



Eine Falle für Arbeitgeber- die Ausgleichsquittung

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Prof. Dr. Rolf Bietmann
März 2007

BIETMANN

RECHTSANWÄLTE • FACHANWÄLTE • WIRTSCHAFTSPRÜFER • STEUERBERATER

KÖLN • BERLIN • MÜNCHEN • BONN • RÖSRATH • ERFURT • GERA • SAALFELD

I. Einführung

Ausgleichsquittungen werden anlässlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, um möglichen Streit über bestehende oder künftige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu verhindern oder zu beseitigen, angewandt.

Dabei handelt es sich um vom Arbeitgeber vorformulierte Erklärungen, die dem Arbeitnehmer zwecks Unterzeichnung zumeist bei Aushändigung der Arbeitspapiere vorgelegt werden.

Eine Ausgleichsquittung enthält neben einem Verzicht auf Rechte oder Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis regelmäßig eine Empfangsbestätigung, mit deren Ausfertigung der Arbeitnehmer den Empfang seiner Arbeitspapiere quittiert. Im Rahmen einer Ausgleichsquittung kann etwa auf Lohnansprüche, Urlaubsabgeltungsansprüche oder sogar auf Kündigungsschutz im Wege einer Kündigungsschutzklage verzichtet werden.

Welche Rechtsqualität und welcher Umfang Ausgleichsquittungen zukommen, ist ausgehend vom Wortlaut der Erklärung durch Auslegung gem. §§ 133, 157 BGB zu ermitteln.

Die Rechtsprechung hat an die Eindeutigkeit einer Verzichtserklärung strenge Anforderungen gestellt.

Zudem können Ausgleichsquittungen seit der Schuldrechtsreform im Jahr 2002 einer AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff BGB unterzogen werden.

Daher wird durch Ausfertigung einer Ausgleichsquittung ein Streit über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis oftmals nicht verhindert. Vielmehr streiten Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor den Arbeitsgerichten über den Umfang und die Wirksamkeit der Ausgleichsquittung.

Legt der Arbeitgeber im Prozess siegessicher eine vom Arbeitnehmer ausgefertigte Ausgleichsquittung vor, wird er oftmals überrascht sein. Angesichts der strengen Anforderungen an Eindeutigkeit und Wirksamkeit einer Ausgleichsquittung wird er im Hinblick auf die Judikatur der letzten Jahre den Prozess vielfach verlieren.

Damit wird die Ausgleichsquittung zu einer Falle für Arbeitgeber. Trotz Ausfertigung der Verzichtserklärung durch den Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber sämtliche Ansprüche zu erfüllen.

II. Anforderungen an den Inhalt einer Ausgleichsquittung

Das Bundesarbeitsgericht hat an die Eindeutigkeit vorformulierter Ausgleichsquittungen strenge Anforderungen gestellt, da nach der Lebenserfahrung ein Verzicht des Arbeitnehmers auf seine Rechte nicht zu vermuten ist. Aus dem Wortlaut der Erklärung und den Begleitumständen muss sich klar ergeben, dass und in welchem Umfang der Arbeitnehmer auf mögliche Rechte verzichtet. Zu berücksichtigende Begleitumstände sind die Entstehungsgeschichte, das Verhalten der Parteien nach Vertragsschluss, der Zweck des Vertrages als auch die bei Vertragsschluss vorliegende Interessenlage. Der Verzicht muss in der Urkunde selbst unmissverständlich zum Ausdruck kommen.

Das Bundesarbeitsgericht hat einen Verzicht beispielsweise verneint, wenn der Arbeitnehmer in einer Ausgleichsquittung zunächst bestätigt, dass er seine Arbeitspapiere und den Restlohn erhalten hat und

darüber hinaus unterzeichnet, dass ihm aus dem beendeten Arbeitsverhältnis keine Ansprüche mehr zustehen. Mangels Eindeutigkeit der Erklärung quittiert der Arbeitnehmer lediglich den Empfang der Arbeitspapiere und erkennt allenfalls die Richtigkeit der Lohnabrechnung an.

Dagegen hat das Gericht die in einer Ausgleichsquittung enthaltene Formulierung, dass der Arbeitnehmer von dem Recht, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend zu machen, Abstand nimmt, als Verzicht auf Kündigungsschutz anerkannt.

III. Ausgleichsquittung und Anfechtung

Eine Ausgleichsklausel kann nach den allgemeinen Regeln der §§ 119 ff BGB durch Arbeitnehmer angefochten werden. Dies hat zur Folge, dass die Klausel gem. § 142 I BGB von Anfang an nichtig ist.

Eine Irrtumsanfechtung ist laut Bundesarbeitsgericht beispielsweise dann möglich, wenn der Arbeitnehmer glaubt, nur eine einfache Quittung auszufertigen.

Wird dem Arbeitnehmer vorgespiegelt, er unterzeichne eine einfache Empfangsbestätigung, ist eine Anfechtung wegen Täuschung möglich.

IV. AGB-Kontrolle und Ausgleichsquittung

Seit In-Kraft-Treten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes im Jahr 2002 findet gem. § 310 IV BGB der Schutz vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten auch auf Arbeitsverträge Anwendung. Damit ist die Wirksamkeit der Ausgleichsklausel nach AGB-Recht zu überprüfen.

1. Überraschende Klausel

Oftmals wird die Verzichtserklärung gem. § 305 c I BGB bereits nicht Bestandteil bindender Erklärungen des Arbeitnehmers. Gem. § 305 c I BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht Vertragsbestandteil, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders nicht mit ihnen zu rechnen braucht. Erfasst sind Klauseln, denen aus Sicht des konkreten Adressaten ein Überraschungseffekt zukommt. Dieser kann sich auch daraus ergeben, dass die Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text untergebracht ist.

2. Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers

Nach § 307 I S. 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

In seiner Entscheidung vom 24.09.2003 hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein ausgeführt, dass eine untergeschobene, formularmäßig verwandte Ausgleichsquittung, die eine unentgeltliche Verzichtserklärung des Arbeitnehmers ohne kompensatorische Gegenleistung des Arbeitgebers beinhaltet, eine unangemessene Benachteiligung darstellt und daher unwirksam ist. Dabei indiziert der unentgeltliche Verzicht ohne kompensatorische Gegenleistung des Arbeitgebers die unangemessene Benachteiligung.

Mithin wird ein einseitiger Verzicht des Arbeitnehmers auf Rechte oder Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis regelmäßig an der nun durchzuführenden AGB-Kontrolle scheitern.

V. Gestaltungsmöglichkeiten

Um sich anlässlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen weiterhin der Hilfe von Ausgleichsquittungen bedienen zu können, sind gewisse Anforderungen an Aufmachung und inhaltliche Gestaltung zu beachten:

- eindeutige Bezeichnung der Ansprüche, auf die arbeitnehmerseitig verzichtet werden soll
- räumliche Trennung der Ausgleichsklausel von anderen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegebenen Erklärungen
- Hinweis an den Arbeitnehmer, dass dieser auf Ansprüche verzichtet
- dem Arbeitnehmer darf kein einseitiger Verzicht auf Ansprüche oder Rechte abverlangt werden. Um einer Unwirksamkeit gem. § 307 I S. 1 BGB zu entgehen, bedarf es vielmehr einer kompensatorischen Gegenleistung durch den Arbeitgeber.

VI. Resümee

Angesichts der enormen Anforderungen an Inhalt und Wirksamkeit einer Ausgleichsquittung führt diese oftmals keine Klärung der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber herbei. Der Arbeitgeber läuft vielmehr Gefahr, Ansprüchen ausgesetzt zu sein, die er bereits für erledigt hält. Dies führt zu einem kaum kalkulierbaren Risiko auf Seiten des Arbeitgebers. Daher empfiehlt es sich, anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gänzlich auf die Verwendung von Ausgleichsquittungen zu ver-

zichten oder sich unter Hinzuziehung kompetenter anwaltlicher Beratung an die von Rechtsprechung und Gesetz entwickelten Vorgaben hinsichtlich Aufmachung und Inhalt der Klausel zu halten. Nur so ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber die aus dem Zusammenspiel von strengen Anforderungen der Judikatur und Gesetzgebung resultierende Falle erkennt.

Prof. Dr. Rolf Bietmann
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Köln

BIETMANN

Hier entstehen Lösungen

Standort Köln

Martinstraße 22-24
50667 Köln
Tel. +49 (221) 925700-0
koeln@bietmann.eu

Standort München

Marienplatz 17/III
80331 München
Tel. +49 (89) 232099-99
muenchen@bietmann.eu

Standort Bonn

Dahlmannstraße 20
53113 Bonn
Tel. +49 (228) 909690
bonn@bietmann.eu

Standort Rösrath

Ahornweg 18
51503 Rösrath
Tel. +49 (2205) 8005-0
roesrath@bietmann.eu

Standort Erfurt

Hefengasse 3
99084 Erfurt
Tel. +49 (361) 59008-0
erfurt@bietmann.eu

Standort Gera

Johannisstraße 4
07545 Gera
Tel. +49 (3621) 830180-0
gera@bietmann.eu

Standort Saalfeld

Am Markt 15
07318 Saalfeld
Tel. +49 (3671) 5329-0
saalfeld@bietmann.eu

Standort Berlin *

Kurfürstenstraße 84
10787 Berlin
Tel. +49 (30) 885717-0
* Kooperationsbüro

„In der Mitte von Schwierigkeiten
liegen die Möglichkeiten.“

BIETMANN

RECHTSANWÄLTE • FACHANWÄLTE • WIRTSCHAFTSPRÜFER • STEUERBERATER

KÖLN • BERLIN • MÜNCHEN • BONN • RÖSRATH • ERFURT • GERA • SAALFELD