung ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird.“⁴⁶

36 Bauer/Krieger/Arnold, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, 9. Aufl. 2014, A. VII, Rn. 248.

37 Däubler, in: Däubler/Bonin/Deinert, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, Einleitung, Rn. 158 mit abweichender Ansicht bezüglich der Abfindung.

38 Preis, in: Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 11. Aufl. 2015, Rn. 36 sowie Preis/Rolfs, Der Arbeitsvertrag, 5. Aufl. 2015, II A, 15 Rn. 10 und Bauer/Krieger/Arnold, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, 9. Aufl. 2014, A, Rn. 248.

39 Hümmelich/Reufels/Reufels, Gestaltung von Arbeitsverträgen, 3. Aufl. 2015, § 1, Rn. 201.

40 Rolfs, in: Ascheid/Preis/Schmidt, 4. Aufl. 2012, Aufhebungsvertrag, Rn. 27.

41 Bauer/Krieger/Arnold, Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge, 9. Aufl. 2014, Teil C, Rn. 502 und Däubler, in: Däubler/Bonin/Deinert, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, Einleitung, Rn. 159a, Rn. 160 sowie Rolfs, in: Ascheid/Preis/Schmidt, 4. Aufl. 2012, Aufhebungsvertrag, Rn. 67.

42 Wahlig, in: Grobys/Panzer, Stichwortkommentar Arbeitsrecht, 2. Aufl., Edition 7 (2016), AGB-Recht, Rn. 34.

43 LAG Köln, 13.2.2006 – 2 Sa 1271/05, BeckRS 2006, 41864.

44 BAG, 16.1.1992 – 2 AZR 412/91, NZA 1992, 1023.

45 BeckOK ArbR/Hesse, 39. Edition, Stand 15.3.2016, § 620 BGB, Rn. 80.

46 BAG, 19.4.2007 – 2 AZR 208/06, NZA 2007, 1229, Rn. 27.

b) „Subsumtion“

Das lässt sich im Grunde „1:1“ auf den Aufhebungsvertrag übertragen, so vom Arbeitgeber als Alternative hierzu eine Kündigung angekündigt war: Die Auflösung des Arbeitsvertrags notfalls durch Kündigung zu erreichen ist der einzige Sinn der Vereinbarung. Der Aufhebungsvertrag wird gerade deshalb geschlossen, weil bei seinem Abschluss noch unsicher ist, ob die alternativ angekündigte Kündigung ihr Ziel herbeiführen wird. Mit der Unterschrift des Arbeitnehmers ist alles erledigt. Überlegt er es sich innerhalb von drei Wochen anders, kann er dennoch nicht mehr klagen; er hatte halt Pech, einen Aufhebungsvertrag und keinen Abwicklungsvertrag unterschrieben zu haben. Darauf kann es freilich nicht ankommen.

c) Aufhebungsvertrag zur „Vermeidung“ einer Kündigung

Auch ein Aufhebungsvertrag muss demnach dann innerhalb von drei Wochen nach seinem Abschluss an § 307 Abs. 1 BGB gemessen werden, wenn er zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten Kündigung abgeschlossen wird. Eine Beendigung vor Ablauf von drei Wochen verträgt sich in diesen Fällen nicht mit dem Rechtsgedanken des § 4 KSchG.

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass vor Vertragsunterzeichnung eine Kündigung vom Arbeitgeber angedroht wurde, müsste freilich der Arbeitnehmer tragen, wobei die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast gelten.⁴⁷

Jedenfalls wird durch die Rechtsprechung des 2. Senats die „Überumpelungstaktik“ immer schwieriger und auch die Entscheidung in der Sache ist durchaus nachvollziehbar; derjenige Arbeitgeber, der seinem bei ihm seit 11 Jahren beschäftigten Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ein rückdatiertes Kündigungsschreiben in die Hand drückt und ihn gleichzeitig veranlasst, sofort einen vorbereiteten und ebenfalls vordatierten Abwicklungsvertrag zu unterschreiben, kann damit nicht durchkommen. Darauf, ob und was er dem Arbeitnehmer noch alles zusätzlich versprochen haben soll (Einhaltung der Kündigungsfrist, eine Abfindung und keine sozialversicherungsrechtlichen Nachteile), kann es nicht ankommen.⁴⁸

5. Zwischenergebnis

Als Zwischenergebnis bleibt also festzuhalten, dass der 2. Senat nicht nur „reine Klageverzichtsklauseln“, sondern auch Beendigungsabreden im Abwicklungsvertrag (die im Ergebnis ebenfalls nichts anderes als „Klageverzichtsklauseln“ sind), die vor Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigung abgeschlossen wurden, gem. § 307 Abs. 1 BGB auf ihre Angemessenheit prüft.

Der Arbeitnehmer muss rügen, dass keine angemessene Kompensation vorgesehen ist und somit ein Verstoß gegen § 307 Abs. 1 BGB vorliegt. Das muss er freilich innerhalb der Dreiwochenfrist tun, um an die Kündigung noch „heranzukommen“, die dann vom Arbeitsgericht auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen ist. Das war in der Entscheidung des 2. Senats vom 24.9.2015 aber ein „Selbstläufer“, weil die Kündigung eindeutig gegen § 85 SGB IX i.V.m. § 134 BGB verstoßen hat.

Beendigungsabreden in Aufhebungsverträgen sind dann an § 307 Abs. 1 BGB zu messen, wenn sie zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten Kündigung abgeschlossen wurden. Auch dann muss der Arbeitnehmer entsprechend § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Abschluss des Aufhebungsvertrags klagen. Nach Ablauf

der Dreiwochenfrist kann der Vertrag nur noch angefochten werden, wenn dafür die strengeren Voraussetzungen vorliegen.

V. Ausreichende Kompensation

Unterliegt die jeweilige Abrede der Überprüfung nach § 307 Abs. 1 BGB, heißt das freilich noch lange nicht, dass sie unwirksam ist und der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz zurückerhält. § 307 Abs. 1 BGB ist keine Kündigungsschutznorm, sondern es geht vielmehr darum, ob für den Verlust des Arbeitsplatzes eine ausreichende Kompensation vorgesehen ist.⁴⁹

Die Frage bleibt, was in der Sache nach § 307 Abs. 1 BGB „angemessenen“ ist. Spielberger stellt zu Recht die Frage, wie die „Einpreisung“ in der Praxis konkret aussieht.⁵⁰

Der 2. Senat lässt das offen: „Eine unangemessene Benachteiligung iSd § 307 I 1 BGB kann allerdings zu verneinen sein, wenn dem Arbeitnehmer an anderer Stelle vertraglich ein Vorteil gewährt wird. Dabei müssen Vor- und Nachteile in einem inneren Zusammenhang stehen. Der gewährte Vorteil muss das durch die benachteiligende Vertragsbestimmung beeinträchtigte Interesse stärken. Er muss außerdem von einem solchen Gewicht sein, dass er einen angemessenen Ausgleich für die Beeinträchtigung darstellt. Insofern bedarf es einer Abwägung zwischen dem vereinbarten Nachteil einerseits und dem gewährten Vorteil andererseits. Die Bedenken gegen das Erfordernis einer solchen Abwägung, sie sei angesichts der potenziell zu berücksichtigenden Faktoren nicht praktikabel oder laufe darauf hinaus, den „Preis“ eines Arbeitnehmers zu bestimmen, greifen nicht durch. Die Angemessenheit eines für eine Benachteiligung gewährten Ausgleichs kann anders nicht festgestellt werden. Die Prüfung der Unangemessenheit einer Benachteiligung iSv § 307 I 1 BGB ist auf die Frage gerichtet, ob der Verwender durch seine Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zuzugestehen. Zur Beurteilung bedarf es einer umfassenden Würdigung u.a. der auf beiden Seiten anzuerkennenden, typischerweise berührten Interessen. Auch die Angemessenheit einer Kompensation ist damit grundsätzlich nach einem generellen und typisierenden, vom Einzelfall losgelösten Maßstab zu prüfen. Bei Verbraucherverträgen sind gem. § 310 III Nr. 3 BGB gegebenenfalls außerdem die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen.“⁵¹

Was angemessen ist, gibt freilich teilweise schon das Gesetz vor.

Unterliegt die Kündigung nicht dem Kündigungsschutzgesetz und besteht auch kein Sonderkündigungsschutz, kann das Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist ohne weitere Kompensation beendet werden.

Greift hingegen das Kündigungsschutzgesetz, bietet sich bei betriebsbedingten Kündigungen § 1a KSchG an, der ineffiziente und kosten-trächtige Kündigungsschutzprozesse vermeiden soll, wenn die Arbeitsvertragsparteien von vornherein nur an einer Beendigung des

47 Instrukтив dazu Gieseler, in: Gallner/Mestwerdt/Nägele, Kündigungsschutzrecht, 5. Aufl. 2015, § 13 KSchG, Rn. 62, 63.

48 Zur „Fairness“ bei Vertragsverhandlungen über Aufhebungsverträge Bauer/Krieger/Arnold, Teil C, Rn. 2 sowie Meyer, Kündigung im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2016, Rn. 4 ff.

49 BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 353, Rn. 18, 19

50 Spielberger, NJW 2016, 1198.

51 BAG, 24.9.2015 – 2 AZR 347/14, NZA 2016, 353, Rn. 18, 19.

Arbeitsverhältnisses gegen eine angemessene Abfindungszahlung interessiert sind.⁵²

Personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen wird man hinsichtlich der Abfindungshöhe durchaus entsprechend § 1a KSchG behandeln dürfen. Alternativ zu einer Abfindung kann freilich auch eine verlängerte Kündigungsfrist mit Freistellung in Betracht gezogen werden.

Ist das Beendigungsinteresse hingegen trotz angemessener Abfindung einseitig und wurde der Arbeitnehmer zum Vertragsschluss „gezwungen“, kann er – wie bisher – ungeachtet der Konditionen anfechten.⁵³

VI. Ergebnis

Der 2. Senat überprüft „reine“ Klageverzichtsklauseln und Beendigungsabreden in Abwicklungsverträgen („Das Arbeitsverhältnis wird einvernehmlich durch die Kündigung vom 31.12.2015 mit Ablauf des 31.1.2016 beendet“), die vor Ablauf von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung abgeschlossen wurden (§ 4 KSchG), gem. § 307 Abs. 1 BGB auf ihre Angemessenheit. Die Überprüfung von Beendigungsabreden in Aufhebungsverträgen ist nach der Rechtsprechung des 6. Senats nicht möglich, weil es sich um Hauptabreden handelt. Der 2. Senat hingegen unterscheidet nicht zwischen Haupt- und Nebenabreden, sondern danach, ob die Vertragsbestimmung vom Gesetz

abweicht. Es liegt somit nahe, dass von ihm Aufhebungsabreden dann an § 307 Abs. 1 BGB gemessen werden könnten, wenn der Arbeitgeber zuvor als Alternative eine Kündigung in Aussicht gestellt hat. Der Arbeitnehmer muss jeweils innerhalb von drei Wochen seit Zugang der Kündigung oder Abschluss des Aufhebungsvertrags Klage erheben (§ 4 KSchG). Was eine angemessene Kompensation ist, hängt vom Einzelfall ab. § 1a KSchG bietet jedenfalls bei betriebsbedingten Kündigungen dafür Anhaltspunkte.

Dr. jur. Michael Meyer ist seit 1988 Rechtsanwalt und seit 1994 Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er vertritt Arbeitgeber sowie Fach- bzw. Führungskräfte in allen arbeitsrechtlichen Belangen. Schwerpunkte bilden das kollektive Arbeitsrecht für Arbeitgeber und das Arbeitsstrafrecht. *Dr. Meyer* hält regelmäßig Fachanwaltsfortbildungen sowie Vorträge, er ist Autor des Praxishandbuchs „Kündigung im Arbeitsrecht“.



52 *Nägele*, in: Gallner/Mestwerdt/Nägele, Kündigungsschutzrecht, 5. Aufl. 2015, § 1a KSchG, Rn. 1; siehe zu diesem Vorschlag *Hümmerich/Reufels/Schiefer*, Gestaltung von Arbeitsverträgen, 3. Aufl. 2015, § 1, Rn. 2865 unter Hinweis auf *Preis/Rolfs*, Der Arbeitsvertrag, 5. Aufl. 2015, II V 50, Rn. 32.

53 *Bauer*, ArbRAktuell 2015, 150.

BAG: Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen vor Vollendung des Regelrentenalters

BAG, Urteil vom 4.11.2015 – 7 AZR 851/13

ECLI:DE:BAG:2015:041115.U.7AZR851.13.0

Volltext des Urteils: [BB-ONLINE BBL2016-1594-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG ist nicht nur dann einzuhalten, wenn die Wirksamkeit einer auflösenden Bedingung im Streit steht, sondern auch dann, wenn die Parteien über den tatsächlichen Eintritt dieser Bedingung oder dessen Zeitpunkt streiten. Die Klagefrist gilt dagegen nicht für die Einhaltung der Auslauffrist des § 15 Abs. 2 TzBfG.

2. Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Allerdings endet der auflösende bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung. Streiten die Parteien über den Eintritt der auflösenden Bedingung oder dessen Zeitpunkt, beginnt die Dreiwochenfrist grundsätzlich mit dem vom Arbeitgeber in der schriftlichen Unterrichtung angegebenen Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung zu laufen. Geht dem Arbeitnehmer die schriftliche Unterrichtung des Arbeitgebers nach diesem Zeitpunkt zu, beginnt die Dreiwochenfrist mit dem Zugang der schriftlichen Unterrichtung beim Arbeitnehmer.

3. Nach § 41 Satz 2 SGB VI gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist. Diese Regelung gilt nur für einzelvertraglich vereinbarte Altersgrenzen vor Vollendung des Regelrentenalters. Sie betrifft nur Vereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt endet, zu dem der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters zu beantragen, nicht aber Vereinbarungen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Zeitpunkt der Rentengewährung knüpfen.

TzBfG §§ 21, 17, 15 Abs. 2

SACHVERHALT

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung, Wiedereinstellung, Gewährung bzw. Abgeltung von Erholungs- und Zusatzurlaub sowie Vergütungsansprüche.

Der 1949 geborene Kläger war seit dem 1. April 1983 bei der beklagten Gewerkschaft bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt, zuletzt in deren Büro F mit einer Bruttomonatsvergütung von 4.808,00 Euro.