

Ausgleichsklausel in der Aufhebungsvereinbarung

Eine Ausgleichsklausel in einer Aufhebungsvereinbarung, nach der alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sind, erfasst nicht die Zins- und Rückzahlungsansprüche aus einem Arbeitgeberdarlehen.

(Leitsatz des Bearbeiters)

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 19.01.2011
– 10 AZR 873/08**

Der Fall

Der Kläger hatte von seiner Arbeitgeberin im Jahr 2000 ein Arbeitgeberdarlehen in Höhe von 60.000 DM (ca. 30.680 €) mit einem jährlichen Zinssatz von sechs Prozent erhalten. Die Tilgung des Darlehens sollte unabhängig von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Einige Zeit später ging das Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Betriebsübergangs auf eine neue Betriebsinhaberin über, auf die auch das Arbeitgeberdarlehen übertragen wurde. Anfang August 2005 eröffnete das Amtsgericht Köln über das Vermögen der neuen Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren.

Im Rahmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2005 vereinbarte der Kläger mit seiner Arbeitgeberin unter anderem eine so genannte Ausgleichsklausel, nach der „sämtliche

aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung abzuleitenden wechselseitigen Ansprüche der Vertragsparteien, seien sie bekannt oder nicht bekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, geregelt und abgegolten“ sein sollten.

Bis Dezember 2006 zahlte der Kläger die Darlehensraten weiter. Danach verweigerte er die Zahlung mit Verweis auf die Ausgleichsklausel. In dem vorliegenden Rechtsstreit begehrt der Kläger die Feststellung, dass der Arbeitgeberin aus der Darlehensvereinbarung keine Ansprüche mehr zustehen.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen.

Der Rückzahlungsanspruch der Arbeitgeberin aus § 488 Abs. 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) sei nach Ansicht der Erfurter Richter nicht von der Ausgleichsklausel erfasst, weil er kein Anspruch „aus“ dem Arbeitsverhältnis sei, sondern ein solcher, der mit dem Arbeitsverhältnis lediglich in Verbindung stehe. Es handle sich bei dem Darlehensvertrag um einen neben dem Arbeitsverhältnis abgeschlossenen bürgerlich-rechtlichen Vertrag, der rechtlich selbstständig neben dem Arbeitsvertrag stehe. Nur wenn ein Anspruch seinen Grund in der arbeitsvertraglichen Beziehung der Parteien habe, sei er ein Anspruch „aus“ dem Arbeitsverhältnis und unterliege der Regelung in der Ausgleichsklausel.

■ Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts verdeutlicht, welche Bedeutung einer sorgfältig formulierten Ausgleichsklausel im Falle der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zukommt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen vor der Unterzeichnung einer solchen Vereinbarung genau prüfen, welche Ansprüche wechselseitig noch bestehen. Oftmals werden dabei Arbeitgeberdarlehen, Reisekostenabrechnungen und eventuell bestehende Schadensersatzansprüche vergessen.

Es ist deshalb genau darauf zu achten, dass bei einer Ausgleichsklausel möglichst alle vertraglichen Ansprüche aufgenommen werden, die erfasst werden sollen – auch wenn sie nicht unmittelbar aus dem Arbeitsver-

hältnis stammen.

Sollen Ansprüche auch aus einem Arbeitgeberdarlehen von einer Abgeltungsklausel erfasst werden, dann sollte formuliert werden, dass „sämtliche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung sowie damit in Verbindung stehende, abzuleitende wechselseitige Ansprüche der Vertragsparteien, seien sie bekannt oder nicht bekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, geregelt und abgegolten sind.“

Da der Betriebsrat bei Aufhebungsvereinbarungen keine gesetzlichen Beteiligungsrechte hat, empfiehlt es sich, betroffene Kolleginnen und Kollegen bei deren freiwilligem Ausscheiden auf die aufgezeigte Problematik hinzuweisen.

Lars Althoff, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Remscheid
www.kanzleifuerebetriebsraete.de