

## IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 1. Allgemeines

Regelmäßig endet das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung. Weitere Möglichkeiten, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, sind z.B.

- das Ende einer Befristung,
- der Eintritt einer auflösenden Bedingung,
- der Abschluss eines Aufhebungsvertrags,
- Anfechtung,
- Änderungskündigung,
- Auflösungsurteil,
- Tod des Arbeitnehmers.

Bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anfechtung wird an dieser Stelle auf das oben Gesagte verwiesen, Rn. 108 ff. 259

### 2. Befristung

Ein Arbeitsvertrag kann auch für eine bestimmte Zeit geschlossen, also **befristet**, werden. 260

Das TzBfG unterscheidet zwischen **kalendermäßig** befristeten Arbeitsverträgen und **zweckbefristeten** Arbeitsverträgen. 261

Nach § 3 Abs. 1 S. 2 TzBfG liegt eine **kalendermäßige** Befristung vor, wenn die Dauer des Arbeitsvertrages kalendermäßig bestimmt ist.

Bei einem **zweckbefristeten** Arbeitsvertrag ergibt sich die Dauer aus der Art, Zweck oder der Beschaffenheit der Arbeitsleistung, § 3 Abs. 1 S. 2 TzBfG.



Abzugrenzen ist insbesondere ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis von einem unter einer auflösenden **Bedingung** (§ 21 TzBfG) geschlossenen Arbeitsverhältnis. Während bei einer Bedingung an einen ungewissen Eintritt eines Ereignisses angeknüpft wird, kann bei einer Zweckbefristung nur der Zeitpunkt des Eintritts ungewiss sein. 262

Ist eine Befristung zulässigerweise vereinbart, so endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit Ablauf der bestimmten Zeit, § 620 Abs. 1, Abs. 3 BGB, § 15 TzBfG. Die Zulässigkeit der Befristung regelt § 14 TzBfG. Demnach sind Sachgrundbefristungen (Abs. 1) und sachgrundlose Befristungen (Abs. 2) möglich. 263

Wird ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Schriftform, ohne Vorliegen eines Grundes oder – bei sachgrundloser Befristung – unter Nichtbeachtung von Vorbeschäftigungszeiten (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG) geschlossen, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, § 16 TzBfG.<sup>104</sup>

» An dieser Stelle empfiehlt sich ein Blick in das TzBfG, insbesondere sollten Sie sich die Vorschriften des § 3 und der §§ 14 ff. TzBfG einmal durchlesen. «

104 Vgl. Rn. 272.

**a) Sachgrundbefristung**

- 264 § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG setzt zunächst voraus, dass die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist und zählt anschließend in S. 2 Sachgründe auf. Diese Aufzählung ist jedoch **nicht abschließend**.
- 265 Ob ein die Befristung rechtfertigender Sachgrund vorliegt, ist nach einer Prognose aus der Perspektive eines verständigen Arbeitgebers über den zu erwartenden Beschäftigungsbedarf zu beurteilen. Maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Unerheblich ist daher grundsätzlich, wenn der Sachgrund später entfällt.
- 266 Erforderlich ist, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses aufgrund greifbarer Tatsachen mit hinreichender Wahrscheinlichkeit annehmen darf, dass der Arbeitskräftebedarf nur vorübergehend besteht.<sup>105</sup>

**b) Sachgrundlose Befristung**

- 267 Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist eine kalendermäßige Befristung bis zu zwei bzw. fünf Jahren nach Maßgabe der § 14 Abs. 2, Abs. 3 TzBfG zulässig, wenn der Arbeitnehmer nicht schon Vorbeschäftigungszeiten bei dem Arbeitgeber aufweist.

**Hinweis**

Zum letztgenannten Punkt – der Vorbeschäftigung – gab es 2011 höchst interessante Entwicklungen in der Rechtsprechung. Das Gesetz sieht wörtlich vor, dass eine Befristung ohne Sachgrund nicht zulässig ist, wenn „mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“ (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG). Dies klingt absolut, also auf jegliche Vorbeschäftigung, egal wann, bezogen. Diesem wörtlichen Verständnis des Gesetzestexts hat das BAG den Boden entzogen. Mit Urteil vom 6.4.2011<sup>106</sup> wurde klargestellt, dass es einer sachgrundlosen Befristung nicht im Wege steht, wenn das vorangegangene Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Die Klägerin machte geltend, ihr nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeter Arbeitsvertrag sei unwirksam befristet, da sie vor sechs Jahren bereits drei Monate als studentische Hilfskraft beim beklagten Freistaat beschäftigt gewesen sei. Die Bundesarbeitsrichter befanden, dass dies kein tragfähiges Argument sei. Die Auslegung der Vorschrift des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ergebe, dass entgegen der weit überwiegenden Meinung der Literatur und der *Arbeitsgerichte* eine Vorbeschäftigung im Sinne der Norm nicht gegeben sei, wenn seit dem früheren Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre vergangen seien. Dazu führten die Richter aus: *„Unter Berücksichtigung aller Auslegungskriterien ist ein Verständnis der Vorschrift in dem Sinne geboten, dass das Zuvorbeschäftigungsverbot zeitlich eingeschränkt ist. Der Wortlaut und die Gesetzessystematik zwingen zu keiner bestimmten Auslegung. Die Gesetzesgeschichte deutet eher auf ein zeitlich unbeschränktes Verbot der Zuvorbeschäftigung. Dagegen sprechen der Normzweck, Gründe der Praktikabilität und Rechtssicherheit sowie insbesondere verfassungsrechtliche Erwägungen für eine zeitliche Beschränkung des Verbots.“*

105 BAG NZA 2010, 633-636.

106 BAG NZA 2011, 905-911.

**c) Formvorschrift**

Gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 126 Abs. 1 BGB). Sinn und Zweck der Regelung ist vor allem, dem Arbeitnehmer vor Augen zu führen, dass das Arbeitsverhältnis keine dauerhafte Existenzgrundlage bildet, es vielmehr zu einem bestimmten Zeitpunkt automatisch endet. **268**

**Hinweis**

Zu beachten ist, dass nicht der ganze Arbeitsvertrag, sondern lediglich die Befristungsabrede der Schriftform bedarf! Das Schriftformerfordernis erstreckt sich auch nicht auf die Sachgründe.

**d) Ende des Arbeitsverhältnisses**

Ist die Befristungsabrede wirksam, so endet ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Zeit, § 15 Abs. 1 TzBfG. Ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis endet mit Zweckerreichung, jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 2 TzBfG). **269**

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit oder Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt, § 15 Abs. 5 TzBfG. **270**

Während des befristeten Arbeitsverhältnisses ist die **ordentliche Kündigung** grundsätzlich ausgeschlossen (vgl. § 15 Abs. 3 TzBfG), wenn sie nicht gesondert im Arbeitsvertrag erlaubt wurde. In diesem Zusammenhang ist § 15 Abs. 4 TzBfG zu beachten, wonach ein Arbeitsverhältnis, das für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen ist, nach Ablauf von fünf Jahren mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden kann. **271**

Ist die Befristung **unwirksam**, so gilt nach § 16 TzBfG der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann – vorbehaltlich des § 15 Abs. 3 TzBfG – frühestens zum vereinbarten Ende gekündigt werden. Ergibt sich die Unwirksamkeit lediglich aus einem Mangel der Schriftform, so kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende gekündigt werden. **272**

Die Unwirksamkeit der Befristung kann der Arbeitnehmer gerichtlich mit der einer **Befristungskontrollklage** oder auch **Entfristungsklage** geltend machen. Dabei ist § 17 TzBfG zu beachten. Die Geltendmachung der Unwirksamkeit kommt danach nicht mehr in Betracht, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende Klage erhebt. Dann nämlich wird die Wirksamkeit der Befristung gemäß § 17 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG von Anfang an fingiert. **273**

**Hinweis**

§ 14 TzBfG ist nicht anwendbar auf die Befristung lediglich **einzelner Arbeitsbedingungen**. § 3 TzBfG definiert den Begriff des befristeten Arbeitsvertrages als Vertrag, dessen Laufzeit insgesamt begrenzt ist. Das zugrundeliegende unbefristete Arbeitsverhältnis bildet die maßgebliche Grundlage für die dauerhafte Beschäftigung, ein Schutzbedürfnis § 14 Abs. 4 TzBfG analog anzuwenden besteht mit Blick auf den oben genannten Sinn und Zweck dieser Vorschrift daher nicht. Auch ein Sachgrund ist für die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht erforderlich. Nach § 1 TzBfG regelt das Gesetz ausdrücklich die Befristung von „Arbeitsverträgen“.

Daraus folgt aber keine uneingeschränkte Befristungsmöglichkeit von Vertragsbedingungen. Nach der Rechtsprechung des BAG<sup>107</sup> unterliegt z.B. die befristete Aufstockung des Beschäftigungsumfangs, wenn die sonstigen Voraussetzungen der §§ 305 ff. BGB vorliegen, der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Im Rahmen dieser Prüfung können sich die Gründe des § 14 Abs. 1 TzBfG bei der Interessenabwägung niederschlagen. Liegt demnach der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit ein Sachverhalt zu Grunde, der die Befristung eines Gesamtarbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG rechtfertigen könnte, dann soll das Interesse des Arbeitgebers an der befristeten Erhöhung das Interesse des Arbeitnehmers an einer unbefristeten Erhöhung überwiegen.

**3. Auflösende Bedingung**

- 274** Ein Arbeitsverhältnis kann auch durch den Eintritt einer einzel- oder tarifvertraglich vereinbarten auflösenden Bedingung enden. § 21 TzBfG erklärt hierzu einige wichtige Vorschriften des TzBfG für anwendbar, nämlich die §§ 4 Abs. 2, 5, 14 Abs. 1 und 4, 15 Abs. 2, 3 und 5 sowie 16 bis 20 entsprechend.
- 275** In der Praxis wird die Aufnahme einer Klausel, die eine auflösende Bedingung bei sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen vorsieht, immer beliebter. Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren dann beispielsweise, dass das Arbeitsverhältnis enden soll, wenn der Arbeitnehmer einen endgültigen Anspruch auf eine vollständige Erwerbsunfähigkeitsrente oder Altersrente o.ä. hat.

**Hinweis**

Steht der Arbeitnehmer unter dem Schutz des SGB IX, bedarf auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung der Zustimmung durch das Integrationsamt, § 92 SGB IX!

- 276** Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund des Eintritts einer Bedingung geendet habe, muss er gem. §§ 21 i.V.m. 17 TzBfG eine sog. „Bedingungskontrollklage“ erheben. Diese muss, wie die Entfristungsklage, binnen drei Wochen nach Zugang der Erklärung nach §§ 21 i.V.m. 15 Abs. 2 TzBfG eingereicht werden.

<sup>107</sup> BAG NZA 2012, 674-680.

Denkbar ist beispielsweise, dass der Bescheid, der die auflösende Bedingung darstellen soll, **277** nichtig ist.

**Beispiel** Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers war folgende tarifliche Klausel anwendbar: „Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Beschäftigte hat die/den Dienststellenleiter/in von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [...]“. Dem Kläger wurde eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bis zur Erreichung der Altersgrenze bewilligt. Daraufhin ging der Arbeitgeber davon aus, dass das Arbeitsverhältnis beendet sei. Vor dem *Arbeitsgericht* machte der Arbeitnehmer geltend, dass der unbefristete Rentenbescheid nichtig gewesen sei, was sich seiner Meinung nach auch auf sein vermeintlich beendetes Arbeitsverhältnis auswirke. Damit stieß er beim *LAG* und beim *BAG* auf offene Ohren. Die Nichtigkeit eines Verwaltungsakts habe Tatbestandswirkung auch für den Arbeitgeber, so die Bundesarbeitsrichter. Einem nichtigen Verwaltungsakt fehle die Bindungswirkung, was sich jedenfalls hier auch auf den Arbeitgeber auswirke: „Es läge ein *unauflösbarer Widerspruch* vor, wenn ein Arbeitgeber sich auf die *Drittwirkung* eines Rentenbescheids berufen könnte, die *Drittwirkung* eines Nichtigkeitsbescheids aber nicht gegen sich gelten lassen müsste.“<sup>108</sup> ■

#### 4. Aufhebungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kann auch durch beiderseitiges Einverständnis der Parteien aufgehoben werden, § 311 Abs. 1 BGB. **278**

##### a) Zustandekommen des Aufhebungsvertrages

Der Aufhebungsvertrag ist ein Rechtsgeschäft bestehend aus zwei Willenserklärungen, gerichtet auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die allgemeinen Vorschriften über Rechtsgeschäfte finden Anwendung, §§ 104 ff. BGB. **279**

**Beispiel** An dieser Stelle kann in einer Klausur das Problem einer Drohung eingebaut werden. Beispielsweise kann der Arbeitgeber damit drohen, eine außerordentliche Kündigung auszusprechen, sodass die versprochene Abfindung wegfällt, falls der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnet. Der Arbeitnehmer kann dann gem. § 123 BGB zur Anfechtung berechtigt sein, wenn eine außerordentliche Kündigung von dem Arbeitgeber nicht in Betracht gezogen werden konnte.<sup>109</sup> Es kommt hier nicht darauf an, ob die Kündigung in einem gedachten Kündigungsschutzprozess Bestand haben könnte.<sup>110</sup> ■

##### b) Form

Der Aufhebungsvertrag bedarf nach § 623 BGB der Schriftform, die elektronische Form ist ausgeschlossen. Wirksamkeitsvoraussetzung ist also, dass die Parteien auf einer Urkunde unterschreiben (Urkundeneinheit), § 126 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 BGB bzw. sich gegenseitig ein **280**

108 BAG NZA 2013, 344.

109 BAGE 109, 22-39.

110 BAGE 109, 22-39.

unterschiedenes Exemplar zur Verfügung stellen, § 126 Abs. 2 S. 2 BGB. E-Mail, Telefax oder Kopie genügen dem Schriftformerfordernis daher nicht. Wird die Schriftform nicht eingehalten, so ist der Vertrag nach § 125 BGB nichtig.

### c) Widerruf

- 281** In einer Klausur kann sich auch die Frage nach der Möglichkeit eines Widerrufs stellen. Das Arbeitsrecht stellt dem Arbeitnehmer aber kein dem Verbraucherschutz ähnelndes gesetzliches Widerrufsrecht oder Rücktrittsrecht zur Seite. Ist für diesen Fall kein tarifliches Widerrufsrecht geregelt und einschlägig, kommt den Unwirksamkeitsgründen des allgemeinen Teils eine stärkere Bedeutung zu.

**Beispiel** Der Arbeitnehmer D wird während eines Arbeitstages ohne Vorankündigung in das Büro des Personalchefs gebeten. Der Personalchef unterbreitet ihm sodann den Wunsch, das Arbeitsverhältnis auflösen zu wollen. Schlussendlich unterschreibt D den Vertrag. ■

- 282** Ein Verbraucher ist an seine auf Abschluss des Vertrags gerichtete Willenserklärung nicht mehr gebunden, wenn ihm durch Gesetz ein Widerrufsrecht eingeräumt worden ist und er seine Willenserklärung fristgerecht widerrufen hat, § 355 Abs. 1 S. 1 BGB.

- 283** Dem Verbraucher steht dann ein Widerrufsrecht nach § 355 BGB zu, wenn er zu dem Abschluss eines Vertrages mit einem Unternehmer, der eine entgeltliche Leistung zum Gegenstand hat, durch mündliche Verhandlung an seinem Arbeitsplatz bestimmt worden ist (**Haustürgeschäft**). Wäre der Arbeitnehmer bei Abschluss des Aufhebungsvertrages Verbraucher (§ 13 BGB) und der Arbeitgeber Unternehmer im Sinne des § 14 BGB, läge somit ein **Verbrauchervertrag** vor und folglich stünde dem Arbeitnehmer ein gesetzliches Widerrufsrecht zu.



- 284** Das BAG lehnt ein Widerrufsrecht des Arbeitnehmers nach Unterzeichnen des Aufhebungsvertrages in solchen Situationen jedoch aus mehreren Gründen ab.

Dazu führt das BAG im Wesentlichen aus,<sup>111</sup> der Vertrag sei zwar „am Arbeitsplatz“ im Sinne der Norm abgeschlossen worden, worunter das gesamte Betriebsgelände einschließlich der Personalabteilung zu verstehen sei. Einer Anwendung des Verbraucherschützenden Widerrufsrechts auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge stünde aber die Gesetzessystematik, die Entstehungsgeschichte sowie der Sinn und Zweck der Vorschrift entgegen.

Das Haustürwiderrufsrecht als vertragstypenbezogenes Verbraucherschutzrecht fände nur auf „besondere Vertriebsformen“, denen eine bestimmte Vertriebs- und Vermarktungsart gemeinsam sei, Anwendung. Der in den Normen genannte Verbraucher müsse also Empfänger einer entsprechenden Ware bzw. Dienstleistung sein. Anders als z.B. in § 310 Abs. 4 S. 2 BGB habe der Gesetzgeber im Untertitel 2 keine Anwendung der gesetzlichen Regelungen auf das Arbeitsrecht angeordnet. Letztlich würde ein unbefristetes Widerrufsrecht nach § 355 Abs. 3 S. 3 BGB – im Falle einer nicht ordnungsgemäßen Belehrung – sich auch nicht mit dem Beschleunigungsinteresse in arbeitsrechtlichen Beendigungsstreitigkeiten, wie es beispielsweise in §§ 4, 7 KSchG, § 17 TzBfG zum Ausdruck komme, vereinbaren lassen. Eine dem Haustürgeschäft vergleichbare Situation beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags sei im Betrieb grundsätzlich nicht gegeben.

<sup>111</sup> BAG BB 2004, 1858 f.; LAG Niedersachsen NZA-RR 2018, 316.

Die Vorschriften beabsichtigten, den Verbraucher bei der Anbahnung und beim Abschluss eines Geschäfts vor der Beeinträchtigung seiner rechtsgeschäftlichen Entscheidungsfreiheit und vor einer Überrumpelung beim Geschäftsabschluss in bestimmten Situationen, in denen der Verbraucher keine Möglichkeit hat, Qualität und Preis des Angebots mit anderen Angeboten zu vergleichen und ihm keine hinreichenden Informationen für eine rationale Entscheidung zur Verfügung stehen, zu schützen. Es handele sich um einen situationsbezogenen Verbraucherschutz. Entscheidend für den Überrumpelungs- und Überraschungseffekt sei die im Gesetz genannte – örtliche – Situation, in der die Vertragsanbahnung stattfindet.

Der „Arbeitsplatz“ sei aber typischerweise der Ort, an dem die das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen besprochen und geregelt werden. Demnach fehle es grundsätzlich am situationstypischen Überraschungsmoment. Der Arbeitnehmer müsse an „seinem Arbeitsplatz“ – gerade in den Räumen der Personalabteilung – mit dem Angebot eines Aufhebungsvertrages rechnen.

