

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 936/12
7 Sa 26/12
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. September 2013

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. September 2013 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber sowie den ehrenamtlichen Richter Kremser und die ehrenamtliche Richterin Röth-Ehrmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 7. August 2012 - 7 Sa 26/12 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Differenzvergütung unter dem Gesichtspunkt des equal pay. 1

Der Kläger wurde von der Beklagten, die gewerblich Arbeitnehmerüberlassung betreibt, ab 27. August 2007 als Leiharbeiter beschäftigt und bei der S AG als Mechaniker eingesetzt. 2

Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 21. August 2007 zugrunde, in dem es ua. heißt: 3

„§ 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag

1. Die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages bestimmen sich nach den zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) geschlossenen Tarifverträgen, derzeit bestehend aus Manteltarifvertrag (MTV), Entgelttrahmentarifvertrag (ERTV), Entgelttarifvertrag (ETV) und Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeschSiTV) sowie etwaigen ergänzenden und ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied einer der Mitgliedsgewerkschaften der in Absatz 1 genannten Tarifgemeinschaft ist.

...“

Auf Veranlassung des Klägers beendeten die Parteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch einen am 14. Dezember 2009 abgeschlossenen und von der Beklagten vorformulierten Aufhebungsvertrag. Darin heißt es ua.: 4

„Zwischen der R GmbH und K wird folgender Aufhebungsvertrag geschlossen.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Beschäftigungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen zum Ablauf des 31.12.2009 endet.

Das Beschäftigungsverhältnis wird unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ... zum obigen Termin abgerechnet.

Der anteilige Urlaub wird bis zum Ausscheidungsstermin gewährt oder abgegolten.

Es liegen keine Tatsachen vor, aus denen der Arbeitnehmer im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis und seine Beendigung Ansprüche oder Rechte irgendwelcher Art, gleich aus welchem Rechtsgrunde herleiten kann, so dass keinerlei weitere Forderungen an den Arbeitgeber bestehen.

Der Arbeitnehmer ist darüber belehrt worden, dass über etwaige Nachteile beim Bezug des Arbeitslosengeldes das Arbeitsamt verbindlich entscheidet, das zur Einstellung von Auskünften berufen und verpflichtet ist.

Auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage wird hiermit verzichtet.

...“

Zum 1. Januar 2010 wurde der Kläger von der Entleiherin eingestellt. 5

Mit seiner am 25. März 2011 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage 6
begehrt der Kläger für den Zeitraum Januar 2008 bis Dezember 2009 Lohn unter dem Gesichtspunkt des equal pay.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte habe ihm ein Entgelt entsprechend der von der Entleiherin erteilten Auskunft über die Vergütung der bei 7
ihr beschäftigten und mit ihm vergleichbaren Stammarbeitnehmer zu zahlen.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 8

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 11.347,02 Euro brutto nebst Zinsen in gestaffelter Höhe zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Dem Anspruch stehe die
in den Aufhebungsvertrag aufgenommene Abgeltungsklausel entgegen. Sie
habe im Interesse des Klägers auf die Einhaltung der Kündigungsfrist verzich-
tet, jedoch Gewissheit haben wollen, dass mit der Beendigung des Arbeitsver-
hältnisses die gegenseitigen Ansprüche erledigt seien. Jedenfalls sei der An-
spruch verwirkt. Der Kläger habe mit der Aufhebungsvereinbarung einen Ver-
trauenstatbestand geschaffen, auf den sie sich eingerichtet habe. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 10
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsge-
richt zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageforderung weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Das angegriffene Urteil ist auf- 11
zuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO) und die Sache zur neuen Verhandlung und Ent-
scheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1
ZPO). Auf der Grundlage seiner bisherigen Feststellungen konnte das Landes-
arbeitsgericht die Klage mit der von ihm gegebenen Begründung nicht abwei-
sen. Die Entscheidung stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig
dar (§ 561 ZPO). Der Senat kann mangels ausreichender Feststellungen in der
Sache nicht abschließend entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die Ansprüche des
Klägers sind entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts nicht verwirkt
(I.) und auch nicht aufgrund der im Aufhebungsvertrag vom 14. Dezember 2009
enthaltenen Abgeltungsklausel erloschen (II.). Ob und ggf. in welcher Höhe
dem Kläger Differenzvergütung zusteht, kann der Senat aufgrund fehlender
Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden (III.).

I. Die Ansprüche des Klägers sind nicht verwirkt. 12

1. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung der von ihm angenom- 13
menen Verwirkung ausgeführt, die Parteien hätten mit dem Aufhebungsvertrag,

bei dessen Bedingungen es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen handle, ein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis vereinbart, indem sie übereinstimmend die Feststellung getroffen hätten, dass neben den im Aufhebungsvertrag genannten keine weiteren Ansprüche bestünden. Die Parteien hätten offensichtlich keine weiteren Forderungen gesehen. Der Aufhebungsvertrag enthalte zwar keinen Verzicht auf etwaige Forderungen, dem Kläger sei es jedoch gemäß § 242 BGB verwehrt, weitere Ansprüche geltend zu machen. Die Ansprüche seien verwirkt. Das hierfür erforderliche Zeitmoment sei erfüllt, weil der Kläger die streitgegenständlichen Ansprüche erstmals mehr als ein Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht habe. Das Umstandsmoment sei aufgrund des Zeitablaufs und der mit dem negativen Schuldanerkenntnis getroffenen Feststellungen erfüllt. Von einer Erfüllung des Umstandsmoments sei auch deshalb auszugehen, weil die Beklagte im Interesse des Klägers auf die Einhaltung der Kündigungsfrist verzichtet habe. Die fehlende Kenntnis des Klägers vom Bestehen etwaiger Ansprüche könne eine Verwirkung nicht ausschließen, zumal diese durch die Beklagte nicht (mit-)verursacht worden sei.

2. Dem kann im Ergebnis und in Teilen der Begründung nicht gefolgt werden. Die Bewertung, die Ansprüche seien verwirkt, wird von den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht getragen. 14

a) Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung und soll dem Bedürfnis nach Rechtsklarheit dienen. Sie hat nicht den Zweck, Schuldner, denen gegenüber Gläubiger ihre Rechte längere Zeit nicht geltend gemacht haben, von ihrer Pflicht zur Leistung vorzeitig zu befreien. Deshalb kann allein der Zeitablauf die Verwirkung eines Rechts nicht rechtfertigen (*Zeitmoment*). Es müssen vielmehr besondere Umstände sowohl im Verhalten des Berechtigten als auch des Verpflichteten hinzutreten (*Umstandsmoment*), die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen. Der Berechtigte muss unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erwecken konnten, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, 15

so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Durch die Verwirkung wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Die Verwirkung dient dem Vertrauensschutz. Weiterhin muss - als Zumutbarkeitsmoment - das Erfordernis des Vertrauensschutzes das Interesse des Berechtigten an einer sachlichen Prüfung des von ihm behaupteten Anspruchs derart überwiegen, dass dem in Anspruch genommenen die Erfüllung des Anspruchs oder die Einlassung auf die Klage nicht mehr zuzumuten ist (*BAG 25. April 2006 - 3 AZR 372/05 - Rn. 20, BAGE 118, 51; 22. Februar 2012 - 4 AZR 579/10 - Rn. 43*).

- b) Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen rechtfertigen die Annahme einer Verwirkung der vom Kläger erhobenen Ansprüche nicht. 16
- aa) Es kann dahingestellt bleiben, ob das Zeitmoment erfüllt ist, denn es fehlt vorliegend, auch wenn man berücksichtigt, dass zwischen Zeit- und Umstandsmoment eine Wechselwirkung besteht (*BAG 22. Februar 2012 - 4 AZR 579/10 - Rn. 44*), an dem erforderlichen Umstandsmoment. 17
- (1) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass die im Aufhebungsvertrag vom 14. Dezember 2009 enthaltene Ausgleichsklausel ein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis beinhaltet. 18
- (a) Bei der im Aufhebungsvertrag enthaltenen Klausel handelt es sich nach der von den Parteien nicht angegriffenen Feststellung des Landesarbeitsgerichts um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSd. § 305 Abs. 1 und Abs. 2 BGB. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind ausgehend vom Vertragswortlaut nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (*vgl. BAG 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 30 mwN*). Die Auslegung derartiger typischer Vertragsklauseln 19

durch das Landesarbeitsgericht kann durch das Revisionsgericht uneingeschränkt überprüft werden (*BAG 14. Dezember 2011 - 4 AZR 79/10 - Rn. 16*).

(b) Welche Rechtsqualität und welchen Umfang eine Ausgleichsklausel hat, ist durch Auslegung zu ermitteln. 20

(aa) Als rechtstechnische Mittel für den Willen der Parteien, ihre Rechtsbeziehungen zu bereinigen, kommen insbesondere der Erlassvertrag, das konstitutive und das deklaratorische Schuldanerkenntnis in Betracht. Ein Erlassvertrag (§ 397 Abs. 1 BGB) 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 iSd. § 397 Abs. 2 BGB liegt vor, wenn der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekannten Ansprüchen zum Erlöschen zu bringen (*BAG 14. Mai 2013 - 9 AZR 844/11 - Rn. 11*). Ein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis ist anzunehmen, wenn die Parteien nur die von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren wollen. Maßgeblich ist das Verständnis eines redlichen Erklärungsempfängers. Dieser ist nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verpflichtet, unter Berücksichtigung aller ihm erkennbaren Umstände mit gehöriger Aufmerksamkeit zu prüfen, was der Erklärende gemeint hat. Zu beachten ist ferner der Grundsatz der nach beiden Seiten hin interessengerechten Auslegung (*st. Rspr., vgl. BAG 7. November 2007 - 5 AZR 880/06 - Rn. 17, BAGE 124, 349; 20. April 2010 - 3 AZR 225/08 - Rn. 47, BAGE 134, 111*). 21

(bb) Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht zu Recht konstatiert, dass die Parteien mit der im Aufhebungsvertrag enthaltenen Ausgleichsklausel die von ihnen angenommene Rechtslage feststellen und dokumentieren wollten. Der Wille der Parteien war nicht darauf gerichtet, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekannten Ansprüchen zum Erlöschen zu bringen. Hierfür spricht bereits, dass die Parteien nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht vom Bestehen weiterer Ansprüche ausgegangen sind. Anhaltspunkte für einen Verzichtswillen des Klägers ergeben sich nicht. Für den Dokumentationscharakter der Erklärung und damit die Annahme eines 22

deklaratorischen negativen Schuldanerkenntnisses spricht der Wortlaut der Klausel. Diese stellt mit der Formulierung, „Es liegen keine Tatsachen vor ...“, auf das Nichtbestehen von Tatsachen als Grundlage für die Herleitung von Ansprüchen oder Rechten ab und leitet hieraus, wie sich aus den Worten „so dass“ ergibt, lediglich ab, dass weitere Forderungen gegen die Beklagte nicht bestünden.

(2) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist das im Aufhebungsvertrag enthaltene deklaratorische negative Schuldanerkenntnis auch in Verbindung mit dem Verzicht der Beklagten auf die Einhaltung der Kündigungsfrist nicht geeignet, als Umstandsmoment ein Vertrauen der Beklagten darauf zu begründen, der Kläger werde seine ggf. bestehenden Ansprüche aus dem Gebot des equal pay nicht mehr geltend machen. 23

(a) Es kann vorliegend offenbleiben, ob es sich bei der im Aufhebungsvertrag enthaltenen Ausgleichsklausel um eine Hauptleistung im Gegenzug zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses handelt, die keiner Inhaltskontrolle unterliegen würde, oder um eine nur begleitende Nebenabrede des Aufhebungsvertrags, die einer Angemessenheitskontrolle iSd. § 307 Abs. 1 BGB unterläge (vgl. BAG 21. Juni 2011 - 9 AZR 203/10 - Rn. 40 ff., BAGE 138, 136). 24

Wollte man die Klausel als wirksam betrachten, wäre sie nicht geeignet, über ihre rechtliche Bedeutung und die sich hieraus ergebenden Rechtswirkungen hinausgehendes Vertrauen der Beklagten zu begründen. Ein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis führt nicht zum Erlöschen von Ansprüchen. Es hindert den Gläubiger nicht an einer weiteren Geltendmachung, denn diesem verbleibt die Möglichkeit, die Unrichtigkeit seiner Erklärung nachzuweisen, indem er seine Ansprüche beweist (BAG 7. November 2007 - 5 AZR 880/06 - Rn. 24, BAGE 124, 349). 25

(b) Selbst wenn man unterstellte, die Beklagte sei nur bei Aufnahme der Ausgleichsklausel in den Aufhebungsvertrag bereit gewesen, einer vorzeitigen Vertragsbeendigung zuzustimmen, rechtfertigte dies die Annahme eines für die Verwirkung erforderlichen Umstandsmoments nicht. Aus den Feststellungen 26

des Landesarbeitsgerichts ergibt sich nicht, dass die Beklagte den Kläger über ihre Motivlage bei Abschluss des Aufhebungsvertrags unterrichtet hätte oder dass diese für den Kläger aufgrund der Begleitumstände bei Vertragsschluss erkennbar gewesen wäre.

(c) Der Annahme des Umstandsmoments steht zudem entgegen, dass die 27
Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine Kenntnis von möglichen Ansprüchen des Klägers aus dem Gebot des equal pay hatte. Wer überhaupt keine Kenntnis von einem möglichen Anspruch eines Dritten hat, kann auf das Ausbleiben einer entsprechenden Forderung allenfalls allgemein, nicht aber konkret hinsichtlich eines bestimmten Anspruchs vertrauen. Den Schutz vor unbekannten Forderungen hat das Verjährungsrecht zu gewährleisten, nicht aber Treu und Glauben (*BAG 25. April 2001 - 5 AZR 497/99 - zu I 2 der Gründe, BAGE 97, 326; 24. Mai 2006 - 7 AZR 201/05 - Rn. 24*).

bb) Im Übrigen ergeben sich aus den tatsächlichen Feststellungen des 28
Landesarbeitsgerichts keine Umstände, die geeignet wären, die Annahme zu rechtfertigen, der Beklagten sei es aufgrund eigener Dispositionen „unzumutbar“ geworden, etwaige Ansprüche des Klägers zu erfüllen, oder es sei ihr aufgrund sonstiger Umstände unzumutbar, sich auf die Klage einzulassen.

II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich nicht aus an- 29
deren Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Die Ausgleichsklausel im Aufhebungsvertrag vom 14. Dezember 2009 steht als deklaratorisches negatives Schuld-
anerkennnis der Geltendmachung von Ansprüchen durch den Kläger nicht entgegen. Diesem obliegt es, die Unrichtigkeit seiner Erklärung nachzuweisen, indem er seine Ansprüche beweist (*BAG 7. November 2007 - 5 AZR 880/06 - Rn. 24, BAGE 124, 349; MüKoBGB/Schlüter 6. Aufl. § 397 Rn. 14, 17*).

III. Ob und ggf. in welchem Umfang die Klageforderung gerechtfertigt ist, 30
kann aufgrund des Fehlens tatsächlicher Feststellungen vom Senat nicht entschieden werden. Das Landesarbeitsgericht hat zur Zusammensetzung und Berechnung der vom Kläger geltend gemachten Forderungen, zu den Leistungen der Beklagten an den Kläger und zu denen der Entleiherin an ihre Stamm-

arbeitnehmer sowie zum Inhalt der von der Entleiherin erteilten Auskunft keine Feststellungen getroffen. Tatbestand und Entscheidungsgründe des Urteils sowie das Sitzungsprotokoll enthalten hierzu keine Ausführungen. Das Urteil nimmt auf die erst- und zweitinstanzlich gewechselten Schriftsätze und den Inhalt der Entscheidung des Arbeitsgerichts nicht Bezug. Der Senat ist deshalb gemäß § 559 Abs. 1 Satz 2 ZPO gehindert, den schriftsätzlichen Vortrag der Parteien zu berücksichtigen.

Das führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung, § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Das Landesarbeitsgericht hat die notwendigen Feststellungen zu treffen und in der Sache zu entscheiden.

31

Müller-Glöge

Biebl

Weber

Kremser

S. Röth-Ehrmann