

Ausgleichsquittungen immer erst prüfen

Wer aus einem Betrieb ausscheidet, sollte unklare Klauseln in Papieren vom Arbeitgeber durchstreichen

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

Viele Arbeitsverhältnisse enden damit, dass der Arbeitgeber dem scheidenden Mitarbeiter ein Papier zur Unterschrift vorlegt. Soweit nur der Empfang von Arbeitspapieren bestätigt werden soll, ist die Quittierung unproblematisch, wenn ihm die Unterlagen übergeben wurden.

Oft enthält dieses Papier aber eine Klausel wie: „Damit sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ausgeglichen.“ Oder: „Damit sind sämtliche Ansprüche des Mitarbeiters abgegolten und erledigt, gleich aus welchem Rechtsgrund, gleich ob bekannt oder unbekannt.“

Sind solche Ausgleichsquittungen zulässig? Was, wenn der Arbeitneh-

mer zuvor noch einen Anspruch geltend gemacht hat? Ist die Schuld der Firma erloschen, sobald der Mitarbeiter bestätigt hat, keine Ansprüche mehr zu haben?

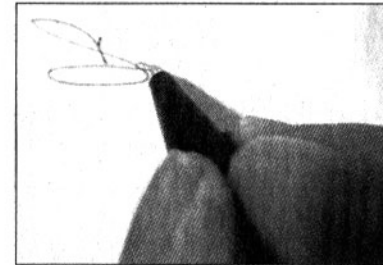
Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden: Wenn feststeht, dass eine Forderung des Arbeitnehmers besteht, kann im Allgemeinen nicht angenommen werden, dass der Mitarbeiter sein Recht wieder aufgegeben hat; ein Erlass liegt im Zweifel nicht vor (Urteil vom 7.11.2007, Aktenzeichen: 5 AZR 880/06).

Grundsätzlich, so das Gericht, sind Ausgleichsquittungen zulässig. Welche Rechtsqualität und welchen Umfang die abgegebenen Erklärungen haben, ist im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln. An die Feststellung eines Verzichtswillens sind

hohe Anforderungen zu stellen, auch wenn eine Ausgleichsklausel im Interesse klarer Verhältnisse grundsätzlich weit auszulegen ist.

Die Ausgleichsklausel umfasst den Verzicht, eine Kündigung gerichtlich anzugreifen nur, wenn es in der Urkunde eindeutig zum Ausdruck kommt: „Herr X verzichtet darauf, gegen die Kündigung von heute eine Kündigungsschutzklage einzureichen.“ Unwirksam ist der Verzicht in einer Ausgleichsquittung auf unabdingbare gesetzliche Ansprüche, auf Ansprüche aus einem Tarifvertrag oder auf Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung.

Legt der Arbeitgeber eine Ausgleichsquittung vor, sollten Sie nie blindlings unterschreiben. Ausgleichsklauseln sollten Arbeitneh-



Vor allem bei Ausgleichsquittungen gilt: erst prüfen, dann unterschreiben.
Foto: Archiv

mer bei der geringsten Unklarheit durchstreichen. Der scheidende Mitarbeiter sollte sich das Schriftstück aushändigen lassen mit dem Hinweis, der Arbeitgeber erhalte Nachricht, sobald man beraten wurde.