**DASV**

Deutsche Anwalts- und

Steuerberatervereinigung

für die mittelständische

Wirtschaft e. V.

**Vorsicht bei Ausgleichsklauseln in Vergleichen in Kündigungsschutzprozessen**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Stuttgart

Kündigungsschutzprozesse vor den Arbeitsgerichten enden meist durch einen Vergleich. Bestandteile eines solchen Vergleichs sind oft auch sogenannte Ausgleichsklauseln, die oftmals wie folgt lauten:

„Mit diesem Vergleich sind sämtliche Ansprüche der Parteien aus dem beendeten Arbeitsverhältnis mit diesem Rechtsstreit – gleich aus welchem Rechtsgrund – erledigt und erloschen.“

Über eine solche Klausel in einem Prozessvergleich musste jetzt in einer aktuellen Entscheidung das Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern in einem Urteil vom 12.05.2020, Az. 5 Sa 197/19 entscheiden. Denn der begehrte nach Abschluss des Vergleichs mit einer Ausgleichsklausel von seinem früheren Arbeitgeber noch Geldzahlungen als Urlaubsabgeltung für nicht genommene Urlaubstage aus den Vorjahren.

Das Landesarbeitsgericht wies die Zahlungsklage des Arbeitnehmers ab. Denn durch diese Ausgleichsklausel seien auch etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung erloschen. Dies entspräche dem Sinn und Zweck des Prozessesvergleiches, der die arbeitsrechtliche Beziehung zwischen den Parteien endgültig klären und bereinigen sollte.

Das LAG wies ergänzend auch darauf hin, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als reiner Geldanspruch auch Ausschlussfristen unterliegen könne und verwies dazu auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 22.10.2019, Az. 9 A ZR 532/18.

Arbeitnehmer sollten deshalb stets, auch eines außergerichtlichen Vergleiches mit einer solchen Ausgleichsklausel prüfen, ob durch den Vergleich tatsächlich alle Ansprüche abschließend geregelt sein sollen.

Auch sollten Arbeitnehmer auch stets beachten, dass Urlaubsabgeltungsansprüche auch den vertraglich vereinbarten Ausschlussklauseln unterliegen. Arbeitnehmer sollten deshalb ggf. stets zeitnah nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses prüfen, ob in ihrem Arbeitsvertrag Ausschlussfristen vereinbart sind und ggf. ihre Ansprüche schriftlich geltend machen.

Generell empfiehlt es sich deshalb für Arbeitnehmer bei Erhalt einer Kündigung, stets anwaltliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Der Autor ist Vorstandsmitglied der Deutschen Anwalts- und Steuerberatervereinigung für die mittelständische Wirtschaft e.V. und Schriftleiter der mittelstandsdepesche.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Michael Henn

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Erbrecht

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schriftleiter mittelstandsdepesche

Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll.

Kronprinzstr. 14

70173 Stuttgart

Tel.: 0711/ 30 58 93-0 Fax: 0711/ 30 58 93-11

E-Mail: henn@drgaupp.de [www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de)