

Aktenzeichen: 2 AZR 446/81

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 28. April 1983
- 2 AZR 446/81 -

I. Arbeitsgericht Limburg Urteil vom 5. Dezember 1980
- 2 Ca 533/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 28. Juli 1981
Frankfurt am Main - 7 Sa 237/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort: Forderungsübergang nach § 117 AFG
bei Erlaßvertrag

Gesetz: AFG § 117 Abs. 4; BGB §§ 133, 157, 397, 407, 412, 626 Abs. 1

Leitsätze:

Wird durch Prozeßvergleich das Ende des Arbeitsverhältnisses auf einen nach Ausspruch der fristlosen Kündigung liegenden Zeitpunkt unter Verzicht des Arbeitnehmers auf etwaige Gehaltsansprüche hinausgeschoben, so ist, wenn die Bundesanstalt für Arbeit für die Zeit des gezahlten Arbeitslosengeldes gem. § 117 Abs. 4 AFG aus übergegangenem Recht einen Anspruch aus § 615 BGB geltend macht, zunächst als Vorfrage die Berechtigung der fristlosen Kündigung zu prüfen. Bestand wegen zu Recht ausgesprochener Kündigung kein über den Zeitpunkt der fristlosen Kündigung hinausgehender Lohnanspruch, dann fehlt die Voraussetzung für einen Übergang von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis auf die Bundesanstalt für Arbeit gegen den Arbeitgeber.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 446/81
7 Sa 237/81 Frankfurt am Main

Verkündet am
28. April 1983

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. April 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof.Dr. Röhslar und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Peppler und Wellhausen für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 28. Juli 1981 - 7 Sa 237/81 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin, die an den Angestellten K für die Zeit vom 14. bis zum 31. Dezember 1979 ein Arbeitslosengeld von 828,-- DM gezahlt hat, gemäß § 117 Abs. 4 AFG in dieser Höhe ein Anspruch gegen die Beklagte zusteht.

Der Angestellte K war seit 1973 bei der Beklagten als Einkäufer/Abteilungsleiter mit einem Monatsgehalt von 1.900,-- DM brutto und einer Umsatzprovision von 5 % beschäftigt. Am 30. Oktober 1979 wurde ihm das Arbeitsverhältnis von der Beklagten nach Anhörung des Betriebsrats fristlos aufgekündigt, da er für Bekannte und Verwandte unter mißbräuchlicher Inanspruchnahme des Personalrabatts Waren im Werte von 9.329,45 DM gekauft und dabei zu Unrecht 1.399,42 DM als Personalrabatt erhalten hatte. Ihm wurde ferner vorgeworfen, von einem Kollegen zu einem unbegründet niedrigen Gefälligkeitspreis einen Filmprojektor erworben zu haben.

Von der Klägerin erhielt K für die Zeit vom 14. bis zum 31. Dezember 1979 Arbeitslosengeld in Höhe von 828,-- DM. Die Zahlung und einen etwaigen Anspruchsübergang zeigte die Klägerin mit Schreiben vom 18. Dezember 1979 der Beklagten an.

Die von K wegen der fristlosen Kündigung beim Arbeitsgericht Limburg unter dem Aktenzeichen 2 Ca 584/79 gegen die Beklagte anhängig gemachte Kündigungsschutzklage - ebenso die Klage wegen eines Zeugnisses (- 2 Ca 61/80 - Arbeitsgericht Limburg) - wurde durch gerichtlichen Vergleich vom 14. März 1980 erledigt. Die Ziffern 1 bis 3 des gerichtlichen Vergleichs haben folgenden Wortlaut:

- "1. Das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten endete einvernehmlich aus Gründen des Ortswechsels des Klägers zum 31. 12. 1979.
2. Beide Parteien sind sich darüber einig, daß zwischen ihnen keinerlei finanzielle Ansprüche mehr bestehen.
3. Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger ein Zeugnis auszustellen, das im wesentlichen dem in dem Rechtsstreit 2 Ca 61/80 vorgelegten Zeugnisentwurf entspricht. Sie verpflichtet sich, dieses Zeugnis mit "Zeugnis" zu überschreiben und dem Kläger Ehrlichkeit zu bescheinigen."

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

Mit der Klage macht die Klägerin geltend, K habe für die Zeit bis zum 31. Dezember 1979 einen Anspruch auf Arbeitsentgelt gehabt, der in Höhe von 828,-- DM für die Zeit vom 14. bis zum 31. Dezember 1979 auf sie übergegangen sei. Insoweit habe K im Vergleichswege nicht auf sein Arbeitsentgelt verzichten können.

Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an sie 828,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und ausgeführt, K sei von ihr zu Recht fristlos entlassen worden und habe daher keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit nach dem 30. Oktober 1979 gehabt. Durch den Vergleich habe lediglich das weitere berufliche Vorwärtskommen K erleichtert werden sollen, weshalb ihm ein glattes Austrittsdatum sowie Ehrlichkeit bescheinigt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Vergleichsparteien hätten durch den Prozeßvergleich vom 14. März 1980 erkennbar ein voll wirksames Arbeitsverhältnis für die Zeit nach dem Zugang der Kündigung vom 30. Oktober 1979 ausschließen und lediglich dem Rechtsbände nach als ruhendes Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 1979 bestehen lassen wollen. Die Beklagte habe für K zwar einerseits keine finanziellen Aufwendungen mehr für die Zeit nach der Kündigung erbringen wollen, ihm

- 4 -



- 4 -

andererseits aber durch ein glattes Austrittsdatum und die Bescheinigung der Ehrlichkeit den weiteren beruflichen Lebensweg erleichtern wollen. Diese zulässigerweise getroffene Vereinbarung müsse sich die Klägerin gem. § 404 BGB als Rechtsnachfolgerin von K ebenso entgegenhalten lassen, wie wenn die Vergleichspartner das Arbeitsverhältnis zum 30. Oktober 1979, dem Zeitpunkt der fristlosen Kündigung, aufgelöst hätten. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müsse die Krankenkasse eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen sich gelten lassen, auch wenn sie zuvor schon Krankengeld an den Arbeiter gezahlt hatte und etwaige Lohnfortzahlungsansprüche für die Zeit nach der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes auf sie übergegangen seien (BAG 34, 128 = AP Nr. 14 zu § 6 LohnFG). Ebenso müsse auch die Bundesanstalt für Arbeit die im Prozeßvergleich getroffene Vereinbarung gegen sich gelten lassen. Was für die Zahlung von Krankengeld durch die Krankenkasse anerkannt sei, gelte entsprechend auch für die Zahlung von Arbeitslosengeld durch die Bundesanstalt für Arbeit, zumal die getroffene Vereinbarung auch im Interesse der Klägerin gelegen habe. Denn durch die Vereinbarung habe sich die Chance des Angestellten K, alsbald eine andere Stelle zu finden, verbessert, wodurch auch die Pflicht der Klägerin zur Zahlung von Arbeitslosengeld früher endete.

Im Übrigen habe sich die Beklagte nicht in Annahmeverzug gem. § 615 BGB befunden. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch für die Zeit vom 14. bis 31. Dezember 1979 würde zudem voraussetzen, daß die fristlose Kündigung vom 30. Oktober 1979 unwirksam gewesen sei, wovon nach der Sachlage aber nicht ausgegangen werden könne.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis beizupflichten, da zwar nicht die Haupt- wohl aber die Hilfsbegründung die angefochtene Entscheidung trägt.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

1. Die Auslegung des Vergleichs durch das Landesarbeitsgericht ist auch bei uneingeschränkter revisionsrechtlicher Überprüfung nicht zu beanstanden (vgl. zur Doppelnatur des Prozeßvergleichs: BAG 4, 84 = AP Nr. 3 zu § 794 ZPO; BAG Urteil vom 26. November 1959 - 2 AZR 242/57 - AP Nr. 4 zu § 794 ZPO; und zur Revisibilität der Auslegung eines Prozeßvergleichs das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Vierten Senats vom 20. April 1983 - 4 AZR 497/80 -). Aus dem Wortlaut der Ziffer 1 und Ziffer 2 des Prozeßvergleichs hat das Landesarbeitsgericht zutreffend abgeleitet, die Vergleichsparteien hätten das Arbeitsverhältnis für die Zeit nach dem 30. Oktober 1979 bis zum vereinbarten Ende am 31. Dezember 1979 nur noch rechtlich fortbestehen lassen wollen, insoweit also - unter Fortfall der übrigen sich sonst aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten - nur ein sog. "ruhendes" Arbeitsverhältnis gewollt und vereinbart. Die Vergleichsparteien haben ausdrücklich vereinbart, zwischen ihnen bestünden keinerlei finanzielle Ansprüche mehr, also insbesondere auch keine Entgeltansprüche des Angestellten K gegen die Beklagte, etwa aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs (§ 615 BGB) oder aus anderen Rechtsgründen. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist deswegen nicht nur möglich, sondern auch überzeugend. In Fällen, in denen nach dem Sachverhalt die Erfolgsaussichten des Arbeitnehmers bei einer Kündigungsschutzklage sehr gering sind, sind Vergleiche der vorliegenden Art, die den Arbeitgeber einerseits finanziell nicht belasten, andererseits dem Arbeitnehmer aber den weiteren Lebensweg nicht verbauen, häufig anzutreffen und im Arbeitsleben durchaus üblich (vgl. BAG Urteil vom 10. Mai 1978 - 5 AZR 97/77 - AP Nr. 25 zu § 794 ZPO, zu 2 der Gründe).

2. Entgegen der Auffassung der Revision konnten die Vergleichsparteien zur Erledigung des seinerzeit beim Arbeitsgericht Limburg anhängigen Rechtsstreits über die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung vom 30. Oktober 1979 auch den Prozeßvergleich vom 14. März 1980 mit dem dargelegten Inhalt an sich

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

aufgrund der ihnen zukommenden Vertrags- und Dispositionsfreiheit abschließen. Ebenso wie sie z.B. das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den 30. Oktober 1979 oder einen noch früheren Zeitpunkt hätten zurückverlegen können (vgl. BAG Urteil vom 10. Mai 1978, aaO; Gagel, BB 1983, 453, 455), konnten sie allein das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Dezember 1979 hinausschieben (BAG, aaO). Die Meinung der Revision, die Vereinbarung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1979 habe zwangsläufig und zugleich Gehaltsansprüche des Klägers bis zu diesem Zeitpunkt begründet, ist unrichtig. Sie entspricht allerdings einer mißverständlichen Begründung in dem Urteil des Fünften Senats vom 20. August 1980 (BAG 34, 128). Dort wird unter III 2 a) der Gründe ausgeführt, eine "rückwirkende Aufhebung des Arbeitsverhältnisses" (d.h. zu einem Zeitpunkt, der vor der Wirksamkeit einer streitigen Kündigung liegt), sei nur in der Weise möglich, daß die Parteien sich verpflichteten, ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten so zu erfüllen und geltend zu machen, als hätte das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt sein Ende gefunden. Wie die weitere Begründung und der entschiedene Sachverhalt zeigen, handelt es sich insoweit nicht um einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, sondern um eine fallbezogene Würdigung, denn die Parteien hatten die Vergütung bis zum vereinbarten Vertragsende im Vergleich geregelt. Es ist deswegen nicht anzunehmen, daß der Fünfte Senat seine im Urteil vom 10. Mai 1978 (aaO) vertretene zutreffende Ansicht aufgeben wollte, die Vereinbarung eines die Wirkung der Kündigung hinausschiebenden späteren Beendigungszeitpunktes zwingt noch nicht zu der Folgerung, die Parteien hätten auch eine entsprechende Vergütungspflicht vereinbaren wollen. Wäre das Urteil vom 20. August 1980 (aaO) anders auszulegen, gibt der erkennende Senat den dann im Widerspruch zu der Entscheidung vom 10. Mai 1978 stehenden Standpunkt auf. Dazu bedarf es keiner Anfrage beim Fünften Senat, weil dieser für die Entscheidung über Ansprüche aus Annahmeverzug seit dem 1. Januar 1983 nicht mehr zuständig ist

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

(Geschäftsverteilungsplan für das BAG 1983 vom 6. Dezember 1982 - II, 1; V).

Da es nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit möglich ist, eine bestimmte Dauer für ein Arbeitsverhältnis festzulegen, ohne damit zugleich entsprechende Verpflichtungen für beide Parteien nach § 611 BGB zu begründen, ist auch die weitere Annahme der Revision unzutreffend, der Vergleich vom 14. März 1980 enthalte in jedem Falle hinsichtlich der Vergütungsansprüche des Angestellten K gegen die Beklagte für die Zeit ab 30. Oktober 1979 einen Erlaßvertrag (§ 397 Abs. 1 BGB), der im Umfang der Klageforderung nach § 117 Abs. 4 AFG in Verbindung mit §§ 185, 407 Abs. 1 BGB gegenüber der Klägerin unwirksam sei. Von einem Erlaßvertrag wäre vielmehr nur dann auszugehen, wenn die Kündigung vom 30. Oktober 1979 nicht geeignet gewesen ist, das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten und K vor dem 14. Dezember 1979 zu beenden, und wenn ferner ein Anspruch aus § 615 BGB bestanden hat, der nach § 117 Abs. 4 AFG auf die Klägerin übergehen konnte.

3. Auf die Prüfung dieser Voraussetzungen für den Forderungsübergang auf die Klägerin kann im Streitfall nicht mit der Begründung verzichtet werden, die den Fünften Senat in seinem Urteil vom 20. August 1980 (aaO) veranlaßt hat, eine Bindung des Trägers einer Krankenversicherung bei einer auf § 182 Abs. 10 RVO gestützten Klage auch an einen möglicherweise zu ihren Lasten vereinbarten Erlaßvertrag anzunehmen. Die für diese Entscheidung maßgebenden Grundsätze sind auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar. Im angezogenen Urteil ging es - bei Unwirksamkeit der gegenüber einem Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung - um einen Erlaßvertrag für die Zeit nach der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, für die die Parteien den Zeitpunkt des Zuganges einer außerordentlichen Kündigung gewählt hatten. Der Erlaß möglicher Ansprüche des Arbeitnehmers war damit die unmittelbare Folge der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- 8 -



- 8 -

Insoweit hat der Fünfte Senat den Parteien ein Gestaltungs- und Verfügungsrecht auch zum Nachteil einer Krankenkasse, die einem gekündigten Arbeitnehmer Krankengeld gezahlt hatte, wegen der "Besonderheiten des Kündigungs- und des Kündigungsschutzrechts" eingeräumt. Tragend war insbesondere die Erwägung, selbst wenn das Verhalten des gekündigten Arbeitnehmers (z.B. Unterlassung der Kündigungsschutzklage) zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine möglicherweise unwirksame Kündigung führe, müsse das die Krankenkasse gegen sich gelten lassen. Das gelte auch bei einer Beendigung zum Kündigungstermin durch einen Vergleich, weil das Interesse der Parteien an der gütlichen Beilegung ihres Streites höher zu bewerten sei, als das Interesse des Rechtsnachfolgers an der Erfüllung des auf ihn übergegangenen Anspruches, dessen Bestand schon im Zeitpunkt des Überganges ungewiß gewesen sei.

Der Senat läßt es offen, ob dieser Würdigung, die den Regeln des Schuldrechtes widerspricht, für den vom Fünften Senat entschiedenen Sachverhalt zu folgen ist, oder ob nicht die beachtlichen Bedenken von Birk/Brühler (Anm. zu AR-Blattei, Krankheit III A, Entsch. Nr. 102) gegen diese "kündigungsrechtliche Lösung" durchgreifen. Ein Vorrang der Interessen der Parteien an einer gütlichen Regelung auf Kosten des Trägers der Arbeitslosenversicherung ist jedenfalls dann nicht mehr anzuerkennen, wenn die Parteien - wie im Streitfall - das Arbeitsverhältnis erst zu einem Zeitpunkt beenden, der nach dem Zugang einer streitigen außerordentlichen Kündigung liegt. Dann läßt die gütliche Einigung über die Wirksamkeit der Kündigung etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers für den Zeitraum zwischen der Kündigung und dem vereinbarten Vertragsende unberührt. Für eine von der Regelung des BGB und den gesetzlichen Überleitungsvorschriften (z.B. § 117 Abs. 4 AFG) abweichende Anerkennung der dann zusätzlich erforderlichen ergänzenden Erlaßverträge für Ansprüche während der vereinbarten Fortdauer des Arbeitsverhältnisses zu Lasten Dritter stellen auch die Besonderheiten des Kündigungsrechtes keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

ausreichende Rechtsgrundlage dar. Die Parteien des Arbeitsverhältnisses können vielmehr über Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers für die Zeit bis zum vereinbarten Ende, soweit diese auf einen Träger öffentlicher Leistungen übergegangen sind, nicht mehr wirksam verfügen (Gagel, BB 1983, 453, 455; Hennig/Kühl/Heuer, AFG, § 117 Anm. 3; Krebs, AFG, Stand 1982, § 117 Rz 32).

4. Das gilt insbesondere auch für den Übergang von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nach § 117 Abs. 4 AFG.

a) Nach § 117 Abs. 1 AFG ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld in der Zeit, für die der Arbeitslose Arbeitsentgelt erhält oder zu beanspruchen hat. Ähnliches gilt nach § 117 Abs. 2 AFG für die dort aufgeführten Leistungen. Soweit der Arbeitslose die in Abs. 1 und 2 genannten Leistungen tatsächlich jedoch nicht erhält, wird das Arbeitslosengeld allerdings auch in der Zeit gewährt, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht (§ 117 Abs. 4 Satz 1 AFG). Um jedoch Doppelleistungen zu vermeiden, geht nach § 117 Abs. 4 Satz 2 AFG der Anspruch des Arbeitslosen gegen den Arbeitgeber auf die geschuldeten Leistungen in Höhe des gewährten Arbeitslosengeldes auf die Bundesanstalt für Arbeit über. Zeitlich und der Höhe nach begrenzt wird der Rechtsübergang nach § 117 Abs. 4 Satz 2 AFG durch das in der Zeit des Ruhens gezahlte Arbeitslosengeld. Es handelt sich dabei um einen gesetzlichen Forderungsübergang i.S. des § 412 BGB oder eine Surrogation (so Birk/Brühler, aaO), so daß die §§ 399 bis 404 und §§ 406 bis 410 BGB entsprechende Anwendung finden. Der Übergang des Anspruchs tritt nicht schon durch die Bewilligung des Arbeitslosengeldes ein, sondern erst durch die Zahlung (BAG Urteil vom 20. Juni 1958 - 2 AZR 197/56 - AP Nr. 5 zu § 113 AVAVG a.F.). Im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses war an den Angestellten K bereits Arbeitslosengeld gezahlt worden. Damit sind etwaige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis auf die Klägerin übergegangen. Da auch eine Überleitungsanzeige an die Beklagte erfolgt war, kann auch § 407 BGB nicht zu ihren Gunsten eingreifen. Vorausgesetzt ist natürlich, daß K seinerzeit überhaupt Lohnansprüche, die übergehen konnten, an die Beklagte gehabt hat. Dies ist als Vorfrage zu prüfen.



- 10 -

b) Dieses Erfordernis kann, soweit es um die Anwendung des § 117 Abs. 4 AFG geht, auch nicht mit der vom Fünften Senat in dem Urteil vom 20. August 1980 (aaO) angestellten pragmatischen Begründung bezweifelt werden, der Prozeß werde damit mit einem Streitstoff belastet, der von seiner rechtlichen Bedeutung und von seinem tatsächlichen Umfang her den Wert des übergegangenen Anspruches auf Fortzahlung der Vergütung in der Regel weit übertreffe. Diese Erwägung trifft bei der Zahlung von Arbeitslosengeld, die zumeist nicht auf einen relativ kurzen Zeitraum beschränkt ist, nicht zu.

5. Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Hilfsbegründung zutreffend darauf hingewiesen, daß ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Angestellten K für die Zeit vom 14. bis zum 31. Dezember 1979 begrifflich die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung vom 30. Oktober 1979 voraussetze, davon aber nicht ausgegangen werden könne. Für die fristlose Kündigung, zu der der Betriebsrat der Beklagten ordnungsgemäß gehört worden sei, habe ein wichtiger Grund i.S. von § 626 Abs. 1 BGB bestanden, insbesondere wegen der unrechtmäßigen Inanspruchnahme von Personalrabatt in der unstreitigen Höhe von 1.399,42 DM. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen.

a) K hatte als Einkäufer und Abteilungsleiter bei der Beklagten eine Vertrauensstellung inne; ihm war bekannt, daß nach den schriftlichen Anweisungen der Beklagten auch einem Mitarbeiter, dessen Familienangehörigen und den diesen nahestehenden Kunden keine unbegründeten Preisnachlässe oder Gefälligkeitspreise gewährt werden durften. Es durften auch keine Gefälligkeitspreise verlangt werden. Dem Angestellten K war auch bekannt, daß Verstöße hiergegen wie Diebstähle oder sonstige Eigentumsdelikte geahndet werden. Gleichwohl hat K, wie eine Filialrevision der Hauptverwaltung bzw. eine von der Ehefrau des K übergebene Liste ergeben hat, Waren im Wert von insgesamt 9.329,45 DM für Verwandte und Bekannte gekauft und hierdurch unrechtmäßig einen Personalrabatt von 1.399,42 DM in Anspruch genommen. Auch hat K

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

von einem Kollegen einen Filmprojektor zu einem unbegründet niedrigen Gefälligkeitspreis erworben. Durch dieses unkorrekte und die Beklagte schädigende Verhalten hat K die Vertrauensgrundlage für eine weitere Zusammenarbeit zerstört und objektiv einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung gesetzt.

b) Da die fristlose Kündigung zu Recht erfolgt ist, hätte die Kündigungsschutzklage bei streitiger Verhandlung abgewiesen werden müssen. Der Angestellte K hätte deswegen selbst keinen Gehaltsanspruch gehabt, wenn er nicht durch den Prozeßvergleich vom 14. März 1980 ausgeschlossen worden wäre. Die von den Vergleichsparteien abgegebene Erklärung, daß keine gegenseitigen finanziellen Ansprüche bestehen, hat damit für Gehaltsansprüche des Angestellten K nur deklaratorische Bedeutung gehabt. Ein Anspruch, auf den K "verzichten" konnte und der nach § 117 Abs. 4 AFG auf die Bundesanstalt für Arbeit hätte übergehen können, bestand nicht. Außerdem hat der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 117 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 AFG nach dem 30. Oktober 1979 nicht geruht (KR-Weigand, § 117 AFG Rz 22), so daß auch diese Voraussetzung für den Forderungsübergang fehlt.

c) Die Revision rügt zu Unrecht, die Berechtigung der fristlosen Kündigung vom 30. Oktober 1979 sei nicht mehr zu prüfen, weil der Prozeßvergleich eine materiell-rechtliche Neuordnung der rechtlichen Beziehungen unter den Vergleichspartnern bewirkt habe und eine materiell-rechtlich nicht mehr existente Kündigung nicht mehr als wirksam angesehen werden könne. Wie die Revision verkennt, erstrecken sich die materiell-rechtlichen Wirkungen eines Prozeßvergleichs grundsätzlich nur auf die Vergleichsparteien. Die Wirksamkeit dieses Prozeßvergleichs wird zudem durch die hypothetische Prüfung der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung nicht in Frage gestellt. Im Verhältnis der Vergleichsparteien zueinander steht die

- 12 -



- 12 -

einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1979 außer Frage. Diese vergleichsweise Regelung kann im Verhältnis der Prozeßparteien des vorliegenden Verfahrens aber nur insoweit Bedeutung gewinnen, als sie mit der gesetzlichen Regelung des § 117 AFG nicht in Widerspruch steht. Aufgrund des gesetzlichen Forderungsüberganges (§ 117 Abs. 4 AFG, § 412 BGB) waren die Vergleichsparteien in ihrer Verfügungsmacht eingeschränkt; K konnte auf einen etwaigen Gehaltsanspruch für die Zeit vom 14. bis zum 31. Dezember 1979 in Höhe des erhaltenen Arbeitslosengeldes nicht "verzichten", sofern ein solcher bestanden hätte. Das setzt, wenn die Bundesanstalt für Arbeit Erstattungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend macht, notwendigerweise eine Prüfung der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung voraus, zumal nach § 117 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 AFG das Arbeitslosengeld nicht über den Zeitpunkt hinaus ruht, in dem der Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt war. Auch die Sozialgerichte haben, wenn sich die Arbeitsvertragsparteien auf einen späteren Beendigungszeitpunkt als den der fristlosen Kündigung einigen, die Berechtigung der außerordentlichen Kündigung im nachhinein als Vorfrage zu prüfen (vgl. dazu Gagel, BB 1983, 453, 455 mit Rechtsprechungsnachweisen). Das gleiche gilt im Arbeitsgerichtsverfahren nicht nur in Fällen der vorliegenden Art, sondern auch dann, wenn der Träger einer Krankenversicherung einen übergegangenen Lohnfortzahlungsanspruch geltend macht, der von der Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung abhängt, auf die das Kündigungsschutzgesetz nicht anzuwenden ist (BAG Urteil vom 29. November 1978 - 5 AZR 457/77 - AP Nr. 7 zu § 6 LohnFG).

III. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis somit zu Recht abgewiesen. Die Revision war daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Dr. Weller

Dr. Peppler

G. Wellhausen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS