

Arbeitsrecht

Waltermann / Chandna-Hoppe

21. Auflage 2026
ISBN 978-3-406-83742-5
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Richtlinie 2003/88/EG die Mitgliedstaaten der EU, wenigstens vier Wochen Jahresurlaub zu gewähren. Häufig finden sich Abweichungen (zugunsten der Arbeitnehmer) in Tarifverträgen (vgl. § 13 Abs. 1 S. 1 BUrlG); auf diese tarifvertragliche Abweichungen kann nach Maßgabe von § 13 Abs. 1 S. 2 BUrlG arbeitsvertraglich Bezug genommen werden (tarifdispositives Gesetzesrecht, → Rn. 92).

Teilzeitkräfte haben denselben Anspruch, sofern nur die tägliche Arbeitszeit verkürzt ist. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die regelmäßig an weniger Arbeitstagen einer Woche als Vollzeitbeschäftigte arbeiten, sind die für die Vollzeitbeschäftigten maßgeblichen Urlaubstage und die Urlaubstage, an denen der Teilzeitbeschäftigte zu arbeiten hat, rechnerisch zueinander in Beziehung zu setzen.² Schwerbehinderte Menschen und Jugendliche haben einen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub (§ 208 SGB IX, § 19 ArbSchG).

Voraussetzung für den Anspruch auf Erholungsurlaub ist das sechsmonatige Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG). Erfüllt der Arbeitnehmer wegen Wechsels der Arbeitsstelle diese *Wartezeit* nicht oder scheidet er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Jahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er für jeden vollen Monat der Beschäftigung Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs (§ 5 BUrlG). Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens 0,5 ergeben, sind diese aufzurunden (§ 5 Abs. 2 BUrlG), geringere Bruchteile sind als solche zu gewähren.³ Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit für das laufende Kalenderjahr von einem früheren Arbeitgeber bereits Urlaub gewährt worden ist (§ 6 Abs. 1 BUrlG); um Doppelansprüchen entgegenzuwirken, ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine entsprechende Bescheinigung auszuhändigen (§ 6 Abs. 2 BUrlG).

2. Zeitliche Festlegung des Urlaubs

Der Urlaub ist grundsätzlich *zusammenhängend* im laufenden Kalenderjahr zu gewähren (§ 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG). Der Arbeitgeber hat ein durch § 7 BUrlG konkretisiertes *einseitiges Leistungsbestimmungsrecht*. Machen dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen (§ 7 Abs. 2 BUrlG). Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt des Urlaubsantritts. Dabei hat er die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass dem dringende betriebliche Belange (auch einheitlich gestaltete Betriebsferien) oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, welche unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen (§ 7 Abs. 1 BUrlG). Im Streitfall geht die Leistungsklage des Arbeitnehmers auf Urlaubsgewährung zu einem bestimmten Zeitpunkt.⁴ 280

3. Erfüllung und Erlöschen des Urlaubsanspruchs

Der Urlaubsanspruch wird durch Freistellung erfüllt. Urlaub wird nicht „genommen“, sondern gewährt. „Selbstbeurlaubung“ ist Vertragsverletzung. In Eilfällen muss einstweiliger Rechtsschutz erwirkt werden, § 935 ZPO. 281

Zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub freigestellte Arbeitnehmer darf der Arbeitgeber nicht einseitig aus dem Urlaub zurückrufen. Eine entsprechende Abrede verstößt gegen zwingendes Urlaubsrecht und ist unwirksam (§ 13 BUrlG). Der „Rückruf“ kann als Angebot einer Änderungsvereinbarung auszulegen sein.

² BAG 14.2.1991 – 8 AZR 97/90, NZA 1991, 777 ff.

³ Vgl. BAG 23.1.2018 – 9 AZR 200/17, NZA 2018, 653 Rn. 30 ff.

⁴ BAG 18.12.1986 – 8 AZR 502/84, NZA 1987, 379 f. Näher ErfK/Gallner BUrlG § 7 Rn. 29 ff.

Der Urlaubsanspruch *erlischt* mit dem Ende des Kalenderjahrs; der Anspruch besteht „im Urlaubsjahr, nicht für das Urlaubsjahr“.⁵ Nur bei Vorliegen der in § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG genannten Voraussetzungen kann der Urlaub ausnahmsweise auf das nächste Jahr übertragen werden, nach dem Gesetzeswortlaut nur bis zum 31.3. des Folgejahres (§ 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG).

Die Arbeitgeber trifft eine Mitwirkungsobliegenheit bei der Urlaubsgewährung. Arbeitnehmer müssen durch ihren Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, den Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Hierzu ist nach der Rechtsprechung erforderlich, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, den Urlaub zu nehmen und ihn darüber informiert, dass der Urlaubsanspruch zum Ende des Kalenderjahres erlischt, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht wahrnimmt. Kommt der Arbeitgeber dieser Mitwirkungsobliegenheit nicht nach, erlischt der Urlaubsanspruch nicht am Ende des Kalenderjahres, sondern wird auf das folgende Jahr übertragen, sofern der Arbeitnehmer nicht aus objektiven Gründen daran gehindert war, unabhängig von einem Hinweis Urlaub in Anspruch zu nehmen.⁶ Der Hinweis ist auch Voraussetzung für den Beginn der Regelverjährung des Urlaubsanspruchs.⁷ Aufgrund der Rechtsprechung des EuGH⁸ reduziert das BAG § 7 Abs. 3 BUrlG europarechtskonform teleologisch, wenn der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch wegen Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende der Übertragungsfrist nicht ausüben konnte, so dass in diesem Fall der Urlaubsanspruch nicht erlischt.⁹ Im Einzelfall kann das dazu führen, dass einem bis zum Eintritt in den Ruhestand Erkrankten der Urlaub gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten ist.¹⁰ Nationale Vorschriften oder Gepflogenheiten, etwa tarifvertragliche Regelungen, können für diese Fälle Übertragungszeiträume vorsehen, welche jedoch die Dauer der Bezugszeiträume deutlich übersteigen müssen, bevor Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche erlöschen.¹¹

- 282 Eine Urlaubsabgeltung an Stelle einer tatsächlichen Urlaubsgewährung ist nur zulässig, soweit der Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllt werden kann (§ 7 Abs. 4 BUrlG).¹² Das entspricht dem Erholungszweck des Urlaubs. Der EuGH und ihm folgend das BAG nehmen an, dass der Abgeltungsanspruch auch dann vererblich ist, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet wurde; dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung der §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG, § 1922 Abs. 1 BGB.¹³

4. Urlaubsentgelt

- 283 Das vor Antritt des Urlaubs auszahlende Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen mit Ausnahme der Überstundenvergütungen (§ 11 BUrlG). Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung sehen nicht selten eine Urlaubsgratifikation (sog. Urlaubsgeld) vor.

⁵ BAG 28.11.1990 – 8 AZR 570/89, BAGE 66, 288 (289).

⁶ BAG 19.2.2019 – 9 AZR 423/16, NZA 2019, 977 (981); BAG 22.10.2019 – 9 AZR 98/19, NZA 2020, 307 (308); EuGH 6.11.2018 – C-684/16, NZA 2018, 1474 (1476 f.) – Max-Planck-Gesellschaft; EuGH 22.9.2022 – C-518/20, NZA 2022, 1323 Rn. 46 – XP/Fraport; BAG 31.3.2023 – 9 AZR 85/22, NZA 2023, 1121 Rn. 11.

⁷ BAG 20.12.2022 – 9 AZR 266/20, NZA 2023, 683 Rn. 38 ff.; EuGH 22.9.2022 – C-120/21, NZA 2022, 1326 Rn. 48 ff.– LB.

⁸ EuGH 20.1.2009 – C-350/06 und C-520/06, NZA 2009, 135 ff. – Schultz-Hoff.

⁹ BAG 24.3.2009 – 9 AZR 983/07, NZA 2009, 538 (544 ff.); aus methodischer Perspektive ErfK/Gallner BUrlG § 7 Rn. 50.

¹⁰ BAG 23.3.2010 – 9 AZR 128/09, NZA 2010, 810 ff. (817).

¹¹ EuGH 22.11.2011 – C-214/10, NZA 2011, 1333 ff. – KHS. Zum Ganzen ErfK/Gallner BUrlG § 7 Rn. 59 ff.; Höpfner RdA 2013, 16 ff., 65 ff.

¹² Zur Aufgabe der sog. Surrogationstheorie BAG 19.6.2012 – 9 AZR 652/10, NZA 2012, 1087 Rn. 14 ff.

¹³ EuGH 6.11.2018 – C-569/16, NZA 2018, 1464 (1469 f.); BAG 22.1.2019 – 9 AZR 45/16, NZA 2019, 829 ff.

5. Krankheit, anderweitige Erwerbstätigkeit

Erkranken Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden Tage der Arbeitsunfähigkeit 284 auf den Jahresurlaub nicht angerechnet (vgl. §§ 9, 10 BUrlG). Arbeitnehmer dürfen gemäß § 8 BUrlG keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Der Arbeitgeber kann analog § 1004 Abs. 1 S. 2 BGB Unterlassung der verbotenen Tätigkeit verlangen, durch die arbeitsvertragliche Nebenpflichten verletzt werden.

II. Bildungsurlaub

Unter Bildungsurlaub wird die Freistellung des Arbeitnehmers zu Zwecken der beruf- 285 lichen Fortbildung oder der politischen Bildung verstanden. Abgesehen von der Regelung in § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG¹⁴ fehlt es an einer bundesgesetzlichen Regelung. Dagegen sehen einzelne Landesgesetze und Tarifverträge einen Bildungsurlaub für bestimmte Arbeitnehmergruppen vor.

III. Feiertage

Nach den Feiertagsgesetzen der Länder und des Bundes ruht an Feiertagen grundsätzlich die Arbeit. Die 285a Arbeitnehmer erhalten dennoch das Entgelt, welches sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten (Entgelt-ausfallprinzip, § 2 Abs. 1 EFZG). Fällt ein gesetzlicher Feiertag in einen Urlaubszeitraum, besteht für den Feiertag Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG.¹⁵

IV. Pflege- und Elternzeit

Das Pflegezeitgesetz gewährt Beschäftigten die vollständige oder teilweise Freistellung 286 von der Arbeitsleistung für längstens sechs Monate, wenn sie einen *pflegebedürftigen Angehörigen* in häuslicher Umgebung pflegen. §§ 3, 4 PflegeZG. Damit soll die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert werden, § 1 PflegeZG. Der Anspruch auf Pflegezeit besteht gemäß § 3 Abs. 1 S. 2 PflegeZG nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten. Für die Dauer der Pflegezeit werden die Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses suspendiert, Beschäftigte haben also keinen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber.¹⁶ Daneben besteht Anspruch auf die Verringerung der Arbeitszeit nach den Vorschriften des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) für die Dauer von längstens 24 Monaten (vgl. insbesondere § 2 FPfZG); § 3 FPfZG regelt eine Förderung durch Darlehen. Nach Maßgabe der §§ 15 ff. BEEG steht Eltern zur *Betreuung und Erziehung ihrer Kinder* ein Anspruch auf Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren zu (→ Rn. 466).

¹⁴ Waltermann, Arbeitsrecht, 20. Aufl. 2021, Rn. 779.

¹⁵ BAG 26.10.2016 – 5 AZR 456/15, NZA 2017, 123 Rn. 12.

¹⁶ S. hierzu und zu den sozialrechtlichen Folgen der Pflegezeit Jousen NZA 2009, 69 (72).

§ 15. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beendigungsgründe

Fälle:

- Arbeitnehmerin A wird in einer Situation gesehen, die den dringenden Verdacht eines Diebstahlsversuchs begründet. Arbeitgeber G stellt nach Anhörung der A zum Sachverhalt die fristlose Kündigung in Aussicht. Im weiteren Verlauf der Aussprache in den Geschäftsräumen des G unterzeichnet A dann einen von G formulierten Aufhebungsvertrag. Später erklärt A den Widerruf dieser Erklärung und die Anfechtung wegen Drohung.
- A ist Pilot bei der Fluggesellschaft G. Nach dem einschlägigen Tarifvertrag, auf den der Arbeitsvertrag des A verweist, dürfen Piloten ihrer beruflichen Tätigkeit nicht mehr nachgehen, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben – während nationale und internationale Bestimmungen des Berufsrechts der Flugzeugführer seit 2003 eine Altersgrenze von 65 Jahren vorsehen. A hält die Tarifregelung für unwirksam.
- Reinigungskraft A ist arbeitsunfähig erkrankt. An einem Nachmittag gegen 17 Uhr sucht ihr Arbeitgeber G sie zuhause auf und legt ihr einen Aufhebungsvertrag zur Unterschrift vor, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Abfindung vorsieht. A unterschreibt. Später meint sie, dass sie an den Vertrag nicht gebunden sein könne, da sie die Rechtsfolgen der Vereinbarung krankheitsbedingt nicht vollumfänglich habe erfassen können.

Das Arbeitsverhältnis kann aus verschiedenen Gründen enden.

Beendigungsgründe						
Zeitablauf/ Zweckerreichung → Rn. 287	Kündigung → Rn. 288	Aufhebungsvertrag → Rn. 289 ff.	Gerichtsentscheidung → Rn. 294	Altersgrenzenregelung → Rn. 295	Tod des Arbeitnehmers → Rn. 296	Arbeitskampf → Rn. 297

1. Zeitablauf und Zweckerreichung

- 287 Das Gesetz kennt drei Konstellationen: Das Arbeitsverhältnis endet mit Zeitablauf, wenn es für eine bestimmte Zeit eingegangen ist (§ 620 Abs. 1, Abs. 3 BGB iVm §§ 3 Abs. 1 S. 2, 1. Fall, 15 Abs. 1 TzBfG: *kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag*). Es endet mit Zweckerreichung, wenn es für einen bestimmten Zweck (etwa ein bestimmtes Projekt) eingegangen ist (§ 3 Abs. 1 S. 2, 2. Fall TzBfG) und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig schriftlich über den Zeitpunkt der Zweckerreichung unterrichtet hat (§ 15 Abs. 2 TzBfG: *zweckbefristeter Arbeitsvertrag*). Auch durch *Eintritt einer auflösenden Bedingung* endet das Arbeitsverhältnis gemäß § 158 Abs. 2 BGB ohne Kündigung. Es gelten ähnliche Voraussetzungen wie für Befristungsabreden (Einzelheiten → Rn. 299 ff.).

2. Kündigung

- 288 Das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung (Einzelheiten → Rn. 318 ff.).

3. Aufhebungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis endet durch Aufhebungsvertrag, der ein Schuldverhältnis gemäß § 311 Abs. 1 BGB begründet. Aufhebungsverträge haben in der Praxis große Bedeutung. Sie werfen arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Fragen auf. 289

a) Abschluss

Aufhebungsverträge sind (zum Schutz vor Übereilung) gemäß § 623 BGB schriftformbedürftig. Ist die Form nicht gewahrt, ist der Aufhebungsvertrag nichtig. Aufhebungsverträge werden nicht selten durch Prozessvergleich (der die Form wahrt) geschlossen. 290

b) Wirksamkeit

Aufhebungsverträge sind im Ausgangspunkt Ausdruck der Vertragsfreiheit. Im Einzelfall kann jedoch die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers aus tatsächlichen Gründen eingeschränkt sein. Um zu vermeiden, dass Arbeitnehmer Aufhebungsverträge vorschnell oder in Drucksituationen abschließen, sehen Tarifverträge zum Teil Bedenkzeiten oder Widerrufsrechte vor. 291

Aufhebungsverträge werden nicht selten in Drucksituationen geschlossen. Ihre ganze, namentlich auch sozialversicherungsrechtliche (→ Rn. 292) Tragweite wird vielen Arbeitnehmern erst nach Vertragsschluss klar. Das BAG hat aus überzeugenden Gründen den Standpunkt eingenommen, dass die früheren Vorschriften zum *Widerruf* bei Haustürgeschäften auf arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge keine Anwendung finden.¹ Dies gilt auch für die Widerrufsrechte für Fernabsatzverträge und für außerhalb von Geschäftsräumen geschlossene Verträge gem. § 355 iVm § 312g Abs. 1, §§ 312b, 312c BGB, da sowohl Voraussetzungen als auch Rechtsfolgen der §§ 312 ff. BGB keinen Bezug zu arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen aufweisen (Fall a).²

Arbeitnehmer bleiben bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags durch die Möglichkeit der *Anfechtung* wegen Willensmängeln geschützt, insbesondere gegenüber Täuschung und widerrechtlicher Drohung. Die Drohung des Arbeitgebers mit Kündigung oder Strafanzeige ist widerrechtlich, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Sanktion nicht ernsthaft in Erwägung ziehen dürfte. Darauf, ob die Kündigung wirksam wäre, kommt es nicht an. In Fall a ist der Verdacht eines Diebstahlsversuchs begründet, sogar eine außerordentliche (Verdachts-)Kündigung (→ Rn. 347) würde nach den Umständen der arbeitsgerichtlichen Prüfung wahrscheinlich standhalten. Ein Anfechtungsgrund gemäß § 123 Abs. 1, 2. Fall BGB besteht demnach nicht, weil die Drohung mit der durchaus in Betracht kommenden außerordentlichen Kündigung nicht widerrechtlich war.

Unterhalb der Schwelle der §§ 105, 119 ff. BGB kann die Unwirksamkeit nach der Rechtsprechung aus der Verletzung des aus § 241 Abs. 2 BGB abgeleiteten *Gebots fairen Verhandelns* folgen, wenn ein Arbeitnehmer wie in Fall c etwa am Krankenbett überrumpelt wird.³ Eine *Inhaltskontrolle* gemäß §§ 307 ff. BGB kommt in Bezug auf Nebenabreden, zB einem formularmäßigen Klageverzicht,⁴ nicht auf die Aufhebung selbst (vgl. § 307 Abs. 3 BGB), in Betracht (→ Rn. 110).

c) Sozialversicherung

Beim Abschluss von Aufhebungsverträgen und Aufhebungsvergleichen muss den sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen Aufmerksamkeit geschenkt werden.⁵ Ge- 292

¹ BAG 27.11.2003 – 2 AZR 135/03, NZA 2004, 597 (601).

² BAG 7.2.2019 – 6 AZR 75/18, NZA 2019, 688 Rn. 20 ff.

³ Vgl. BAG 7.2.2019 – 6 AZR 75/18, NJW 2019, 1966 ff. mAnm Bachmann/Ponßen; BAG 24.2.2022 – 6 AZR 333/21, NZA 2022, 779 (782 f.); Kamanabrou RdA 2020, 201 ff.

⁴ BAG 12.3.2015 – 6 AZR 82/14, NZA 2015, 676 (679).

⁵ MHDBarbR/Greiner § 135 Rn. 20 ff.

maß § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III droht eine *Sperrzeit* von grundsätzlich zwölf Wochen, wenn Arbeitnehmer ihr Beschäftigungsverhältnis (durch einen Aufhebungsvertrag oder einen Abwicklungsvertrag) selbst gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt haben. Ferner *ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld* nach Maßgabe des § 158 SGB III, wenn der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsschädigung (insbesondere Abfindung) erhalten oder zu beanspruchen hat und das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden ist.⁶ Vor allem im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen (aber etwa auch im Zusammenhang mit Ansprüchen auf eine betriebliche Altersversorgung) können den Arbeitgeber gemäß § 241 Abs. 2 BGB *Aufklärungspflichten* treffen, deren Verletzung zu einer Schadensersatzpflicht gemäß § 280 Abs. 1 BGB führt.

d) Abwicklungsvertrag

- 293 Im Unterschied zum Aufhebungsvertrag regelt der in der Praxis sog. Abwicklungsvertrag einvernehmlich Folgen einer vom Arbeitnehmer hingenommenen wirksamen Kündigung des Arbeitgebers (zB Abfindung als Ausgleich für den Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage). Auch wenn es Sache des Arbeitnehmers ist, ob er eine formgültige Kündigung seines Arbeitsverhältnisses hinnehmen will oder nicht, kommt im Hinblick auf die Leistung von Arbeitslosengeld arbeitsförderungsrechtlich eine Sperrzeit gemäß § 159 SGB III in Betracht; das BSG sieht insoweit keinen relevanten Unterschied zwischen Abfindungs- und Aufhebungsverträgen.⁷ Bei *betriebsbedingter* Kündigung scheidet vor dem Hintergrund von § 1a Abs. 1 S. 1 KSchG eine Sperrzeit (§ 159 SGB III) jedoch aus, wenn der Arbeitgeber die Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt hat und das Arbeitsverhältnis nicht früher endet als bei fristgerechter Kündigung.⁸

4. Gerichtsentscheidung

- 294 Unter den Voraussetzungen des § 9 KSchG endet das Arbeitsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung.

5. Altersgrenzenregelung

- 295 Es gibt im Arbeitsrecht keine gesetzliche Altersgrenze. Die rentenversicherungsrechtlichen „Altersgrenzen“ (§§ 35 ff. SGB VI) legen fest, von welchem Alter an Versicherte eine Altersrente beanspruchen können, wenn die sonstigen Voraussetzungen des Rentenversicherungsrechts gegeben sind. Arbeitsrechtliche Altersgrenzenregelungen⁹ zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (früher meist mit der Vollendung des 65. Lebensjahrs, jetzt angepasst an die gemäß § 235 Abs. 2 SGB VI stufenweise von 2012 an auf das Alter 67 ansteigende Rentenaltersgrenze) finden sich in Arbeitsverträgen und in Tarifverträgen, aber auch in Betriebsvereinbarungen.¹⁰ Vereinbarun-

⁶ S. näher KRW/Kallert SGB III § 158 Rn. 1 ff.

⁷ BSG 18.12.2003 – B 11 AL 35/03 R, NZA 2004, 661 ff.

⁸ Vgl. BSG 12.7.2006 – B 11a AL 47/05 R, NZA 2006, 1359 ff.; DA der Bundesagentur für Arbeit 11/2011, 144.102 ff. Zur Problematik näher Rolf FS 50 Jahre BAG, 2004, 445 (453 ff.).

⁹ Grundsätzlich Boecken, Verh. d. 62. DJT 1998, S. B 31 ff.; Preis, Verh. d. 67. DJT 2008, S. B 39 f.; Temming, Altersdiskriminierung im Arbeitsleben, 2008; Waltermann, Berufsfreiheit im Alter – Verfasungsrechtliche und arbeitsrechtliche Schranken tarifvertraglicher Altersgrenzenregelungen, 1989.

¹⁰ Nach stRspr des BAG möglich BAG 5.3.2013 – 1 AZR 417/12, NZA 2013, 916 (918); dagegen zB Preis/D. Ulber RdA 2013, 211 (216); Waltermann SAE 2013, 94 (95 ff. mN).

gen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vollendung des 65. Lebensjahrs vorsehen, sind dahingehend auszulegen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze enden soll.¹¹ Altersgrenzenvereinbarungen werden als Befristungsregelungen eingestuft.¹²

Einschlägige Gesetzesvorschriften bei der Beurteilung von *allgemeinen Altersgrenzenregelungen*, die nicht auf besondere berufliche Anforderungen, sondern auf den Anspruch auf Altersrente abstellen, sind § 41 SGB VI und § 14 Abs. 1 TzBfG, ferner die Bestimmungen des AGG, insbesondere §§ 1, 7 und 10 AGG. § 41 Abs. 1 S. 1 SGB VI stellt klar, dass der Anspruch eines Versicherten auf Altersrente kein *Kündigungsgrund* sein kann. Eine *arbeitsvertragliche Altersgrenzenvereinbarung*, nach der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorgesehen ist, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Altersrente beantragen kann, gilt gemäß § 41 Abs. 1 S. 2 SGB VI 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 bestätigt worden ist. Das Grundrecht der Berufsfreiheit (unter den Gewährleistungsaspekten der freien Wahl des Arbeitsplatzes und des Berufs, Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG) beeinflusst die Frage, ob die in einer tarifvertraglichen oder formulararbeitsvertraglichen allgemeinen Altersgrenze liegende Befristung gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt ist (→ Rn. 302). Im Licht des Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG betrachtet, zeigt sich, dass die ständige Rechtsprechung des BAG¹³, nach der allgemeine Altersgrenzenregelungen zulässig sind, durchaus diskussionswürdig ist, wenn auch die Rechtsfrage der Zulässigkeit von Altersgrenzen zum Ruhestand für die Praxis geklärt ist: Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistet die freie Wahl des Arbeitsplatzes und des Berufs unabhängig vom Alter nicht nur im Hinblick auf die notwendige Existenzsicherung durch berufliche Arbeit, sondern auch unter dem Aspekt der Selbstverwirklichung durch berufliche Arbeit. Den strengen Anforderungen der Verfassung werden die vom BAG herangezogenen tragenden Rechtfertigungsgründe (Existenzsicherung durch Altersversorgung; Interesse des Arbeitgebers an einer ausgewogenen Personalstruktur) nicht gerecht, wenn auch der EuGH unter dem unionsrechtlichen Aspekt des Verbots der Altersdiskriminierung keine Bedenken hat.¹⁴ Hinzu kommt, dass sich die Fälle mehren, in denen die von der Altersgrenze Betroffenen keine existenzsichernde Altersversorgung erreicht haben.¹⁵ Rechtspolitisch kann man fragen, ob nicht in der alternden Gesellschaft ein neues arbeitsrechtliches Konzept für den Übergang in den Ruhestand gefunden werden sollte.¹⁶

¹¹ BAG 21.12.2022 – 7 AZR 489/21, NZA 2023, 493 (497).

¹² Vgl. BAG 21.9.2011 – 7 AZR 134/10, NZA 2012, 271 ff.

¹³ S. stellvertretend BAG 25.2.1998 – 7 AZR 641/96, NZA 1998, 715 f.; BAG 18.6.2008 – 7 AZR 116/07, NZA 2008, 1302 ff.; BAG 21.9.2011 – 7 AZR 134/10, NZA 2012, 271 ff.

¹⁴ EuGH 16.10.2007 – C-411/05, NZA 2007, 1219 ff. – Palacios de la Villa; EuGH 12.10.2010 – C-45/09, NZA 2010, 1167 ff. – Rosenblatt; EuGH 5.7.2012 – C-141/11, NZA 2012, 785 ff. – Hörnfeldt.

¹⁵ So in BAG 18.6.2008 – 7 AZR 116/07, NZA 2008, 1302 ff. (Altersrente monatlich 599,47 EUR) und EuGH 12.10.2010 – C-45/09, NZA 2010, 1167 ff. – Rosenblatt (Altersrente monatlich 253,19 EUR). Kritisch gegenüber allgemeinen Altersgrenzen zB Preis/Temming ArbR I Rn. 1653 f.; Waltermann RdA 2015, 343 (346) mwN.

¹⁶ Umfassend Chandna-Hoppe, Die Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters, 2019.

In **Fall b** geht es nicht um eine allgemeine Altersgrenze im Übergang zum Ruhestand, sondern um eine Altersgrenzenregelung, die den *besonderen Anforderungen einer bestimmten Berufstätigkeit* Rechnung tragen soll. Im Hinblick auf die Differenzierung wegen des Alters (§§ 7 Abs. 1, 1 AGG) kommt die Rechtfertigung gemäß § 8 Abs. 1 AGG und gemäß § 10 Sätze 1, 2 AGG in Betracht. Der EuGH hat festgestellt, dass die Differenzierung weder für die öffentliche Sicherheit und den Gesundheitsschutz notwendig, noch zur Gewährleistung der Flugsicherheit gerechtfertigt ist, wenn die nationalen und internationalen staatlichen Bestimmungen der Tätigkeit als Pilot erst mit 65 Jahren eine Grenze setzen.¹⁷ Folgt man dieser überzeugenden Begründung, ist die Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten nicht gemäß § 8 Abs. 1 AGG erlaubt und nicht sachlich gerechtfertigt iSd § 14 Abs. 1 TzBfG. Die Flugsicherheit ist kein legitimes Ziel iSv § 10 S. 1 AGG.¹⁸

6. Tod des Arbeitnehmers

- 296 Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tod des Arbeitnehmers, da die Arbeit gemäß § 613 BGB in Person zu leisten ist.

7. Arbeitskampf

- 297 Im Arbeitskampf endet das Arbeitsverhältnis nur durch lösende Aussperrung oder durch das Abkehren des Arbeitnehmers nach suspendierender Aussperrung.¹⁹

8. Keine Beendigungsgründe

- 298 Keine Beendigungsgründe (möglicherweise jedoch Anlässe zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses) sind die *Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers*; der *Tod des Arbeitgebers* (es treten die Erben gemäß §§ 1922, 1967 BGB in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein; § 613 S. 2 BGB schließt die Vererblichkeit des Anspruchs auf die Dienste nicht aus, Ausnahmen gelten, wenn die Arbeitsleistung personenbezogen ist, s. auch § 620 Abs. 2 BGB); die Eröffnung des *Insolvenzverfahrens* über das Vermögen des Arbeitgebers (vgl. aber § 113 InsO); der *rechtsgeschäftliche Betriebsübergang* (§ 613a BGB, beim rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang tritt der neue Inhaber im Weg der Einzelrechtsnachfolge in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, → Rn. 405 ff., 411).

II. Befristete und bedingte Arbeitsverhältnisse

Schrifttum: *Chandna-Hoppe*, Das Befristungsrecht im Wandel – Unionsrechtlicher Rahmen, verfassungsrechtliche Implikationen und mögliche Gesetzesänderungen, ZfA 2020, 70 ff.; *Linsenmaier*, Befristung und Bedingung, RdA 2012, 193 ff.; *Greiner*, Sachgrundbefristung und sachgrundlose Befristung als komplementäre Schutzkonzepte mit Annäherungstendenz, ZESAR 2013, 305 ff.; *Kiel*, Einstellung auf Zeit, NZA-Beil. 2016, 72 ff.; *vom Stein*, Missbrauchskontrolle bei befristeten Arbeitsverträgen, NJW 2015, 369 ff.; *Wiedemann*, Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge – Eine Rechtsfigur zum Abbau des Arbeitnehmerschutzes?, FS Otto, 2008, 609 ff.

Fälle:

- a) Arbeitgeber G möchte in seinem Blumengeschäft die Floristin A als weitere Arbeitskraft einstellen, um die gestiegene Nachfrage abzudecken. Er ist aber unsicher, ob er sich langfristig binden kann, weil noch nicht abzusehen ist, ob die Nachfrage anhalten wird.

¹⁷ EuGH 13.9.2011 – C-447/09, NZA 2011, 1039 ff. – Prigge; dazu *Temming* EuZA 2012, 205 ff.; zur Vereinbarkeit der entsprechenden Verordnung mit der GRCh EuGH 5.7.2017 – C-190/16, NZA 2017, 897 Rn. 68 f., 79 – Fries.

¹⁸ BAG 18.1.2012 – 7 AZR 112/08, NZA 2012, 575 ff.

¹⁹ S. dazu *Waltermann*, Arbeitsrecht, 20. Aufl. 2021, Rn. 715.