

## **Formulare im Arbeitsrecht: Formulare sind zwar einfach, aber gefährlich**

In den 1960er Jahren kam vermehrt das „Kleingedruckte“, also Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) heraus, die Grundlage für sog. Massengeschäfte wurden. Natürlich versuchte der Verwender - in aller Regel also der wirtschaftlich stärkere Unternehmer - durch die Formulierung seiner AGB sich selbst Vorteile auf Kosten des Kunden zu machen. Dies führte zu erheblichen Auswüchsen, so dass sich der Gesetzgeber dann 1971 veranlaßt sah, das AGB-Gesetz zu schaffen. Dieses AGB-Gesetz war allerdings u.a. nicht anwendbar auf Verträge im Bereich des Arbeitsrechts. Im Jahre 2003 hat dann die große Schuldrechtsreform des BGB stattgefunden. Das AGB-Gesetz wurde nahezu eins zu eins in das BGB - dort §§ 305 ff. übernommen. Allerdings bestimmt jetzt § 310 Abs. 4 BGB in Bezug auf die AGB:

*„Bei der Anwendung auf Arbeitsverträge sind die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen.“*

Inzwischen haben Rechtsstreitigkeiten über die AGB-Kontrolle von Verträgen im Arbeitsrecht auch ihren Weg in die höchstgerichtliche Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts gefunden.

Ein Fall aus der jüngsten Rechtssprechung: Eine Arbeitnehmerin, die als Verkäuferin bei einem Drogerie-Filialisten angestellt ist, erhielt aufgrund einer festgestellten Kassendifferenz eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Kündigung wurde vom Arbeitgeber auf einem Formular ausgesprochen, das auch folgende Formulierung enthielt:

*„Kündigung akzeptiert und mit Unterschrift bestätigt. Auf Klage gegen die Kündigung wird verzichtet.“*

Die gekündigte Verkäuferin unterzeichnete das Formular, das darunter noch einmal von dem zu Kündigungen zuständigen Vertreter des Arbeitgebers unterzeichnet wurde. Die Arbeitnehmerin erhob dann doch noch eine Kündigungsschutzklage.

Die erste Hürde zur Verhinderung einer Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin hatte der Arbeitgeber genommen: Unter Kündigung steht selbstverständlich die Unterschrift des zur Kündigung berechtigten Vertreters des Arbeitgebers. Dann folgt die Unterschrift der Arbeitnehmerin, wonach sie auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet. Ein derartiger Klagerhebungsverzicht allerdings stellt nach der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts einen sog. Aufhebungsvertrag gem. § 613 BGB dar, der der Schriftform bedarf. Ein Aufhebungsvertrag aber

bedarf zweier Unterschriften, so dass es für einen derartigen Vertrag unbedingt erforderlich ist, dass auch seitens des Arbeitgebers noch einmal unterzeichnet wird. Das war hier gegeben.

Der insofern wirksam vereinbarte formularmäßige Kündigungsverzicht allerdings war unwirksam, da er die Arbeitnehmerin entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligte, § 307 Abs. 1 S. 1 BGB. Zur Begründung führte das oberste Arbeitsgericht aus, dass zwar grundsätzlich ein Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage nach Ausspruch der Kündigung zulässig sei. In der formularmäßigen, vom Arbeitgeber vorgegebenen Erklärung allerdings liege dessen Versuch, seine Rechtsposition ohne Rücksicht auf die Interessen des Arbeitnehmers zu verbessern. Dies würde anders zu bewerten sein, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für den Verzicht auf die Kündigungsschutzklage eine geldwerte Gegenleistung versprechen würde oder irgend andere arbeitgeberseitige Kompensation z.B. durch eine andere Wahl des Beendigungszeitpunktes oder dem Verzicht auf eigene Ersatzansprüche, gegeben wären (BAG, Urteil vom 6. September 2007, 2 AZR 722/06).

Das Problem dieses Falles liegt darin, dass die Kündigung nebst Verzicht auf die Kündigungsschutzklage durch den Arbeitnehmer auf einem vom Arbeitgeber vorformulierten Formular erfolgt ist. Ein frei vereinbarter, beispielsweise handschriftlich unter das Kündigungsformular gesetzter Verzicht auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage, der von beiden Parteien noch einmal unterzeichnet wird, wäre nicht an § 307 Abs. 1 S. 1 BGB zu messen, weil sich die AGB-Vorschriften - wie bereits ausgesprochen - den Arbeitnehmer nur vor formularmäßiger Übertölpelung schützen sollen.

Trotzdem ist das Urteil auf Kritik gestoßen, weil das Bundesarbeitsgericht die den Vertragsschluß begleitenden Umstände nicht berücksichtigt hat, insbesondere kein Zwang für die Arbeitnehmerin bestanden habe, nach Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber auf das Recht zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu verzichten. Es ist aber kaum davon auszugehen, dass diese Kritik das Bundesarbeitsgericht überzeugen und zu einer Änderung der Rechtsprechung veranlassen wird.

Der Arbeitgeber sollte sich also davor hüten, derart wichtige Vereinbarungen formularmäßig zu treffen, sondern hier eine sog. Individualvereinbarung vorziehen, also den Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage mit dem Arbeitnehmer auszuhandeln. Sonst ist er nichts wert.