

## **Unser Arbeitgeber verlangt bei dem Ausscheiden von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine so genannte Ausgleichsquittung. Ist das rechtens?**

### **Was ist eine Ausgleichsquittung?**

Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses verlangen Arbeitgeber häufig, dass eine so genannte Ausgleichsquittung unterschrieben wird. Mit der Unterschrift erklärt der ausscheidende Beschäftigte, gegenüber dem Arbeitgeber keine Ansprüche mehr zu haben.

Eine Ausgleichsquittung hat häufig folgende Standardformulierung:

*„Die Parteien sind sich darüber einig, dass keine Forderungen, gleich aus welchem Rechtsgrund, bestehen und alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung abgegolten sind“.*

Mitunter sind, je nach Art des beendeten Arbeitsverhältnisses, zusätzliche Formulierungen enthalten, wie beispielsweise der Verzicht auf Rechte aus einem vertraglichen Wettbewerbsverbot.

### **Welche Gefahren können auftreten?**

Wenn es nicht um die bloße Bestätigung des Erhalts der Arbeitspapiere aus Anlass des Ausscheidens geht, was vom Arbeitgeber verlangt werden kann und keine Probleme aufwirft, ist große Vorsicht geboten. Die Gerichte sehen in einer allgemeinen Erledigungsklausel ein negatives Schuldanerkenntnis nach § 397 Abs. 2 BGB, mit dem alle Ansprüche zum Erlöschen gebracht werden, die den Arbeitsvertragsparteien bekannt waren oder mit deren Bestehen sie zu rechnen hatten (so BAG 31.7.1996, NZA 1997, 167).

Schon diese Formulierung zeigt, wie gefährlich eine unbedachte Unterzeichnung einer Ausgleichsquittung sein kann. Von einem solchen Verzicht können beispielsweise übertarifliche Zulagen, Überstundengelder, Provisionen, Weihnachts- und Urlaubsgeld oder Reisespesen erfasst werden.

Die wenigen Hinweise zeigen, wie weit reichend die Konsequenzen einer Unterschriftsleistung bei der Vorlage einer Ausgleichsquittung sein können. Als warnendes Beispiel kann auf eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28.7.2004 (Aktz. 10 AZR 661/03) verwiesen werden. Ein Arbeitnehmer hatte bei seinem Ausscheiden eine Ausgleichsquittung unterschrieben. Danach verzichtete er auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung. Später stellte er fest, dass noch ein Anspruch auf Zahlung eines anteiligen Monatsgehalts in Höhe von 2.449,94 Euro bestand und machte diesen Betrag geltend. Unter Hinweis auf die Ausgleichsquittung verweigerte der (ehemalige) Arbeitgeber jedoch die Leistung. Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber recht und stellte fest, dass nach der Formulierung in der Ausgleichsquittung alle eventuellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleichgültig ob bekannt oder unbekannt, zum Erlöschen gebracht werden sollten.

### **Kann auf alle Ansprüche verzichtet werden?**

Ansprüche, die kraft Gesetzes unverzichtbar sind, bleiben von einer Ausgleichsquittung unberührt. So kann auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung (vgl. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) oder auf tarifliche Ansprüche (vgl. § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG) nicht verzichtet werden. Entsprechendes gilt für noch bestehende Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (vgl. § 12 EFZG). Selbstverständlich kann auch auf die Herausgabe der Arbeitspapiere nicht verzichtet werden. Auch der allgemeine Kündigungsschutz ist unverzichtbar. Es wird allerdings ein nachträglicher Verzicht auf den Kündigungsschutz, auch im Zusammenhang mit einer Ausgleichsquittung, als zulässig angesehen.

Nach richtiger Auffassung erfasst ein allgemeiner Verzicht in einer Ausgleichsquittung auch nicht den Verzicht auf ein qualifiziertes Zeugnis (vgl. BAG 16.9.94, AP Nr. 9 zu § 630 BGB) oder auf noch nicht abgerechnete Lohnansprüche (vgl. LAG Hamm 7.12.00, NZA-RR 2000, 15). Man sollte sich jedoch nicht unbedingt darauf verlassen, dass ein Gericht trotz geleisteter Unterschrift unter eine Ausgleichsquittung die Unverzichtbarkeit eines bestehenden Anspruchs feststellt.

### **Kann die Unterschriftsleistung abgelehnt werden?**

Das ist grundsätzlich zu bejahen, in der Praxis aber nicht immer leicht durchzuhalten. Was also ist zu tun, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine umfassende Ausgleichsquittung mit der Aufforderung zur Unterschriftsleistung vorgelegt bekommt und die/der Betreffende nicht weiß, ob nicht doch noch Ansprüche bestehen?

Sofern nicht völlig eindeutig ist, dass keine Ansprüche mehr bestehen, kann und sollte bei der Vorlage einer Ausgleichsquittung zur Unterschriftsleistung erklärt werden, dass eine Bedenkzeit notwendig ist. Dadurch kann man die Zeit gewinnen, die erforderlich ist, um sich rechtlich beraten zu lassen und zu prüfen, ob und inwieweit noch Ansprüche bestehen können. Denkbar ist auch, die Passage, mit der der Verzicht auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung erklärt wird, durchzustreichen. Vielleicht ist aber auch ein Arbeitskollege/eine Arbeitskollegin oder ein Betriebsratsmitglied bei der Vorlage der Ausgleichsquittung anwesend, in deren Gegenwart deutlich erklärt wird, dass ein Verzicht bestimmte Ansprüche, beispielsweise noch ausstehende Überstundengelder, nicht mit umfasst. Alles das ist besser, als blindlings zu unterschreiben.

### **Ist der Widerruf einer geleisteten Unterschrift möglich?**

Ja, aber nur unter sehr engen Voraussetzungen. Außerdem führt die rechtlich notwendige Anfechtung der eigenen Willenserklärung regelmäßig zu sehr schwierig zu führenden arbeitsgerichtlichen Verfahren. Die Anfechtung der Ausgleichsquittung wegen Irrtums (§ 119 BGB) ist etwa möglich, wenn der Arbeitnehmer geglaubt hat, eine einfache Quittung, wie hinsichtlich des Erhalts der Arbeitspapiere, unterzeichnet zu haben oder wegen mangelnder Sprachkenntnisse der Inhalt nicht verstanden worden ist und dem Arbeitgeber die mangelnden Sprachkenntnisse bekannt waren (vgl. LAG Hamm 2.1.76, DB 76, 923).

Auch bei einer arglistigen Täuschung oder widerrechtlichen Bedrohung (§ 123 BGB) besteht ein Anfechtungsrecht. In diesem Sinne wäre es beispielweise widerrechtlich, wenn der Arbeitgeber die Herausgabe der Arbeitspapiere oder die Auszahlung eines Restlohnes von der Unterschriftsleistung bei einer Ausgleichsquittung abhängig macht. Solche Verfahren sind aber, wie gesagt, sehr schwierig zu führen und scheitern nicht selten bereits an der Beweislast, die der Anfechtende, also die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer, hat. Deshalb: Vorsicht, wenn der Arbeitgeber eine Ausgleichsquittung vorlegt und unterschrieben haben will. Es ist vermintes Gelände!

---

Autor: Wolfgang Schneider  
Redaktioneller Stand: April 2006

© ver.di b+b gGmbH  
Mörsenbroicher Weg 200  
40470 Düsseldorf  
Fon: 0211-9046-0  
Fax: 0211-9046-818  
E-Mail: info@verdi-bub.de