

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 489/08
17 Sa 1469/07
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. August 2010

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. August 2010 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die

Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die ehrenamtlichen Richter Stemmer und Heuser für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Teilurteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 14. Januar 2008 - 17 Sa 1469/07 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 17. Juli 2007 - 5 Ca 2016/07 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat auch die Kosten von Berufung und Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wege der Stufenklage darüber, ob die Beklagte 1
verpflichtet ist, an die Klägerin eine tarifliche Kapitalabfindung zu zahlen und in
diesem Zusammenhang darüber, ob die Klägerin „unfreiwillig“ iSd. Tarifver-
trages Übergangsversorgung für das Cockpitpersonal der Lufthansa Cargo AG
mit Einstellungsdatum vor dem 27. September 1995 vom 5. November 2002 (*im
Folgenden: TV ÜV*) aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden
ist.

Die am 23. Mai 1950 geborene Klägerin war seit dem 1. November 2
1989 als Flugzeugführerin bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin
beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand aufgrund arbeitsvertraglicher Verein-
barung der TV ÜV Anwendung. In diesem heißt es auszugsweise:

„Allgemeine Regeln

...

Leistungen aus diesem Tarifvertrag werden gewährt als:

- a) Rente und
- b) Flugdienstuntauglichkeitsleistungen.

...

Rente und Flugdienstuntauglichkeitsleistungen

§ 1

- (1) Der Mitarbeiter hat nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf Zahlung der Rente, wenn er wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und zehn Dienstjahre vollendet hat; für die Berechnung der Dienstjahre (Wartezeit) gilt § 3 a) Abs. (4) entsprechend.

...

§ 3

Für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis deshalb vorzeitig endet, weil der Mitarbeiter im Sinne von § 20 Abs. (1) a) oder b) MTV Cockpit LCAG dauernd flugdienstuntauglich geworden ist, werden dem Mitarbeiter Flugdienstuntauglichkeitsleistungen nach Maßgabe des § 3 a) gewährt.

§ 3 a)

- (1) Hat der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Feststellung der Flugdienstuntauglichkeit sowohl das 35. Lebensjahr als auch 10 Dienstjahre vollendet, wird ihm auf Antrag eine Flugdienstuntauglichkeitsrente gezahlt.

...

§ 4

- (1) In den Fällen der unfreiwilligen, jedoch nicht durch den Eintritt der Flugdienstuntauglichkeit bedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird anstelle einer Flugdienstuntauglichkeitsleistung eine Kapitalabfindung in Höhe der für den Betroffenen vorgenommenen steuerlich zulässigen Rückstellungen gewährt.
- (2) Jeglicher Anspruch entfällt, wenn das Ausscheiden unter den Voraussetzungen eines wichtigen Grundes erfolgt, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde und eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis darstellt.“

Die Beklagte kündigte das mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis zunächst mit Schreiben vom 29. August 2003 außerordentlich. Im Rahmen des von der Klägerin gegen diese Kündigung angestrebten Kündigungsschutzprozesses stellte das Arbeitsgericht Darmstadt mit rechtskräftigem

3

Teilurteil vom 5. Mai 2004 (- 1 Ca 275/03 -) fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet wurde. Bereits zuvor hatte die Beklagte mit Schreiben vom 12. September 2003 gegenüber der Klägerin eine ordentliche krankheitsbedingte Kündigung zum 31. März 2004 ausgesprochen. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage wurde vom Arbeitsgericht Darmstadt mit Urteil vom 15. Juni 2005 (- 1 Ca 302/03 -) abgewiesen. Mit Urteil vom 3. Juli 2006 (- 17 Sa 2017/05 -) gab ihr das Hessische Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Klägerin hin statt.

Im Anschluss daran kam die Prozessbevollmächtigte der Klägerin mit Schreiben vom 24. Juli 2006 gegenüber der Beklagten auf die Möglichkeit einer vergleichsweisen Regelung zurück und führte ua. aus:

4

„I.

Das LAG Hessen hat nunmehr, wiederholt, entschieden, dass das Arbeitsverhältnis meiner Mandantin fortbesteht. Eine Revision ist in dem Verfahren nicht zugelassen worden. Ungeachtet der Möglichkeit, Nichtzulassungsbeschwerde einzulegen, wurden Gespräche mit Ihrer Personalabteilung, dort Frau M, im Hinblick auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt.

Insofern wurden bereits vor der Entscheidung des LAG Hessen Entwürfe im Hinblick auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses übermittelt. Unter Berücksichtigung des Obsiegens in der II. Instanz ist allerdings der ursprünglich angedachte Abfindungsbetrag unter Berücksichtigung der rückständigen Vergütungsansprüche deutlich erhöht worden. Von Ihrer Personalabteilung ist pauschal bestätigt worden, dass ein Abfindungsbetrag in Höhe von EUR 670.000,00 bei einer Beendigung zum 31.12.2004 in Betracht kommt.

...

II.

Nachdem prozessual die II. Instanz abgeschlossen ist, besteht keine Möglichkeit mehr, in jenem Rechtsstreit eine vergleichsweise Regelung herbeizuführen. Eine vergleichsweise Regelung könnte auf ihre Kosten notariell beurkundet werden.

Um Zeit und Geld zu sparen war von uns angeboten worden, weil unter Berücksichtigung der Höhe der Summe ein außergerichtlicher Vergleich nur vollstreckbar ab-

geschlossen wird, dass unter Berücksichtigung einer neuen Kündigung ein arbeitsgerichtlicher Vergleich nach § 278 VI ZPO im schriftlichen Verfahren, bei welchem auch der Vollstreckungsanspruch des weiteren LAG-Urteils mit erledigt werden könnte, abgeschlossen wird. Das Gericht arbeitet insoweit kostenlos.

...

An die oben genannten Bedingungen hält sich unsere Mandantin bis 15.08.2006 gebunden. Den Entwurf eines Vergleichs legen wir diesem Schreiben bei.

...

Sollte eine entsprechende Vereinbarung bis 15.08.2006 nicht zugesagt sein, wird unsere Mandantin aus dem Rechtsstreit 17 Sa 912/05 vollstrecken, die rückständigen Vergütungsansprüche klageweise geltend machen, sofern sie nicht bezahlt werden und den Beschäftigungsanspruch vollstrecken.“

Mit Schreiben vom 12. August 2006 sprach die Beklagte gegenüber der Klägerin sodann eine weitere Kündigung aus. In dem um diese Kündigung vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main geführten „Rechtsstreit“ (- 5 Ca 6113/06 -) schlossen die Parteien am 12. September 2006 - innerhalb der Frist zur Einlegung einer Nichtzulassungsbeschwerde gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. Juli 2006 (- 17 Sa 2017/05 -) - einen Vergleich, in dem es auszugsweise heißt:

5

„1. Die Parteien streiten um die Berechtigung einer Kündigung vom 12.09.2003 sowie weiterer Kündigungen vom 12.08.2006. Bezüglich der krankheitsbedingten Kündigung vom 12.09.2003 hat das Arbeitsgericht Darmstadt die Klage abgewiesen. Bezüglich jener Kündigung vom 12.09.2003 ist der Rechtsstreit vor dem Landesarbeitsgericht Hessen 17 Sa 2017/05 anhängig. Der Rechtsstreit ist noch nicht rechtskräftig abgeschlossen. Zwischen den Parteien war weiter ein Rechtsstreit vor dem Landesarbeitsgericht Hessen im Bezug auf Vergütung, Zinsen und Schadenersatz Aktenzeichen 17 Sa 912/05 anhängig. Der Rechtsstreit ist rechtskräftig abgeschlossen.

Bezüglich der Kündigungen vom 12.08.2006 ist ein Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Frankfurt/M., Aktenzeichen 5 Ca 6113/06 anhängig.

2. Die Parteien sind sich einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der krankheitsbedingten Kündigung vom 12.09.2003 zum 30.04.2004 mit sozialer Auslauffrist am 31.12.2004 beendet worden ist. Die soziale Auslauffrist erfolgt, weil die Beklagte mit der Klägerin 2004 ein wirksam befristetes Prozessarbeitsverhältnis bis zum 31.12.2004 begründet hatte und deshalb die Beklagte auch bis zum 31.12.2004 tatsächlich beschäftigt hat, aber eine Beschäftigung über den 31.12.2004 nicht erfolgt ist.
 3. Aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet sich die Beklagte, der Klägerin eine Sozialabfindung in Höhe von 670.000,00 EUR (in Worten: Sechshundertsiebzigttausend Euro) brutto zuzüglich 5 % Zinsen über dem Bundesbank-Diskontsatz ab 01.08.2006 aus diesem Betrag zu bezahlen. Der Betrag ist sofort fällig.
- ...
7. Mit der Erfüllung dieses Vergleiches sind der vorliegende Rechtsstreit sowie der Rechtsstreit vor dem Landesarbeitsgericht Hessen, Aktenzeichen 17 Sa 912/05 erledigt. Die Parteien sind sich einig, dass die monatlichen Vergütungsansprüche bis 31.12.2004 ebenso erledigt sind wie Ansprüche auf Ersatz von Reisekosten, Medicals, Krankentagegeld. Nicht erledigt sind Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung und Kapitalisierung der Übergangsvorsorge gemäß § 4 Abs. 1 Tarifvertrag Übergangsvorsorge, gültig ab 01.01.2003.“

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe Anspruch auf eine Kapitalabfindung, denn sie sei „unfreiwillig“ iSv. § 4 Abs. 1 TV ÜV ausgeschieden. Ausweislich des Vergleichs sei das Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger krankheitsbedingter Kündigung beendet worden. Nur hierauf komme es an.

6

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt,

7

die Beklagte im Wege der Stufenklage zu verurteilen,

1. Auskunft über die Höhe der Kapitalabfindung an Stelle der Flugdienstuntauglichkeitsleistung in Höhe der für die Klägerin vorgenommenen steuerlich zulässigen Rückstellung gemäß § 4 TV ÜV zu

geben;

2. den sich aus der Auskunft zu Gunsten der Klägerin ergebenden Betrag nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 12. September 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, die Klägerin sei aufgrund einvernehmlicher Festlegung im Vergleichswege freiwillig ausgeschieden. Bei Abschluss des Vergleichs habe die Unwirksamkeit der Kündigung vom 12. September 2003 „mehr oder minder“ festgestanden.

8

Das Arbeitsgericht hat die Stufenklage insgesamt abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage durch Teilurteil hinsichtlich des Auskunftsantrags (*erste Stufe*) stattgegeben. Mit ihrer vom Senat zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Stufenklage mit dem Auskunftsantrag zu Unrecht stattgegeben. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine Kapitalabfindung nach § 4 Abs. 1 TV ÜV und deshalb auch keinen Anspruch auf die begehrte Auskunft. Damit ist das die Klage insgesamt abweisende Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen (*zur Befugnis des Rechtsmittelgerichts zur vollumfänglichen Abweisung einer Stufenklage nach vorinstanzlichem Teilurteil vgl. BGH 8. Mai 1985 - IVa ZR 138/83 - zu IV 3 der Gründe, BGHZ 94, 268; 13. Dezember 1989 - IVb ZR 22/89 - zu 1 a der Gründe, NJW-RR 1990, 390*).

10

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine Kapitalabfindung nach dem als Anspruchsgrundlage allein in Betracht kommenden § 4 Abs. 1 TV ÜV. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde nicht „unfreiwillig“ iSd. Tarifbestimmung beendet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist bei dem Tatbestandsmerkmal „unfreiwillig“ nicht auf den formalen

11

Beendigungstatbestand abzustellen, sondern darauf, ob das Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht aufgrund eines freien, nicht fremdbestimmten Willensentchlusses von diesem selbst (mit-)herbeigeführt wurde. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrages, die vom Revisionsgericht uneingeschränkt selbst vorgenommen werden kann (vgl. BAG 7. Juni 2006 - 4 AZR 316/05 - Rn. 24, BAGE 118, 232).

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Dabei ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. 28. Oktober 2008 - 3 AZR 189/07 - Rn. 16, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 43).

12

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für die Frage der „Freiwilligkeit“ oder „Unfreiwilligkeit“ iSd. § 4 Abs. 1 TV ÜV sei ausschließlich nach den formalen Beendigungstatbeständen zu differenzieren: Während Fristablauf, Bedingungseintritt und eine wirksame arbeitgeberseitige Kündigung das Arbeitsverhältnis für den Arbeitnehmer stets unfreiwillig beendeten, beruhten Aufhebungsverträge auf übereinstimmenden Willenserklärungen beider Vertragsparteien, damit auf der Privatautonomie auch des Arbeitnehmers und

13

fürten deshalb nicht zu einer unfreiwilligen, sondern freiwilligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im vorliegenden Fall sei das Arbeitsverhältnis aufgrund der ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung der Beklagten vom 12. September 2003 beendet worden. Der Vergleich vom 12. September 2006 sei nicht als Aufhebungsvertrag, sondern als Abwicklungsvereinbarung zu qualifizieren, die lediglich die Bedingungen des Ausscheidens infolge der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung regle.

3. Die Auslegung des § 4 Abs. 1 TV ÜV durch das Landesarbeitsgericht hält einer revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand. Entgegen der Rechtsauffassung des Berufungsgerichts ist nicht ausschließlich nach den formalen Beendigungstatbeständen zu differenzieren. Es kommt vielmehr entscheidend darauf an, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*auch*) dem Willen des Arbeitnehmers entspricht und inwieweit er selbst hieran mitgewirkt hat. Dies erfordert eine Bewertung der konkreten Umstände im Einzelfall. 14

a) § 4 Abs. 1 TV ÜV stellt nach seinem Wortlaut nicht auf bestimmte formale Beendigungstatbestände ab, obwohl dies unschwer möglich wäre, sondern verlangt die für den Arbeitnehmer „unfreiwillige“ Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Unter „freiwillig“ ist nach allgemeinem Sprachgebrauch „ungezwungen“, „von selbst“ bzw. „aus eigenem Antrieb“ zu verstehen (*Brockhaus/Wahrig Deutsches Wörterbuch Bd. 2 1981 S. 848*). Demgegenüber bezeichnet „unfreiwillig“ „nicht freiwillig“, „gezwungen“, „gegen den eigenen Willen“ bzw. „ohne Absicht“ oder „nicht gewollt“ (*Brockhaus/Wahrig Deutsches Wörterbuch Bd. 6 1984 S. 394*). Danach kommt es darauf an, ob die Beendigung vom Arbeitnehmer selbstbestimmt aus eigenem Antrieb oder fremdbestimmt und von ihm nicht gewollt, also gegen seinen Willen, erfolgt. 15

Auch § 4 Abs. 2 TV ÜV, wonach jeglicher Anspruch entfällt, wenn das Ausscheiden unter den Voraussetzungen eines wichtigen Grundes erfolgt, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde und eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis darstellt, knüpft nicht an einen formalen Beendigungstatbestand - hier: außerordentliche arbeitgeberseitige Kündigung - an, sondern an das Vorliegen der Voraussetzungen ua. des 16

§ 626 Abs. 1 BGB. Damit erfasst die Vorschrift vor allem die Fälle, in denen die Arbeitsvertragsparteien den - berechtigten - Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung „vermeiden“ und sich zu dem Zweck über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses verständigen. Hieraus folgt, dass auch ein Ausscheiden aufgrund eines Aufhebungsvertrages unfreiwillig iSd. § 4 Abs. 1 TV ÜV sein kann.

b) Auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, der inneren Systematik des § 4 TV ÜV und dem Sinn und Zweck der Tarifbestimmung ergibt sich, dass dafür, ob das Arbeitsverhältnis „unfreiwillig“ iSv. § 4 Abs. 1 TV ÜV beendet wurde, entscheidend ist, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*auch*) dem Willen des Arbeitnehmers entspricht und inwieweit er selbst hieran mitgewirkt hat. 17

aa) Für diese Auslegung sprechen zunächst systematische Erwägungen. Nach § 1 Abs. 1 TV ÜV hat der Mitarbeiter Anspruch auf Zahlung einer Rente, wenn er wegen Erreichens der tarifvertraglichen Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und zehn Dienstjahre vollendet hat. Nach § 3 TV ÜV werden dem Mitarbeiter für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis deshalb vorzeitig endet, weil er iSv. § 20 Abs. 1 a) oder b) MTV Cockpit LCAG dauernd flugdienstuntauglich geworden ist, Flugdienstuntauglichkeitsleistungen nach Maßgabe des § 3 a) gewährt. Diesen beiden Tatbeständen ist gemeinsam, dass das Ausscheiden nicht aufgrund eines freien Willensentschlusses des Arbeitnehmers von diesem selbst herbeigeführt wird, sondern auf von seinem Zutun und seinem Willen unabhängigen Umständen beruht. Dies ist auch für die Auslegung des Tatbestandsmerkmals „unfreiwillig“ in § 4 Abs. 1 TV ÜV von Bedeutung. § 4 Abs. 1 TV ÜV wertet die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen dauernder Flugdienstuntauglichkeit selbst als einen Fall der unfreiwilligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 18

bb) Auch nach Sinn und Zweck des TV ÜV kommt es entscheidend darauf an, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer selbstbestimmt aus eigenem Antrieb oder fremdbestimmt und von ihm nicht gewollt, also gegen seinen Willen, erfolgt. Durch die Übergangsversorgung bei Aus- 19

scheiden wegen Erreichens der Altersgrenze und wegen Flugdienstuntauglichkeit wird - zumindest auch - die Betriebstreue des Arbeitnehmers belohnt, der bis zum Ende seiner fliegerischen Tätigkeit bei der Beklagten tätig ist. Dementsprechend sollen nach § 4 Abs. 1 TV ÜV nur diejenigen Arbeitnehmer eine Leistung erhalten, die die erforderliche Betriebstreue nicht erbringen können, obgleich sie dies wollen. Daraus folgt, dass Arbeitnehmer, die aus eigenem Antrieb die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen oder aus eigenem Willensentschluss hieran maßgeblich mitwirken, von Ansprüchen nach dem TV ÜV ausgeschlossen sind.

cc) Dies wird durch § 4 Abs. 2 TV ÜV bestätigt. Nach dieser Regelung 20
„entfällt“ jeglicher Anspruch, wenn das Ausscheiden aus einem wichtigen Grund erfolgt, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde und eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt. Damit geht auch diese Tarifbestimmung davon aus, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter den dort genannten Voraussetzungen unfreiwillig erfolgt und schließt den daraus an sich resultierenden Anspruch aus.

c) Danach erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer 21
vom Arbeitnehmer nicht angegriffenen arbeitgeberseitigen Kündigung zwar idR „unfreiwillig“ iSd. Tarifbestimmung. Ausnahmsweise kann aber auch hier von einer freiwilligen Beendigung auszugehen sein. Dies kann etwa dann in Betracht kommen, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zu einer Kündigung aufgefordert hat. Andererseits dürfte ein Aufhebungsvertrag idR zu einer „freiwilligen“ Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Aber auch hier sind Ausnahmen denkbar, so zB wenn der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag schließt, um einer anderenfalls drohenden Kündigung zuvorzukommen. Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Vergleichs oder schließen die Parteien eine Abwicklungsvereinbarung, kommt es ebenfalls darauf an, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*auch*) dem selbstbestimmten Willen des Arbeitnehmers entspricht und inwieweit er selbst hieran mitgewirkt hat.

4. In Anwendung dieser Grundsätze ist die Klägerin nicht „unfreiwillig“ iSd. § 4 Abs. 1 TV ÜV ausgeschieden. 22

Zwar hat die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 12. September 2003 eine ordentliche krankheitsbedingte Kündigung erklärt. Auch haben die Parteien sich am 12. September 2006 vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main in dem Verfahren - 5 Ca 6113/06 - darauf verständigt, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Kündigung mit Ablauf des 31. Dezember 2004 beendet wurde. Allerdings ist die Initiative zu diesem Vergleich allein von der Klägerin ausgegangen. Diese hat der Beklagten, nachdem das Hessische Landesarbeitsgericht mit Urteil vom 3. Juli 2006 (- 17 Sa 2017/05 -) ihrer gegen die Kündigung vom 12. September 2003 gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben und die Revision nicht zugelassen hatte, aus einer relativ gesicherten Rechtsposition heraus und damit „ohne Not“ mit Schreiben vom 24. Juli 2006 ihr Ausscheiden im Wege des Vergleichs angeboten und zum Zwecke der Erwirkung eines kostengünstigen Vollstreckungstitels sogar um Ausspruch einer weiteren Kündigung gebeten. Damit hat die Klägerin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines freien Willensentschlusses und von äußeren Umständen unbeeinflusst herbeigeführt. 23

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 24

Gräfl

Zwanziger

Schlewing

Stemmer

Heuser