

# Inhaltsverzeichnis

## 1. Kapitel

### Problemstellung 25

<b>A. Thematische Einordnung</b> .....	25
I. Unabdingbarkeit als Charakteristikum des Arbeitsvertragsrechts .....	26
II. Praktische Bedeutung arbeitsrechtlicher Verzichtvereinbarungen .....	27
III. Gang der Untersuchung .....	28
<b>B. Präzisierung und Abgrenzung des rechtlichen Verzichtsbegriffs – dogmatische Unterschiede und phänotypische Ähnlichkeiten</b> .....	29
I. Unabdingbarkeit und Abbedingung .....	29
II. Verzicht .....	31
III. Ausschlussfristen (Verfallsfristen) .....	33
IV. Pactum de non petendo .....	34
V. Schlichte Nichtausübung eines Rechts .....	35
VI. „Verzicht“ durch Parteivereinbarungen über tatsächliche Anspruchsvoraussetzungen .....	36
1. Tatsachenvergleich .....	36
2. Aufhebungsvertrag .....	37

## 2. Kapitel

### Unabdingbarkeit und Verzichtbarkeit in der Rechtsprechung 40

<b>A. Exemplarische Rechtsprechungsübersicht zu zentralen arbeitsrechtlichen Ansprüchen und Rechten</b> .....	40
I. Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung .....	40
1. Vorausverzicht .....	41
2. Verzicht auf entstandene und fällige Ansprüche im bestehenden Arbeitsverhältnis .....	41
3. Verzicht nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	42
a) Entstandene und fällige Ansprüche .....	42
b) Künftige Ansprüche .....	43
II. Anspruch auf Erholungsurlaub und Urlaubsabgeltung .....	43
III. Anspruch auf Zeugniserteilung .....	44
1. Gesetzliche Grundlagen .....	44
2. Vorausverzicht .....	45

3. Verzicht aus Anlass oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	45
IV. Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz .....	46
1. Vorausverzicht .....	46
2. Verzicht anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	46
3. Verzicht auf den Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG .....	48
V. Befristungsschutz nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz .....	49
1. Gesetzliche Grundlagen .....	49
2. Der Verzicht auf Befristungsschutz .....	50
<b>B. Methodische Inkonsistenzen der Verzichtrechtsprechung .....</b>	<b>53</b>
I. Die Wortlautinterpretation .....	53
1. Der mögliche Wortsinn .....	53
2. Divergierende Wortsinndeutungen bei gleichem Bedeutungszusammenhang .....	55
II. Gesetzessystematische Interpretationsansätze .....	56
III. Mangelnde Konformität teleologischer Auslegungsmaßstäbe .....	58
1. Unverzichtbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs/Verzichtbarkeit des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	60
2. Unverzichtbarkeit der Entgeltfortzahlungsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis/Verzichtbarkeit des Kündigungsschutzes .....	62
3. Uneingeschränkte Verzichtbarkeit des Befristungsschutzes/restrikutive Handhabung bei anderen unabdingbaren Arbeitnehmerschutznormen .....	65
a) Verzichtsbefugnis bei endgültiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	65
b) Verzichtsbefugnis während des Arbeitsverhältnisses oder bei dessen beabsichtigter Fortsetzung .....	65
c) Zwischenergebnis .....	68
IV. Begrenzte Aussagekraft vergleichender Betrachtungen .....	68
<b>C. Schutzrichtungen der Unabdingbarkeit aus der Perspektive der Rechtsprechung .....</b>	<b>69</b>
I. Schutz zukünftiger Handlungsfähigkeit – Das Verbot des Vorausverzichts .....	70
II. Schutz vor Übervorteilung des Arbeitnehmers – das Unterlegenheitsparadigma .....	71
1. Unterlegenheit aufgrund einer wirklichen oder vermeintlichen Drucksituation .....	72
2. Unterlegenheit aufgrund eines intellektuellen oder informationellen Gefälles .....	72
III. Schutz von Gemeinwohlinteressen durch individualvertragliche Unabdingbarkeit .....	73
<b>D. Zusammenfassung .....</b>	<b>74</b>

## 3. Kapitel

**Das Verhältnis von Unabdingbarkeit und Unverzichtbarkeit  
arbeitsvertragsrechtlicher Ansprüche** 76

<b>A. Generelle Unverzichtbarkeit als Folge der Unabdingbarkeit? – Der monistische Ansatz Trieschmanns, Strassers u.a.</b>	76
I. Gesetzlich angeordnete Unverzichtbarkeit als dogmatischer Ausgangspunkt	76
II. Begründungslastverteilung	77
III. Paternalistischer Arbeitnehmerschutz als absoluter Schutzgrund?	79
<b>B. Die Bedeutung des Vorverständnisses vom Arbeitsrecht</b>	83
I. Die These von der Eigenständigkeit des Arbeitsrechts	85
II. Die rechtssystematische Einheit von Arbeitsrecht und Privatrechtsordnung	89
<b>C. Vertragstheoretische Deutungs- und Rechtfertigungsmöglichkeiten des Verzichtsschutzes durch Unabdingbarkeit – eine Gedankenskizze für die weitere Untersuchung</b>	91
I. Das prinzipielle Eigengewicht der rechtsgeschäftlichen Entscheidungsfreiheit	91
II. Vertragstheoretische Rechtfertigungsansätze für eine Begrenzung der Vertragsfreiheit durch zwingendes Arbeitsvertragsrecht	93
1. Störungen der rechtsgeschäftlichen Willensbildungsfreiheit	93
a) Schutz vor Rationalitätsdefiziten (Täuschung, Irrtum, Überrumpelung)	93
b) Der „unfreiwillige“ Vertrag – unterlegenheitsspezifische Erklärungsansätze einer extensiven Auslegung der Unabdingbarkeit	95
2. Die Illegitimität der Selbstentäußerung persönlicher Freiheit – Rechtfertigung paternalistischen Schutzes im Zivilrechtssystem	97
3. Die Fremdschädlichkeit rechtsgeschäftlicher Betätigung	101
III. Erste Folgerungen	101
<b>D. Dogmatische Herleitung der Nichtigkeitsfolge</b>	103
I. Ableitung aus der Unabdingbarkeit	104
II. Zwingendes Recht als Verbotsgesetz i. S. des § 134 BGB	105
III. Die Gesetzesumgehung als eigenständige Rechtsfigur	107
IV. Fazit	109
<b>E. Zusammenfassung</b>	110

## 4. Kapitel

Die paternalistische Rechtfertigung der Einschränkung  
der Verzichtsbefugnis

111

<b>A. Der paternalistische Kern des zwingenden Arbeitsrechts</b> .....	111
I. Der Arbeitnehmerbegriff als teleologischer Ansatzpunkt .....	113
II. Die freiheitseinschränkende Wirkung der arbeitnehmerspezifischen „persönlichen Abhängigkeit“ .....	115
1. Die personale Komponente .....	115
2. Die wirtschaftliche Komponente .....	116
a) Der Aspekt des Verlustes an Daseinsvorsorgefähigkeit .....	118
b) Marktspezifische Aspekte .....	121
c) Einwände .....	122
<b>B. Folgerungen für die Zulässigkeit des Verzichts</b> .....	125
I. Zukunftsbezogenheit als zentrales Rechtfertigungselement .....	126
II. Der Gedanke des Zukunftsschutzes in nicht-arbeitsrechtlichen Normen des BGB .....	127
III. Die Bedeutung der Fälligkeit als Basiswertung .....	129
1. Das Verbot des Vorausverzichts .....	130
a) Kompatibilität mit der Basiswertung .....	130
b) Fehlen eines erheblichen Zukunftsbezugs in der Abwicklungs- phase .....	132
aa) (Voraus-)Verzicht auf den gesetzlichen Urlaubsabgeltungs- anspruch .....	133
bb) Vorausverzicht auf den Entgeltfortzahlungsanspruch .....	135
(1) Abgrenzung zu nicht paternalistischen Zweck- annahmen .....	136
(a) Sozialrechtliche Folgewirkungen .....	136
(b) „Druck“ nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	137
(c) Schutz vor Preisgabe des Anspruchs aus Unwissen- heit oder Unachtsamkeit .....	138
(d) Zweckannahmen im Grenzbereich zwischen Druck- ausübung, ordnungspolitischen Erwägungen und paternalistischem Schutz .....	139
(2) Verbleibende paternalistische Argumente .....	142
(a) Beeinträchtigung der zukünftigen finanziellen Si- tuation .....	142
(b) Präventiver Gesundheitsschutz .....	143
cc) Vorausverzicht auf den Abfindungsanspruch aus § 1a KSchG .....	147
dd) Zeitliche Dimension der Abwicklungsphase .....	150
c) Zwischenergebnis .....	151

2. Die Zulässigkeit des nachträglichen Verzichts .....	152
a) Denkbare Ausnahmen .....	152
b) Insbesondere: Der nachträgliche Verzicht auf den Zeugnis- anspruch .....	153
<b>C. Zusammenfassung .....</b>	<b>156</b>

### *5. Kapitel*

## **Arbeitnehmerspezifische Unterlegenheit als Rechtfertigung weiterer Einschränkungen der Verzichtsbefugnis**

159

<b>A. Der tarifrechtliche Ursprung arbeitsrechtsspezifischer Unabdingbarkeit – ein rechtshistorischer Überblick .....</b>	<b>161</b>
<b>I. Rechtsprechung und herrschende Meinung .....</b>	<b>162</b>
1. Tarifvertragsverordnung von 1918 .....	162
2. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG) .....	164
<b>II. Wandlung des Verständnisses im Sinne Nipperdeys .....</b>	<b>164</b>
<b>III. Fazit .....</b>	<b>166</b>
<b>B. Der Schutz der materiellen Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers als vertragstheoretischer Ansatzpunkt des Unterlegenheitsparadigmas</b>	<b>166</b>
<b>C. Die tatsächlichen Grundlagen des Unterlegenheitsparadigmas .....</b>	<b>171</b>
<b>I. Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers wegen wirtschaftlicher Unterlegen-         heit .....</b>	<b>172</b>
1. Die wirtschaftliche Unterlegenheit des Arbeitssuchenden .....	173
2. Die wirtschaftliche Unterlegenheit des beschäftigten Arbeitneh- mers .....	180
a) Die ökonomische Analyse als Methode der Verhaltensdeutung ..	181
b) Prinzipielle Grenzen der ökonomischen Analyse .....	183
c) Die ökonomische Analyse der Alternativoptionen des Arbeit- nehmers .....	186
aa) Die Option Abwanderung .....	186
bb) Die wirtschaftliche Unterlegenheit bei Wahl der Wider- spruchs-Alternative .....	189
(1) Die unmittelbaren Widerspruchskosten des Arbeit- nehmers .....	190
(2) Mittelbare Kosten des Arbeitnehmers durch zu erwartende Sanktionen .....	190
(a) Arbeitgeberkündigung .....	192
(b) Missliebige Weisungen im Rahmen des Direktions- rechts .....	195
(c) Benachteiligung des persönlichen Fortkommens ...	197
(3) Die resultierenden Kosten des Arbeitnehmers bei Wahl der Widerspruchs-Option .....	198

d) Relativierung der wirtschaftlichen Unterlegenheit durch Reziprozitätseffekte – die Bedeutung informeller Normdurchsetzung	200
3. Zwischenergebnis	206
II. Intellektuell/informationelle Unterlegenheit als Schutzzweck arbeitsrechtlicher Unabdingbarkeit?	208
1. Der Arbeitnehmer als typischerweise intellektuell unterlegene Arbeitsvertragspartei?	210
2. Der Arbeitnehmer als informationell unterlegene Partei?	212
a) Informationsgefälle und informationelle Unterlegenheit	213
b) Spezifisch arbeitsrechtliche Aspekte informationeller Imparität bei Ausgleichsquittungen	215
c) „Echte“ informationelle Unterlegenheit	215
aa) Keine Verortung als Charakteristikum des Arbeitnehmers	217
bb) Situative Anknüpfung der Verzichtsbefugnis?	217
3. Restriktive Auslegung von Ausgleichsquittungen als Schutz vor informationeller Unterlegenheit?	219
4. Zwischenergebnis	223
III. Fazit	223
D. Die rechtliche Relevanz wirtschaftlicher Unterlegenheit für die Verzichtsbefugnis	225
I. Der Freiheitsgehalt der formellen Vertragsfreiheit	227
II. Die verfassungsrechtliche Problemperspektive	232
1. Grundrechtsdogmatische Einordnung	232
2. Die Kontroverse um die Folgerungen aus Handelsvertreter- und Bürgschaftsentscheidung	234
3. Verfassungsrechtlicher Rahmen der Verzichtsfreiheit im Arbeitsvertragsrecht	240
a) Verfassungsrechtliches Gebot zur Beschränkung der Verzichtsfreiheit?	240
b) Verfassungsrechtliche Grenzen der Einschränkung der Verzichtsfreiheit?	243
4. Zwischenergebnis	247
III. Freiheitsmaximierung als zivilrechtliche Auslegungsmaxime	247
1. Ausreichender Schutz der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers durch individualisierte Vertragsauflösungsrechte?	248
2. Keine Ausuferung des arbeitsrechtlichen Unterlegenheitsparadigmas	250
a) Das Erfordernis der Zurechenbarkeit der Willensbildungsstörung	253
aa) Der Aspekt der Verschuldensverantwortlichkeit	254
bb) Der Aspekt der Gefährdungsverantwortlichkeit	256
b) Arbeitsvertragsrechtliche Unabdingbarkeit als spezialgesetzlicher Unterlegenheitsschutz	259
3. Zwischenergebnis	260
IV. Fazit	261

<b>E. Grenzen der Legitimierbarkeit zwingenden Arbeitsvertragsrechts durch das Unterlegenheitsparadigma</b> .....	262
<b>I. Situationsspezifisch-typisierende Beurteilung der Unterlegenheit des Arbeitnehmers</b> .....	263
<b>1. Die zeitliche Wirkungsgrenze des Unterlegenheitsparadigmas</b> .....	264
<b>a) Grundsätzliche Einwände gegen eine zeitliche Grenze des Unterlegenheitsschutzes</b> .....	267
<b>aa) Die Situation der „Dreiecksnötigung“</b> .....	267
<b>bb) Erschwernisse durch eine prozessuale Durchsetzung zweifelhafter Ansprüche</b> .....	268
<b>cc) Mögliche Behinderung des persönlichen Fortkommens bei einem neuen Arbeitgeber</b> .....	269
<b>(1) Das Zurückhalten von Arbeitspapieren</b> .....	270
<b>(2) Negative Zeugnis- und Auskunftserteilung</b> .....	271
<b>(3) Fehlender wirtschaftlicher Anreiz zu nachwirkenden Sanktionen</b> .....	272
<b>dd) Zwischenergebnis</b> .....	273
<b>b) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Basiswertung einer zeitlichen Grenze des unterlegenheitsspezifischen Verzichtsschutzes</b> .....	274
<b>aa) Die Problematik von Verzichtsklauseln in Gestalt von Ausgleichsquittung, Abwicklungs- oder Aufhebungsvertrag</b> ....	275
<b>(1) Kündigung oder Beendigungsvereinbarung als vorgelegte unterlegenheitsrelevante Zäsur</b> .....	275
<b>(2) Sonderfall der befristeten Arbeitsverhältnisse</b> .....	277
<b>(3) Aussonderung nicht unterlegenheitsspezifischer Schutzbedürfnisse anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b> .....	278
<b>(4) Zwischenergebnis</b> .....	280
<b>bb) Die beabsichtigte Fortsetzung als Sonderkonstellation eines nachgelagerten unterlegenheitsbezogenen Schutzbedarfs</b> ...	281
<b>(1) Unveränderter Fortbestand der bisherigen Drucksituation</b> .....	282
<b>(2) Gesteigerte Drucksituation bei rechtlich ungesicherter Fortsetzung</b> .....	283
<b>(3) Insbesondere: Der Verzicht auf Befristungskontrolle bei sog. Kettenbefristungen</b> .....	285
<b>(a) Einwände</b> .....	289
<b>(aa) Verzichtswirkung als bloßer Reflex einer einvernehmlichen Vertragsauflösung?</b> .....	289
<b>(bb) Beschränkung der Befristungskontrolle durch konkludenten Verzicht als Gebot der Rechtsicherheit?</b> .....	294

(cc) Relativierung der Bedeutung des Verzichts durch die gesetzliche Präklusionsfrist? .....	295
(b) Fazit zur Befristungskontroll-Rechtsprechung .....	297
2. Die ökonomischen Grenzen des Unterlegenheitsparadigmas .....	298
a) Wirtschaftliche Unabhängigkeit des Arbeitnehmers .....	298
b) Günstigkeit der Verzichtsvereinbarung .....	302
3. Die echte Freiwilligkeit des Verzichts .....	307
4. Zwischenergebnis .....	308
II. Rechtstechnische Operationalisierung des Unterlegenheitsschutzes durch Unabdingbarkeit .....	309
1. Der Ausgleich von Vertragsfreiheit und Unterlegenheitsschutz als Auslegungsleitlinie .....	310
2. Die widerlegbare Unterlegenheitsvermutung als praktischer Lösungsansatz .....	312
3. Der zeitlich-situativ zu differenzierende Ansatzpunkt der Unterlegenheitsvermutung .....	314
a) Die starke Unterlegenheitsvermutung im ungekündigten oder fortzuführenden Arbeitsverhältnis .....	314
b) Die schwache Unterlegenheitsvermutung als Schutz vor nachwirkenden Abhängigkeiten .....	315
III. Fazit .....	317
<b>F. Wertungskompatibilität mit der gesetzlichen Anordnung genereller Unverzichtbarkeit kollektivrechtlicher Ansprüche .....</b>	<b>317</b>
I. Verzicht auf tarifvertragliche Ansprüche oder Rechte, § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG .....	319
II. Verzicht auf Ansprüche oder Rechte aus Betriebsvereinbarung, § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG .....	323
III. Übertragbarkeit der kollektivrechtlichen Konzeption des Zustimmungserfordernisses auf den gesetzliche Ansprüche betreffenden Verzicht? ..	326
IV. Fazit .....	329
<b>G. Rechtsvergleichende Betrachtung zum österreichischen und schweizerischen Recht .....</b>	<b>330</b>
I. Österreich .....	330
1. Gesetzliche Rahmenbedingungen .....	330
2. Rechtsprechung und Schrifttum .....	331
II. Schweiz .....	333
1. Gesetzliche Grundlagen .....	333
2. Meinungsstand zu Grund und Grenzen des Verzichtsverbots nach Art. 341 OR .....	334
III. Fazit .....	335
<b>H. Zusammenfassung .....</b>	<b>336</b>

## 6. Kapitel

**Einschränkung der arbeitsrechtlichen Verzichtsbefugnis  
wegen möglicher gemeinwohlschädlicher Folgewirkungen?** 341

<b>A. Einschränkung der individualvertraglichen Verzichtsbefugnis aus ordnungspolitischen Gründen</b> .....	344
I. Gesundheitspolitische Wohlfahrtserwägungen .....	344
II. Diskriminierungsschutz in der Teilzeitarbeit .....	346
1. Die Sonderrolle der Teilzeitbeschäftigten in der Teleologie des Arbeitnehmerschutzes .....	346
2. Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG .....	348
3. Verbot geschlechtsspezifischer Diskriminierung .....	350
4. Zwischenergebnis .....	353
III. Beschäftigungspolitische Ordnungskonzepte .....	354
IV. Fazit .....	357
<b>B. Sozialrechtliche Implikationen – der arbeitsvertragliche Verzicht als unzulässiger „Vertrag zu Lasten Dritter“</b> .....	358
I. Arbeitsaufgabe/Verzicht auf das Recht zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage und Arbeitslosengeld .....	361
II. (Teil-)Verzicht auf tarifliches Arbeitsentgelt .....	363
III. Verzicht auf arbeitsrechtliche Entgeltansprüche mit Sozialleistungscharakter .....	366
1. Schutz der Krankenkassen als weiterer Schutzzweck des § 12 EFZG? .....	366
2. Sozialrechtliche Sanktionierung der belastenden Verichtsvereinbarung .....	369
a) Zivilrechtliche Nichtigkeit nach Vorschriften des Sozialrechts ..	369
aa) (Entsprechende) Anwendbarkeit des § 32 SGB I? .....	369
bb) (Entsprechende) Anwendbarkeit des § 46 Abs. 2 SGB I? ..	371
cc) Zwischenergebnis .....	372
b) Sozialrechtlicher Leistungsausschluss als Verzichtsfolge .....	373
IV. Rückwirkungen sozialrechtlicher Leistungsausschlüsse auf das individuelle Verzichtsschutzbedürfnis des Arbeitnehmers? .....	375
1. Vermeidung unvorhergesehener Nachteile durch restriktive Anwendung sozialrechtlicher Leistungsausschlüsse .....	375
2. Schutz vor unvorhergesehenen sozialrechtlichen Folgen durch Instrumente des Zivilrechts .....	376
V. Fazit .....	377
<b>C. Zusammenfassung</b> .....	378

## 7. Kapitel

<b>Verzichtsschutz durch allgemeine Regeln des Zivilrechts – ein Überblick</b>	381
<b>A. Verzichtsschutz durch Verschärfung des Erklärungstatbestands</b> .....	382
I. Verzicht durch konkludentes Handeln .....	383
II. Verzicht durch allgemeine Erledigungsklauseln .....	384
1. Konstitutiver oder deklaratorischer Charakter der allgemeinen Erledigungsklausel? .....	385
2. Erklärungsbewusstsein als Wirksamkeitsvoraussetzung? .....	387
3. Restriktive Auslegung des Umfangs des Generalverzichts? .....	392
III. Weitergehende Aufklärungs- und Hinweispflichten .....	393
IV. Fazit .....	394
<b>B. AGB-rechtliche Einschränkungen der Zulässigkeit arbeitsrechtlicher Verzichtsvereinbarungen</b> .....	395
I. Normative Grundlagen der arbeitsrechtlichen und AGB-rechtlichen Vertragskontrolle .....	396
II. Eckpunkte der AGB-rechtlichen Kontrolle arbeitsrechtlicher Verzichts- vereinbarungen .....	401
1. Eröffnung des Anwendungsbereichs der §§ 305 ff. BGB .....	401
2. AGB-rechtliche Transparenzanforderungen .....	402
a) Gebot der „äußeren Transparenz“, § 305c Abs. 1 BGB .....	402
b) Unklarheitenregel, § 305c Abs. 2 BGB .....	404
c) Gebot der „inhaltlichen Transparenz“, § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB .....	405
3. AGB-rechtliche Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB .....	407
a) Treuwidrige Benachteiligung des Vertragspartners nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB .....	407
b) Berücksichtigung der Umstände des Vertragsschlusses nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB .....	409
4. Grundsätzliche Unzulässigkeit eines Generalverzichts in formular- mäßigen Aufhebungs- bzw. Abwicklungsverträgen? .....	410
III. Fazit .....	413
<b>C. Nicht-unabdingbarkeitspezifische Unwirksamkeit des arbeitsrecht- lichen Individualverzichts</b> .....	413
I. Nichtigkeit wegen Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB .....	414
II. Nichtigkeit wegen Sittenwidrigkeit i.S. des § 138 BGB .....	415
III. Fazit .....	416
<b>D. Beseitigungsrechte</b> .....	417
I. Die Anfechtung der Verzichtsvereinbarung .....	417
1. Anfechtung wegen Irrtums .....	417
a) Beachtlicher Rechtsfolgenirrtum .....	417

b)	Unbeachtlichkeit des Motivirrtums bzw. des Irrtums über die weiteren Rechtsfolgen des Verzichts .....	418
c)	Erklärungsirrtum .....	419
d)	Irrtum über verkehrswesentliche Eigenschaften .....	419
2.	Anfechtung wegen Täuschung oder Drohung .....	419
3.	Zwischenergebnis .....	420
II.	Widerrufsrecht nach den §§ 312, 355 BGB? .....	420
III.	Schadensersatzrechtlicher Beseitigungsanspruch aus § 249 Abs. 1 BGB .....	421
1.	Der unerwünschte Verzichtsvertrag als Schaden .....	422
2.	Schuldhaftes Arbeitgeberverhalten als Anknüpfungspunkt .....	423
a)	Gebot des fairen Verhandeln .....	424
b)	Verletzung vorvertraglicher Informationspflichten .....	425
aa)	Begrenzung der vorvertraglichen Haftungsbegründung auf speziell normierte Aufklärungs- und Hinweispflichten? ....	425
bb)	Allgemeine vorvertragliche Informationspflichten und ihre Begrenzung durch Zurechnungskriterien .....	427
(1)	Inanspruchnahme besonderen Vertrauens .....	427
(2)	Pflicht zur Verständigung im Rahmen präsenten Wissens .....	428
(3)	Ausschluss des Verschuldens bei fehlender Erkennbarkeit des Informationsbedarfs .....	430
3.	Zwischenergebnis .....	431
IV.	Fazit .....	433
E.	Zusammenfassung .....	434

### 8. Kapitel

#### Zusammenfassung der wesentlichen Begründungslinien und Ergebnisse 437

A.	Unabdingbarkeitsspezifische Einschränkungen der Verzichtsbefugnis – ein Problem der Gesetzesauslegung .....	437
B.	Die Dichotomie der individualschützend begründeten Einschränkungen der Verzichtsfreiheit durch arbeitsrechtliche Unabdingbarkeit .....	438
I.	Freiheitsmaximierend-paternalistische Deutung arbeitsrechtlicher Unabdingbarkeit .....	439
II.	Paritätstheoretische Deutungen der arbeitsrechtsspezifischen Unabdingbarkeit .....	442
C.	Ordnungspolitische Zweckannahmen unabdingbarkeitsspezifischer Grenzen der Verzichtsfreiheit .....	446
D.	Konkrete Folgerungen für die Verzichtsbefugnis hinsichtlich der exemplarisch untersuchten Ansprüche und Rechte .....	447
I.	Verzicht auf Entgeltfortzahlungsansprüche .....	447

II. Verzicht auf Erholungsurlaub und Urlaubsabgeltung .....	449
III. Verzicht auf den Anspruch auf Zeugniserteilung .....	450
IV. Verzicht auf Kündigungsschutz .....	451
V. Verzicht auf Befristungsschutz .....	451
<b>E. Einbettung in Schutzinstrumentarien des allgemeinen Zivilrechts .....</b>	<b>454</b>
<b>F. Schlussbetrachtung .....</b>	<b>457</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>459</b>
<b>Sachregister .....</b>	<b>479</b>