

Die Ausgleichsquittung: ist danach alles vorbei?

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird mit dem Unterzeichnen der Ausgleichsquittung durch den Arbeitnehmer bescheinigt, dass er keine Ansprüche mehr gegen den Arbeitgeber hat. Damit soll ein Schlussstrich unter das Rechtsverhältnis gezogen werden - doch auch der Arbeitnehmer hat dabei Rechte ...



Die Ausgleichsquittung entspricht dem Bedürfnis der Praxis nach einer **abschließenden Klärung der gegenseitigen Beziehungen**, doch nicht immer kann sie diesem Anspruch gerecht werden, denn der **Arbeitnehmer ist mittlerweile AGB-geschützt**.

AGB-Kontrolle im Arbeitsrechtsverhältnis

Die Ausgleichsquittung ist zwar auch nach der durch die Schuldrechtsreform eingeführten **Billigkeitskontrolle** mit ihren Anforderungen an Klarheit und Angemessenheit für vom **Arbeitgeber vorformulierte Verträge** grundsätzlich zulässig, durch die jüngste Rechtsprechung des BAG ist sie **in ihrer Bedeutung wesentlich eingeschränkt** worden. Sie ist von der bloßen Quittierung des empfangenen Lohns und der Aushändigung der Arbeitspapiere zu unterscheiden.

Welche Voraussetzungen muss eine wirksame Ausgleichsquittung erfüllen?

Aus dem Wortlaut der Ausgleichsquittung muss deutlich hervorgehen, dass etwaige Rechte aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr bestehen. Dies bedeutet:

- Es muss schon äußerlich klar erkenntlich sein, dass nicht etwa nur der Empfang der Arbeitspapiere quittiert wird, sondern auch ein **Verzicht auf Ansprüche finanzieller Art** und ggf. auf den Kündigungsschutz erklärt werden soll.
- Die Überschrift muss daher **„Ausgleichsquittung“** und darf nicht nur **„Quittung“** lauten.

- Auch der entscheidende **Satzteil „keine Ansprüche mehr“** muss deutlich sichtbar herausgestellt sein.
- Werden Empfangsquittung und Ausgleichsquittung in einer Urkunde verbunden, muss auch dies äußerlich kenntlich sein, meist dadurch, dass die Urkunde die Überschrift „Quittung und Ausgleichsquittung“ erhält.

Rechtsnatur: Auslegungssache

Welche **Rechtsqualität** und welchen **Umfang** die in einer Ausgleichsquittung abgegebenen Erklärungen haben, ist durch Auslegung zu ermitteln. In Betracht kommen insbesondere

- der Erlassvertrag,
- das negative konstitutive Schuldanerkenntnis
- und das deklaratorische Schuldanerkenntnis.

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** (§ 397 Abs. 2 BGB) liegt vor, wenn der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekanntem Ansprüchen zum Erlöschen zu bringen.

Ein **deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis** ist anzunehmen, wenn die Parteien nur die von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren wollen.

Wollte der Arbeitnehmer wirklich verzichten?

An die Feststellung eines Verzichtswillens des Arbeitnehmers z.B. auf eventuelle Lohnansprüche, sind hohe Anforderungen zu stellen. Ein Erlass liegt im Zweifel nicht vor. Selbst bei eindeutig erscheinender Erklärung des Gläubigers darf ein Verzicht nicht angenommen werden, ohne dass bei der Feststellung zum erklärten Vertragswillen sämtliche **Begleitumstände** berücksichtigt worden sind. Wenn feststeht, dass eine **Forderung entstanden** ist, verbietet dieser Umstand im Allgemeinen die Annahme, der Gläubiger habe sein Recht einfach wieder aufgegeben.

Praxishinweis: Es werden ohne den Hinweis, dass **künftige Ansprüche** einbezogen sein sollen, nur die Ansprüche erfasst, die **im Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung bereits fällig** sind. Soll etwa auch auf Ruhegeldansprüche verzichtet werden, muss sich dies deutlich aus der Ausgleichsquittung ergeben