

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 6/03
3 Ca 2226/02 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 24.09.2003

als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 24.09.2003 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Lübeck vom 15.10.2002 – 3 Ca 2226/02 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;
im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin auf Entgeltfortzahlungsansprüche durch Unterzeichnung einer „Empfangsbestätigung“ sowie einer „Ausgleichsquittung“ verzichtet hat.

Die Klägerin war seit dem 13.02.2002 bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war befristet bis zum 13.08.2002. Vom 22.05.2002 bis zum 07.06.2002 war sie arbeitsunfähig krankgeschrieben. Mit Schreiben vom 23.05.2002 sprach die Beklagte die fristgemäße Kündigung aus. Die maßgebliche Kündigungsfrist betrug zwei Wochen. Die Beklagte gab gegenüber dem sozialmedizinischen Dienst die fristgemäße Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 07.06.2002 an (Bl. 20 d. A.)

Sie bat die Klägerin darum, einen Termin zur Abholung der Arbeitspapiere zu vereinbaren. Am 13.06.2002 holte die Klägerin ihre Arbeitspapiere ab. Dabei wurden ihr zwei vorgedruckte, handschriftlich ausgefüllte Schreiben, ein Formular „1. Empfangsbestätigung“ sowie ein Formular „2. Einverständnis mit der Kündigung („Ausgleichsquittung“)“ zur Unterschrift vorgelegt. In der „Empfangsbestätigung“ hatte die Beklagte unter anderem als Austrittsdatum „23.05.2002“ eingetragen. Das ist das Datum der Kündigung. Ferner heißt es dort:

„Mein Arbeitsverhältnis mit der Firma M. R. H. GmbH ist mit dem 23.05.2002 beendet.“ (Bl. 29 d. A.).

Der Text des zweiten Schreibens, der „Ausgleichsquittung“ lautet wie folgt: (Bl. 24.d. A.)

„2. Einverständnis mit der Kündigung („Ausgleichsquittung“)

Ich erkläre, dass ich

Lohn-/Gehaltsanspruch für die Zeit vom bis beim

gegen die Kündigung vom keine Einwendungen erhebe
die von mir bereits erhobene Klage auf Unwirksamkeit der Kündigung
zurücknehme

X keine Forderungen – ganz gleich aus welchem Rechtsgrunde –
auch evtl. Lohnfortzahlungsansprüche oder Rechte aus einem ver-
traglichen Wettbewerbsverbot habe, und alle meine Ansprüche aus
dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung abgegolten sind. Der
zustehende Jahresurlaub wurde gewährt.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers“

Auf Fragen der Klägerin erklärte ihr die Beklagte, dass sie für die Zeit ihrer Krankheit Krankengeld von der Krankenkasse erhalten werde. Die Klägerin unterzeichnete die „Empfangsbestätigung“ und die „Ausgleichsquittung“.

Die Krankenkasse verweigerte unter Hinweis auf das bis zum 07.06.2002 bestehende Arbeitsverhältnis jegliche Zahlung. Der Entgeltfortzahlungsanspruch beläuft sich unstreitig auf 832,86 EUR brutto. Diesen Betrag begehrt die Klägerin. Die Beklagte beruft sich auf das in der „Empfangsbestätigung“ angegebene Beendigungsdatum „23.05.2002“ sowie die unterzeichnete Ausgleichsquittung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Wesentlichen mit der Begründung stattgegeben, das Arbeitsverhältnis habe nicht am 23.05.2002, sondern fristgemäß mit Ablauf des 07.06.2002 geendet, da die „Empfangsbestätigung“ keine eigenständige, das Vertragsverhältnis vorzeitig beendende Willenserklärung der Klägerin darstelle. Auf den Entgeltfortzahlungsanspruch habe sie auch nicht durch die unterzeichnete Ausgleichsquittung verzichtet. Abgesehen davon sei diese formularmäßig gestaltete Erklärung gemäß § 307 Abs. 1 BGB n. F. unwirksam, da sie eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin darstelle. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts vom 15.10.2002 verwiesen.

Hiergegen hat die Beklagte form- und fristgerecht Berufung eingelegt und diese begründet.

Sie wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei durch ihre Unterschrift unter die „Empfangsbestätigung“ einvernehmlich am 13.06.2002 rückwirkend zum 23.05.2002 aufgehoben worden. Am 13.06.2002 sei das Arbeitsverhältnis bis zum 23.05.2002 ordnungsgemäß abgerechnet worden. Auf weitergehende Ansprüche habe die Klägerin sowohl durch Unterzeichnung der Empfangsbestätigung, als auch durch Unterzeichnung der Ausgleichsquittung verzichtet. Die „Ausgleichsquittung“ sei wirksam. Es handele sich um keine allgemeine Geschäftsbedingung. Es liege auch keine unangemessene Benachteiligung der Klägerin vor. Außerdem habe das Gericht Besonderheiten des Arbeitsrechts gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB nicht berücksichtigt. Es sei im Arbeitsrecht üblich, derartige Ausgleichsquittungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu unterzeichnen.

Die Beklagte beantragt,

Das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15.10.2002 – 3 Ca 2226/02 –
wird aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden. In der Sache konnte sie jedoch keinen Erfolg haben.

Mit zutreffender und überzeugender Begründung hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit Unterzeichnung der „Empfangsbestätigung“ hat die Klägerin weder einen Aufhebungsvertrag geschlossen, noch eine Eigenkündigung oder gar einen Verzicht auf die Einhaltung der Kündigungsfrist erklärt. Die unterzeichnete formularmäßige „Ausgleichsquittung“ stellt unter Berücksichtigung der die Unterzeichnung begleitenden Umstände eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin dar. Sie ist unwirksam.

I. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin endete aufgrund fristgemäßer Kündigung der Beklagten vom 22.05.2002 mit Ablauf des 07.06.2002. Es ist nicht am 13.06.2002 rückwirkend zum 23.05.2002 wirksam beendet worden.

1) Das von der Klägerin unterzeichnete, mit „Empfangsbestätigung“ überschriebene Formblatt ist kein Aufhebungsvertrag. Ein Aufhebungsvertrag setzt voraus, dass besondere Anknüpfungspunkte für einen entsprechenden Vertragswillen vorliegen.

Derartige Umstände müssen erkennbar sein (BAG vom 26.06.1980 – 2 AZR 953/78 unter 4 b m. w. N.). Ein diesbezüglicher rechtsgeschäftlicher Wille der Klägerin ist nicht ersichtlich. Mit ihrer Unterschrift hat sie lediglich den Empfang diverser Arbeitspapiere bestätigt. Sie wollte keinen Vertrag mit der Beklagten abschließen. Das Arbeitsverhältnis war bereits gekündigt. Hierüber gab es keinerlei Diskussion. Andere Beendigungsmodalitäten waren nicht Gesprächsgegenstand.

Unabhängig davon ist auch das Schriftformerfordernis für das Vorliegen eines Aufhebungsvertrages nicht erfüllt. Gemäß § 623 BGB bedarf auch der Auflösungsvertrag zu seiner Wirksamkeit der Schriftform. Die Beklagte hat die „Empfangsbestätigung“ jedoch nicht unterzeichnet, so dass schon aus diesem Grunde ein entsprechender Aufhebungsvertrag nicht zustande gekommen sein kann.

2) Die Unterzeichnung der „Empfangsbestätigung“ stellt auch keine Eigenkündigung der Klägerin dar. Auch insoweit fehlt es an einem entsprechenden Erklärungswillen seitens der Klägerin. Die Klägerin hat am 13.06.2002 keine Eigenkündigung ausgesprochen, abgesehen davon, dass eine solche als empfangsbedürftige Willenserklärung lediglich Wirkung für die Zukunft entfalten könnte.

3) Die Unterzeichnung der „Empfangsbestätigung“ stellt auch keine Verzichtserklärung dar. Ein Verzicht muss in jedem Falle als vertragliche Erklärung aus Gründen der Rechtsklarheit in der Urkunde selbst unmissverständlich zum Ausdruck kommen, etwa in der Weise, dass der Arbeitnehmer erklärt, 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 (BAG vom 26.06.1980, 2 AZR 953/78 unter II 3 b m. w. N.). Derartiges ist der „Empfangsbestätigung“ nicht zu entnehmen. Sie enthält lediglich ein falsches Austritts- und Beendigungsdatum, ohne dass auch nur ansatzweise aus der Urkunde deutlich werden würde, dass der Klägerin dieses falsche Austritts-/Beendigungsdatum überhaupt bewusst war; dass sie für den Zeitraum 23.05. bis 07.06.2002 Rechte gegenüber der Beklagten habe, aber auf deren Durchsetzung verzichten wollte.

4.) Auch aus dem gleichzeitig unterschriebenen Text „Einverständnis mit der Kündigung („Ausgleichsquittung“) lässt sich kein Wille der Klägerin ableiten, auf die Ein-

haltung der Kündigungsfrist verzichten zu wollen. Insoweit handelt es sich um ein vorgedrucktes Formular, das hinsichtlich der Erklärungen, die aus ihm entnommen werden sollen, auszufüllen ist. Wird jedoch ein vorgedrucktes Formular für die Ausgleichsquittung an den dafür vorgesehenen Stellen nicht ausgefüllt, so liegt eine rechtsgeschäftliche bindende Erklärung bezüglich der nicht vervollständigten Teile des Formulars nicht vor (vgl. BAG vom 20.11.1997, 2 AZR 803/96).

Dieses zweite Schreiben ist nicht ausgefüllt. Ein Kündigungsdatum und ein Beendigungsdatum sind nicht eingetragen. Die Klägerin hat insoweit ausweislich der Überschrift des Schreibens lediglich ihr Einverständnis mit der Kündigung der Beklagten erklärt. Diese hatte am 23.5.2002 eine fristgemäße Kündigung, also eine Kündigung zum 7.6.2002 ausgesprochen.

II. Da das Arbeitsverhältnis bis zum 07.06.2002 gegenüber der Beklagten fortbestand, hat die Klägerin gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1, 4 Abs. 1 EFZG aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das ist rechnerisch richtig und unstreitig ein Betrag in Höhe von 832,86 EUR brutto.

III. Diesem Anspruch steht die am 13.06.2002 unterschriebene Erklärung „Einverständnis mit der Kündigung („Ausgleichsquittung“)" nicht entgegen. Wie erstinstanzlich zutreffend festgestellt, stellt diese Ausgleichsquittung unabhängig von einem etwaigen –hier zweifelhaften - Verzichtswillen der Klägerin eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin im Sinne der §§ 307, 310 Abs. 3 Ziff. 3 BGB n. F. dar.

1) Welche Rechtsqualität und welchen Umfang eine Ausgleichsklausel/ Ausgleichsquittung hat, ist durch Auslegung nach den Regeln der §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Als rechtstechnische Mittel mit unterschiedlichen Rechtsfolgen kommen für den Willen der Parteien, ihre Rechtsbeziehungen zu bereinigen, der Verzicht, Erlassvertrag und das konstitutive und deklaratorische positive oder negative Schuldanerkenntnis in Betracht. Ein Erlassvertrag ist dann anzunehmen, wenn die Parteien vom Bestehen einer bestimmten Schuld ausgehen, diese aber übereinstimmend als nicht mehr zu erfüllen betrachten. Ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis liegt dann vor, wenn der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekanntem Ansprüchen zum Erlöschen bringen zu wollen. Ein de-

klaratorisches positives oder negatives Schuldanerkenntnis ist dann gegeben, wenn die Parteien nur die von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren wollen. Der in der auszulegenden Erklärung verkörperte maßgebliche Wille der Parteien ist zu ermitteln (BAG vom 31.07.2002, 10 AZR 513/01 unter II 3 b). Auch für einen Verzicht muss, wie schon unter I.3 und 4. dargelegt, ein entsprechender Wille, bestimmte Rechte geltend machen zu wollen, deutlich zum Ausdruck gebracht werden (vgl. BAG vom 26.6.1980, 2 AZR 953/78).

Wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Klägerin der Beklagten gegenüber auf bestimmte Rechte verzichten wollte oder der Beklagten die Tilgung einer Schuld, vorliegend der Entgeltfortzahlungsansprüche für die Zeit vom 23.05. bis 07.06.2002, erlassen wollte. Das ergibt sich bereits daraus, dass die Klägerin, wie auch noch einmal von ihr in der Berufungsverhandlung betont, aufgrund der falschen Behauptung der Beklagten, die Krankenkasse werde ihr für den Zeitraum 23.05. bis 07.06.2002 Krankengeld zahlen, davon ausging, sie habe keine Ansprüche gegenüber der Beklagten. Dann kann ein Verzichts- oder Erlasswille nicht vorliegen; ebenso wenig der Wille, bestimmte Ansprüche zum Erlöschen zu bringen. Die Klägerin ging aufgrund der Äußerung der Beklagten davon aus, sie habe keine Ansprüche.

2) Zudem verstößt die „Ausgleichsquittung“ gegen §§ 307, 310 BGB n. F. und ist deshalb unwirksam.

Eine untergeschobene formularmäßig verwandte Ausgleichsquittung, die eine unentgeltliche Verzichtserklärung des Arbeitnehmers ohne kompensatorische Gegenleistung des Arbeitgebers beinhaltet, stellt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. I BGB n. F. dar. Sie ist unwirksam.

Der Unzulässigkeit einer derartigen Vereinbarung stehen keine im Arbeitsrecht geltenden rechtlichen Besonderheiten nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB entgegen.

a.) Das Schriftstück „Einverständnis mit der Kündigung („Ausgleichsquittung“)“ stellt eine „Allgemeine Geschäftsbedingung“ im Sinne des § 305 BGB dar. Bei ihm handelt es sich um ein Formblatt der Beklagten. Sie hat dieses Formular nicht nur für das Arbeitsverhältnis der Klägerin verwandt, sondern benutzt es auch für eine Vielzahl

von Geschäften. Die Beklagte hat es für ihre Vertragspartner vorformuliert. Der Arbeitsvertrag der Klägerin und die unterzeichnete „Ausgleichsquittung“ stammen aus dem Jahre 2002. Damit wird diese Ausgleichsquittung von den Regelungen zu allgemeinen Geschäftsbedingungen gemäß §§ 305, 307, 310 ff. BGB neue Fassung erfasst.

b.) Gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen ist die Benachteiligung, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zuzugestehen (BGH NJW 2000, 1110, (1112); Palandt, 62. Auflage, Randziffer 8 zu § 307 BGB; Lingemann, Allgemeine Geschäftsbedingungen und Arbeitsvertrag, NZA 2002, 181(188). Der unentgeltliche Verzicht ohne kompensatorische Gegenleistung des Arbeitgebers indiziert bereits die unangemessene Benachteiligung (Preis, Erfurter Kommentar, 3. Auflage, Randziffer 96 zu § 307 BGB; Preis, Arbeitsrecht, Verbraucherschutz und Inhaltskontrolle, Sonderbeilage zu NZA Heft 16/2003, 19 ff (29); vgl. auch Reinecke, Der Betrieb 2002, 583 (586); so im Ergebnis auch BAG vom 9. 9.2003 – 9 AZR 574/02 Pressemitteilung Nr. 56/03 - noch zu altem Recht).

Vor diesem rechtlichen Hintergrund ergibt sich bereits die Unwirksamkeit der von der Beklagten verwandten formularmäßigen Ausgleichsquittung. Nach deren Wortlaut hat die Klägerin mit der Unterzeichnung auf alle in Betracht kommenden Rechte aus dem Beschäftigungsverhältnis verzichtet. Ihr wurde vorformuliert, alle Forderungen, Urlaubsabgeltungsansprüche, Entgeltfortzahlungsansprüche, etwaige Zahlungsansprüche aus einem Wettbewerbsverbot, seien abgegolten, obgleich die Beklagte keinerlei diesbezügliche Zahlungen erbracht hat. Die Beklagte hat ferner keine Gegenleistung für die Unterzeichnung dieser formularmäßigen Verzichtserklärung erbracht. Die Missbräuchlichkeit dieses Verhaltens ergibt sich – wie zutreffend erstinstanzlich hervorgehoben wurde – insbesondere daraus, dass die Beklagte wusste, dass sie am 23.5.2002 nach Erkrankung der Klägerin eine fristgemäße Kündigung ausgesprochen und mithin sie und nicht die Krankenkasse Entgeltfortzahlungsan-

sprüche zu erfüllen hatte. Sie hatte das Ende der Kündigungsfrist selbst mit dem 7.6.2002 gegenüber dem sozialmedizinischen Dienst angegeben. Damit versuchte sie durch Verwendung des Formulars „Einverständnis mit der Kündigung („Ausgleichsquittung“) missbräuchlich eigene Interessen – Nichterfüllung gesetzlich bestehender Entgeltfortzahlungsansprüche - auf Kosten der Klägerin und ggfs auch der Krankenkasse durchzusetzen. Das stellt eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar.

c.) Dem steht auch nicht § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB entgegen.

Danach sind bei der Anwendung der Vorschriften zur Überprüfung allgemeiner Geschäftsbedingungen auf Arbeitsverträge die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen.

Welchen Inhalt der unbestimmte Begriff der angemessenen Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten hat, muss durch Auslegung ermittelt werden. In der Begründung der Bundesregierung für die Streichung der zunächst noch vorgesehenen Bereichsausnahme im Sinne des alten § 23 Abs. I AGBG heißt es dazu, dass die besonderen Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht nicht uneingeschränkt zur Anwendung kommen sollten. Vielmehr sollten hier die besonderen Bedürfnisse des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden (BT - Drucksache 14/ 6857, S. 54.) Dabei verband der Rechtsausschuss (BT - Drucksache 14/ 7052 S. 189) mit dieser Formulierung die Erwartung, dass den Besonderheiten spezifischer Bereiche des Arbeitsrechts wie z.B. des kirchlichen Arbeitsrechts angemessen Rechnung getragen werden sollte. Das verdeutlicht, dass unter „im Arbeitsrecht geltende Besonderheiten“ im Sinne des § 310 Abs. 3 S. 2 BGB die Eigentümlichkeiten innerhalb des Arbeitsrechts, also beispielsweise Tendenzschutz oder Sonderrechtsregeln spezifischer Arbeitsverhältnisse zu verstehen sind, nicht aber das Arbeitsrecht selbst (so auch Hümmerich, Gestaltung von Arbeitsverträgen nach der Schuldrechtsreform, NZA 2003, 753 ff. (753). Nach dem Wortlaut des § 310 Abs. 4 S. 2 BGB sind lediglich die „rechtlichen“ Besonderheiten im Arbeitsrecht angemessen zu berücksichtigen. Das ergibt sich aus der Verwendung des Begriffes „Arbeitsrecht“ im Gesetzeswortlaut (LAG Hamm vom 24.1.2003, 10 Sa 1158/02 – NZA 2003, 499 ff. ; ArbG Bochum vom 8.7.2002, 3 Ca 1387/02 – NZA 2002, 978 ff.; Preis,

Arbeitsrecht, Verbraucherschutz..., a.a.O. S. 26). Unter den rechtlichen Besonderheiten sind die klassischen Fallgestaltungen des Arbeitsrechts, z. B. der Arbeitnehmerhaftung, der Betriebsrisikolehre sowie der Rückzahlung von Ausbildungskosten zu berücksichtigen (Preis, a. a. O. Seite 26). Ausgeschlossen ist die Berücksichtigung rein „tatsächlicher“ Besonderheiten (LAG Hamm a.a.O unter 2, d,cc)). Das bedeutet, dass Praktiken, die im Arbeitsrecht üblich sind und vielfach Gegenstand rechtlicher Auseinandersetzungen waren, von den Überprüfungsmöglichkeiten der §§ 305 ff. BGB durch § 310 Abs. 4 S. 2 BGB gerade nicht ausgenommen werden sollten.

Bei § 310 Abs. 4 S. 2 BGB handelt es sich um eine Ausnahmegesetzgebung. § 310 Abs. 4 S. 2 BGB ist daher eng auszulegen. Anderenfalls würde die grundsätzliche Erstreckung der Inhaltskontrolle von vorformulierten Vertragsbedingungen auf das Gebiet des Arbeitsrechts und in diesem Zusammenhang auf formularmäßige Klauseln im Wesentlichen obsolet (vgl. auch LAG Hamm, a.a.O mit einer Vielzahl von Nachweisen).

Für formularmäßige Ausgleichsquittungen bedeutet dies, dass diese entgegen der Ansicht der Beklagten durch § 310 Abs. 4 S.2 BGB nicht der arbeitsgerichtlichen Inhaltskontrolle des § 307 BGB entzogen werden sollten. Auch wenn formularmäßige Ausgleichsquittungen im Arbeitsrecht weit verbreitet sind, werden sie dadurch nicht rechtmäßig. Zu den Besonderheiten des Arbeitsrechts gehört es nicht, dass ein Arbeitgeber ohne jegliche Gegenleistung seinen Vertragspartner dazu veranlassen darf, ihm gegenüber auf alles zu verzichten, ohne dass hierfür ein besonderer Anlass besteht. Zu den rechtlich schützenswerten Besonderheiten des Arbeitsrechts gehört es ferner nicht, dass ein Arbeitgeber ohne ausdrückliche Hervorhebung und ohne entsprechenden Hinweis einem Arbeitnehmer, der zu diesem Zeitpunkt nicht damit rechnet, eine Verzichtserklärung abzugeben, eine Unterschrift abverlangen darf, mit der er im Widerspruch zur Realität alle Forderungen als erfüllt erklärt. Insoweit bedarf der Arbeitgeber keines größeren formularmäßigen, unausgewogenen Gestaltungsfreiraumes, als ein allgemeiner „Verwender“ iSd. § 305 BGB. Sein diesbezügliches formularmäßiges Handeln wäre auch nach „altem Recht“ nicht rechtmäßig gewesen, solange aus den Umständen des Einzelfalles nicht ein Verzichtswille des Arbeitnehmers in Kenntnis vorhandener Rechte feststellbar gewesen wäre. Insoweit verbleibt es bei der bisherigen Rechtsprechung, wenn Ausgleichsquittungen

individuell außerhalb von formularmäßigen Vereinbarungen ausgehandelt und vereinbart werden.

d.) Angesichts der sich bereits direkt aus § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ergebenden Unwirksamkeit der Ausgleichsquittung kommt es vorliegend nicht mehr auf die Frage an, ob der Arbeitnehmer Verbraucher im Sinne der §§ 13, 310 Abs. 3 BGB ist, mit der Folge, dass sich bei Verwendung einer formularmäßigen Ausgleichsquittung im Arbeitsrecht eine etwaige unangemessene Benachteiligung nach § 310 Abs.1 BGB auch aus den den Vertragsschluss begleitenden Umständen ergeben könnte (so u.a. Preis zur Frage „bedenkliche aber noch nicht unangemessene Klauseln“, Arbeitsrecht, Verbraucherschutz und Inhaltskontrolle, Sonderbeilage zu NZA Heft 16,2003, 19 (26 f)).

IV. Nach alledem war das erstinstanzliche Urteil zu bestätigen. Die Berufung war daher zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen.

gez....

gez. ...

gez. ...