

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. § 1a KSchG - Abfindungsanspruch bei Klageverzicht
3. Einzelvertraglicher Klageverzicht
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Abwicklungsvereinbarung
 - 4.2 Aufhebungsvertrag
 - 4.3 Ausgleichsquittung und Klageverzicht
 - 4.4 Formularmäßiger Klageverzicht
 - 4.5 Inhalt
 - 4.6 Mitbestimmung
 - 4.7 Prozessualer Verzicht
 - 4.8 Prozessverwirkung
 - 4.9 Rechtsfolge
 - 4.10 Schriftform
 - 4.11 Sozialplan
 - 4.12 Sozialplanabfindung
 - 4.13 Vorzeitiger Klageverzicht
 - 4.14 Wahlrecht

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seine Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage anzugreifen. Die §§ 3 ff. KSchG geben ihm **nur ein Recht**, die Sozialwidrigkeit seiner Kündigung feststellen zu lassen. Das Gesetz sieht dabei vor, dass so eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach der Kündigung bei Gericht sein muss (§ 4 Satz 1 KSchG). Verpasst ein Arbeitnehmer die 3-wöchige Klagefrist , gilt seine Kündigung als von Anfang an wirksam, § 7 Halbs. 1 KSchG . Eine Fiktion , die der Arbeitgeber mit einem Abfindungsangebot nach § 1a KSchG ganz gezielt für sich nutzen kann.

Praxistipp:

Genauso wenig, wie Mitarbeiter verpflichtet sind, eine Kündigungsschutzklage zu erheben, sind sie - auch auf noch so starkes Drängen des Arbeitgebers - nicht gehalten, einen Klageverzicht zu erklären. Sie verschlechtern damit ihre vom KSchG vorgesehene Rechtsposition. Das BAG verlangt daher in ständiger Rechtsprechung, dass ein Klageverzicht vom Arbeitgeber irgendwie kompensiert werden muss - und sei es bei einer verhaltensbedingten Kündigung nur durch das werthaltige Versprechen, keine Strafanzeige zu stellen.

Der **Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage** kann sich ganz **still und leise** vollziehen. Der Arbeitnehmer lässt einfach die Frist des § 4 Satz 1 KSchG verstreichen - das war's. Der Verzicht kann **aber auch eindeutiger** ausfallen. Zum Beispiel durch eine einseitige, **ausdrückliche Verzichtserklärung** des Mitarbeiters oder durch einen zweiseitigen **Klageverzichtsvertrag** (der wegen § 623 BGB schriftlich geschlossen sein muss). Ein wirksamer Klageverzicht kann **erst nach Zugang der Kündigung** erklärt werden. Ein prophylaktischer Klageverzicht gleich im Arbeitsvertrag oder vor einer Kündigung ist unzulässig. Ein vom Arbeitgeber **vorformulierter Klageverzicht** muss so klar sein, dass der Arbeitnehmer weiß, was er

da unterschreiben soll und worauf er sich einlässt.

2. § 1a KSchG - Abfindungsanspruch bei Klageverzicht

Kündigt der Arbeitgeber **wegen dringender betrieblicher** Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 KSchG keine Kündigungsschutzklage, hat er mit Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung (§ 1a Abs. 1 Satz 1 KSchG). Aber:

"Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann (§ 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG).

§ 1a KSchG stellt den Arbeitnehmer vor die **Wahl**,

- **Klage zu erheben** oder
- auf die Klage zu verzichten und sich damit eine Abfindung zu sichern (BAG, 03.05.2006 - 4 AZR 189/05).

Praxistipp:

Kein Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Kündigung via Klage anzugreifen. Das KSchG gibt ihm nur die Möglichkeit dazu. Entschließt er sich, die Kündigung ohne Gegenwehr wirksam werden zu lassen, ist das seine freie Entscheidung. Will er dagegen klagen, kann der das selbst am letzten Tag der 3-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG noch. Wer als Arbeitgeber sicher sein möchte, fragt seinen Mitarbeiter am besten einige Zeit vor Ablauf der Frist, ob er klagen möchte. Dann kann er sich rechtzeitig auf den weiteren Verlauf einstellen.

§ 1a KSchG steuert das Verhalten des Arbeitnehmers durch einen **Klageverzicht** in Richtung Abfindung. Der "Verzicht" nach § 1a KSchG muss nicht ausdrücklich erklärt werden. Es genügt, wenn der gekündigte Arbeitnehmer die **Klagefrist verstreichen** lässt.

Beispiel:

Die KG K kündigt Arbeitnehmer T am 06.08. zum 30.09. wegen dringender betrieblicher Erfordernisse. Das schreibt sie dem Herrn T auch so in die Kündigung, verbunden mit dem Angebot nach § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG . Will T sich nun gegen die Kündigung wehren, muss er innerhalb von drei Wochen nach ihrem Zugang Klage erheben, § 4 Satz 1 KSchG . Die Klagefrist für die am 06.08. zugegangene Kündigung läuft am 27.08. ab. Lässt Herr T die Frist verstreichen, kann er danach von seinem Arbeitgeber die angebotene Abfindung verlangen. Reicht er eine Kündigungsschutzklage ein, ist der Abfindungsanspruch vom Tisch. Nico braucht der KG K seinen Verzicht auf die Kündigungsschutzklage nicht ausdrücklich mitzuteilen.

Praxistipp:

In einigen Fällen ist es sinnvoll, nach Ablauf der Klagefrist beim zuständigen Arbeitsgericht anzurufen und nachzufragen, ob eine Kündigungsschutzklage des Mitarbeiters eingegangen ist.

Mit **Ablauf der Klagefrist** tritt die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG ein - die Kündigung gilt von Anfang an als rechtswirksam.

3. Einzelvertraglicher Klageverzicht

Der KSchG -Kündigungsschutz ist **zwingend**. Ein **Klageverzicht** ist daher **erst nach Zugang der Kündigung** möglich - nicht bereits im Vorgriff auf eine zu erwartende Kündigung.

Beispiel:

Der Arbeitgeber vereinbart gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses mit seinen Arbeitnehmern im Arbeitsvertrag die Klausel *"Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis zu irgendeinem Zeitpunkt vom Arbeitgeber gekündigt werden sollte, verzichtet der Arbeitnehmer bereits jetzt auf sein Recht, die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich geltend zu machen. Er erklärt ausdrücklich, dass er aus Anlass einer arbeitgeberseitigen Kündigung keine Kündigungsschutzklage erheben wird."* Nett gemeint - aber völlig unzulässig.

Ein Klageverzicht muss **transparent** sein. Er muss "wegen des damit verbundenen Rechtsverlusts eindeutig und zweifelsfrei erklärt werden" (BAG, 13.06.2007 - 7 AZR 287/06). Das Versprechen, auf Kündigungsschutz zu verzichten, kann je nach Lage des Falls

- ein Aufhebungsvertrag ,
- ein Vergleich ,
- ein **Klageverzichtsvertrag** oder
- bei schon anhängiger Kündigungsschutzklage auch eine Klagerücknahme sein (BAG, 06.09.2007 - 2 AZR 722/06).

Auch wenn ein **Aufhebungsvertrag** nach §§ 623 , 125 BGB schriftlich geschlossen werden muss - der einseitige **Klageverzicht** des Arbeitnehmers ist formfrei (LAG Hamm, 09.10.2003 - 11 Sa 515/03). Es genügt die - schriftliche oder mündliche - Erklärung des Arbeitnehmers (LAG Hamm, 09.10.2003 - 11 Sa 515/03) - es sei denn, der Klageverzichtsvertrag ist rechtlich als Aufhebungsvertrag zu werten. Dann ist Schriftform zwingend (BAG, 19.04.2007 - 2 AZR 208/06). Es hängt also immer von der Rechtsnatur des Verzichts ab, ob nur der Arbeitnehmer oder beide die Erklärung unterschreiben müssen.

Praxistipp:

Mündliche Erklärungen sind im Streitfall schwer zu beweisen. Daher wird für jeden Fall eines Klageverzichts Schriftform empfohlen. Ein wirksamer Klageverzicht kann beispielsweise schon so formuliert werden: "Der Arbeitnehmer verzichtet auf sein Recht, die Kündigung vom <Datum> mit einer Kündigungsschutzklage anzugreifen."

Erklärt der Arbeitnehmer in einer Ausgleichsquittung, keine Forderungen mehr gegen den Arbeitgeber zu haben, gleich aus welchem Rechtsgrund, ist das **kein Klageverzicht** (LAG Hamm, 12.06.2006 - 9 Sa 40/06). Dagegen ist die Klausel "Der Arbeitnehmer verzichtet auf eine Kündigungsschutzklage" einer Abwicklungsvereinbarung schon ein eindeutiger Klageverzicht (LAG Hamm, 12.06.2006 - 9 Sa 40/06). In ihr kommt hinreichend zum Ausdruck, dass der Arbeitnehmer in vertraglich bindender Weise auf seinen Kündigungsschutz verzichten will (LAG Hamm, 12.06.2006 - 9 Sa 40/06).

Praxistipp:

Ein umfassender Klageverzicht kann so formuliert werden: *"Ich verzichte hiermit auf mein Recht, den Fortbestand meines Arbeitsverhältnisses und die Unwirksamkeit der Kündigung - gleich aus welchem Rechtsgrund - gerichtlich geltend zu machen. Ich erkläre hiermit ausdrücklich, dass ich keine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erhebe."*

Ein zweiseitiger Klageverzichtsvertrag wird auch als "pactum den non petendo" bezeichnet (LAG München, 06.08.2009 - 4 Sa 375/09).

Wichtig: Ein **formularmäßiger Klageverzicht** ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen, wenn der Arbeitnehmer für den Verzicht auf seine Kündigungsschutzklage **keine kompensatorische Gegenleistung** erhält (LAG Baden-Württemberg, 19.07.2006 - 2 Sa 123/05 , bestätigt durch BAG, 06.09.2007 - 2 AZR 722/06). Gegenleistung kann beispielsweise

- eine **Abfindung**,
- eine Verlängerung der Kündigungsfrist,
- eine Umwandlung der fristlosen in eine fristgemäße Kündigung,
- ein **Verzicht auf Schadensersatzansprüche** oder
- ein Verzicht auf eine Strafanzeige

sein.

Ein **Widerrufsrecht** gibt es - wenn nicht gesondert vereinbart - nicht (LAG Hamm, 09.10.2003 - 11 Sa 515/03 - mit Erläuterungen zu §§ 312, 355 BGB).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Kündigungsschutz und Klageverzicht **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Abwicklungsvereinbarung

Enthält ein Abwicklungsvertrag eines Schwerbehinderten gleichgestellten Arbeitnehmers in Ziffer 2. die Klausel "Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer mit Ablauf der Kündigungsfrist ein **qualifiziertes Endzeugnis** mit guter Leistungs- und Führungsbewertung zu erteilen." und schließt dann die Ziffer 3. in ihrem zweiten Satz mit "Er verzichtet hiermit ausdrücklich auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage." an, ist das **keine tragfähige Grundlage** für einen wirksamen Klageverzicht. "Die in einer Abwicklungsvereinbarung vom Arbeitgeber übernommene Verpflichtung, dem Arbeitnehmer ein Zeugnis mit einer näher bestimmten (überdurchschnittlichen) Leistungs- und Führungsbeurteilung zu erteilen, stellt **keinen Vorteil** dar, der geeignet wäre, die mit dem Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verbundene unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB auszugleichen" (BAG, 24.09.2015 - 2 AZR 347/14 Leitsatz - mit dem Hinweis, dass die Vereinbarung gegen § 85 SGB IX verstößt und nach § 134 BGB nichtig ist).

4.2 Aufhebungsvertrag

Verwendet der Arbeitgeber in einem vorformulierten Aufhebungsvertrag eine **Klageverzichtsklausel**, unterliegt diese Nebenabrede der **AGB-Kontrolle** nach den §§ 305 ff. BGB . Wird der Aufhebungsvertrag zu dem Zweck geschlossen, eine vom Arbeitgeber angedrohte außerordentliche Kündigung zu vermeiden, kann so eine Klageverzichtsklausel eine **unangemessene Benachteiligung** i.S.d. § 307 Abs. 1 , Abs. 2 Nr. 1 BGB sein, wenn die angedrohte außerordentliche Kündigung von einem verständigen Arbeitgeber nicht ernsthaft in Betracht gezogen werden konnte. Ein Klageverzicht ist mit dem gesetzlichen Leitbild nur zu vereinbaren, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung (hier: wegen der - angeblichen - Entnahme und Verzehr von zwei Tütensuppen aus dem Lagerbestand) nicht widerrechtlich war (BAG, 12.03.2015 - 6 AZR 82/14 - unter Zurückverweisung an die Vorinstanz, LAG Hamm, 07.11.2013 - 16 Sa 879/13).

4.3 Ausgleichsquittung und Klageverzicht

Unterschreibt der Arbeitnehmer eine Ausgleichsquittung **mit der drucktechnisch nicht hervorgehobenen Klausel** "Eine Kündigungsschutzklage werde ich nicht erheben; eine bereits erhobene Kündigungsschutzklage werde ich unverzüglich zurücknehmen.", ist das eine **überraschende Klausel**, die nicht Bestandteil der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien wird. Zudem ist so eine Klausel nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil der formularmäßig und **ohne Gegenleistung erklärte Verzicht** auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellt. "Der Arbeitgeber verfolgt damit das Ziel, seine Rechtsposition ohne Rücksicht auf die Interessen des Arbeitnehmers zu verbessern, indem er diesem die Möglichkeit entzieht, die Rechtswirksamkeit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberkündigung gerichtlich prüfen zu lassen" (BAG, 25.09.2014 - 2 AZR 788/13) .

4.4 Formularmäßiger Klageverzicht

Unterschreibt ein Arbeitnehmer auf einem vorgedruckten Formular die Erklärung "Kündigung akzeptiert und mit Unterschrift bestätigt. Auf Klage gegen die Kündigung wird verzichtet.", ist das ein unzulässiger Klageverzicht. Die Klausel ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung, die den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). "Unangemessen ist die Benachteiligung, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne sich von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zuzugestehen" (LAG Baden-Württemberg, 19.07.2006 - 2 Sa 123/05).

4.5 Inhalt

Der Klageverzicht muss wegen seiner Bedeutung für den Arbeitnehmer und aus Gründen der Rechtsklarheit in einer vertraglichen Regelung **eindeutig und unmissverständlich** zum Ausdruck kommen. Das kann etwa durch die Erklärung des Arbeitnehmers geschehen, "er wolle von seinem Recht, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, Abstand nehmen oder eine mit diesem Ziel bereits erhobene Klage nicht mehr durchführen." Das Gleiche gilt für die Erklärung des Arbeitnehmers, "gegen die Kündigung erhebe er keine Einwendungen". Nur so ist sichergestellt, "dass der Arbeitnehmer bei der Unterschriftsleistung die Bedeutung und Tragweite seiner Erklärung erkennt und dass spätere Unklarheiten über den Erklärungswillen des Arbeitnehmers weitgehend ausgeräumt werden" (LAG Berlin-Brandenburg, 05.01.2011 - 15 Sa 1992/10).

4.6 Mitbestimmung

Der **Betriebsrat** hat keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber es unterlässt, in Gesamtbetriebsvereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat für eine Betriebsänderung **Klauseln mit einem Klageverzicht** zu vereinbaren. In Betracht käme allenfalls ein **Unterlassungsanspruch** nach § 23 Abs. 3 BetrVG . Aber: Die Vereinbarung von Klageverzichtsklauseln ist "kein grob betriebsverfassungswidriges Verhalten des Arbeitgebers" (LAG Hessen, 14.05.2012 - 16 TaBV 197/11).

4.7 Prozessualer Verzicht

Nach § 306 ZPO gilt: "Verzichtet der Kläger bei der mündlichen Verhandlung auf den geltend gemachten Anspruch, so ist er auf Grund des Verzichts mit dem Anspruch **abzuweisen**, wenn der Beklagte die Abweisung beantragt." Dieser prozessuale Klageverzicht braucht für seine Wirksamkeit nicht die Zustimmung des Prozessgegners (LAG Hamm, 15.02.2006 - 9 Sa 1601/04).

4.8 Prozessverwirkung

Auch das Recht, eine Kündigungsschutzklage zu erheben, kann verwirkt werden. Infolge der Verwirkung ist eine **trotzdem erhobene Klage unzulässig**. Aber: Die Annahme einer Prozessverwirkung ist **nur unter besonderen Voraussetzungen** gerechtfertigt. Dazu muss der Kläger seinen Rechtbehelf erst nach Ablauf eines längeren Zeitraums abringen und beim Beklagten inzwischen ein Vertrauenstatbestand entstanden sein, dass er nicht mehr mit einer Klage zu rechnen braucht. Dabei "muss das **Erfordernis des Vertrauensschutzes** das Interesse des Berechtigten an der sachlichen Prüfung des von ihm behaupteten Anspruchs derart überwiegen, dass dem Gegner die Einlassung auf die nicht innerhalb angemessener Frist erhobene Klage nicht mehr zumutbar ist." Die Annahme einer Prozessverwirkung darf den Rechtsweg nicht in unzumutbarer - aus Sachgründen nicht zu rechtfertigender Weise - erschweren - was bei "den an das Zeit- und Umstandsmoment zu stellenden Anforderungen zu berücksichtigen" ist (BAG, 20.03.2018 - 9 AZR 508/17 - mit Hinweis auf BAG, 21.09.2017 - 2 AZR 57/17 - und BAG, 20.04.2011 - 4 AZR 368/09).

4.9 Rechtsfolge

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen wirksamen Klageverzicht vereinbart und erhebt der Arbeitnehmer **verzichtswidrig** doch eine **Kündigungsschutzklage**, ist diese **Klage unbegründet**. Die Unwirksamkeit der Kündigungsschutzklage erfasst auch einen gleichzeitig gestellten Weiterbeschäftigungsantrag. Weist das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage nämlich wegen des Klageverzichts als unbegründet ab, weil das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung wirksam beendet worden ist, gibt es für die vom Arbeitnehmer verlangte Weiterbeschäftigung keine Anspruchsgrundlage mehr (LAG Hamm, 09.10.2003 - 11 Sa 515/03 -

mit dem Hinweis, dass das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers hier vorrangig zu berücksichtigen ist).

4.10 Schriftform

Die Erklärung des Arbeitnehmers, auf Kündigungsschutz zu verzichten, kann - je nach Lage des Falls - ein Aufhebungsvertrag, ein Vergleich, ein Klageverzicht oder ein Klagerücknahmeversprechen sein. Was gewollt ist, ist durch **Auslegung** zu ermitteln. Für jeder Art Erklärung müssen dann die rechtlichen Anforderungen erfüllt sein. Das heißt zum Beispiel: "Klageverzichtsvereinbarungen, die im unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung getroffen werden, sind Auflösungsverträge i.S.d. § 623 BGB und bedürfen daher der Schriftform" (BAG, 19.04.2007 - 2 AZR 208/06 Leitsatz).

4.11 Sozialplan

Sind die Betriebspartner ihrer Verpflichtung, einen Sozialplan aufzustellen, nachgekommen, dürfen sie freiwillig eine **kollektivrechtliche Regelung** treffen, "die im Interesse des Arbeitgebers an alsbaldiger Planungssicherheit finanzielle Leistungen für den Fall vorsieht, dass der Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage keinen Gebrauch macht oder freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis im Wege einer **Aufhebungsvereinbarung** ausscheidet." Dabei dürfen Arbeitgeber und Betriebsrat aber nicht das Verbot umgehen, dass Sozialplanabfindungen nicht von einem Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden dürfen. Zulässig ist es dagegen, **zusätzliche Leistungen** - z.B. eine höhere Abfindung - zu vereinbaren (BAG, 09.12.2014 - 1 AZR 146/13).

4.12 Sozialplanabfindung

Arbeitgeber und Betriebsrat dürfen die Zahlung einer Abfindung in einem Sozialplan auf die Mitarbeiter **beschränken**, bei denen wegen der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse eine drohende **Arbeitslosigkeit** eintritt. Die Betriebspartner dürfen jedoch in einer Betriebsvereinbarung, mit der sie Arbeitnehmern **Anspruch auf eine Sonderprämie** gewähren, die auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, keine Mitarbeiter ausschließen, die im Anschluss an ihre Entlassung eine anderweitige Beschäftigung finden und von der Durchführung eines Kündigungsschutzverfahrens absehen. Weiter vorausgesetzt: Die im Sozialplan vereinbarte Sonderzahlung dient der Planungssicherheit des kündigenden Arbeitgebers (BAG, 08.12.2015 - 1 AZR 595/14 - mit dem Hinweis, dass es in diesem Fall nicht auf das Bestehen einer Anschlussbeschäftigung ankommt).

4.13 Vorzeitiger Klageverzicht

Befristet eingestellte Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, die Unwirksamkeit der Befristung nach den §§ 14, 17 TzBfG prüfen zu lassen - eine so genannte Befristungskontrollklage zu erheben. Abgesehen von den Regelungen in § 14 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 TzBfG darf von den TzBfG -Regelungen nach § 22 Abs. 1 TzBfG nicht zu Ungunsten von Arbeitnehmern abgewichen werden. "Eine vertragliche Vereinbarung, durch die das Recht des Arbeitnehmers, die Unwirksamkeit einer Befristung nach diesen Bestimmungen geltend zu machen, von vornherein ausgeschlossen wird, ist daher unwirksam" (BAG, 13.06.2007 - 7 AZR 287/06 - mit Hinweis auf BAG, 19.01.2005 - 7 AZR 115/04).

4.14 Wahlrecht

"Kollektive Regelungen außerhalb von Sozialplänen, in denen den Arbeitnehmern für den Verlust des Arbeitsplatzes eine **Abfindung** versprochen wird, die aber dann entfallen soll, wenn der Begünstigte **Kündigungsschutzklage** erhebt, sind nach Sinn und Zweck einschränkend auszulegen. Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage führt nur dann zum Erlöschen des Abfindungsanspruchs, wenn für den Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt erkennbar ist, dass er die Wahl **zwischen Abfindung und Klageerhebung** hat" (BAG, 03.05.2006 - 4 AZR 189/05 Leitsatz).