

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: LohnFG § 9; RVO § 189, § 182 Abs. 10;
BGB §§ 119, 134, 397, 616, 619, 779; HGB §§ 62, 63

Leitsätze:

1. Ein nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossener Vergleich, durch den der Arbeitnehmer seinem früheren Arbeitgeber einen fälligen Lohnfortzahlungsanspruch erläßt, ist nicht nach § 9 LohnFG, § 134 BGB unwirksam.
2. Ob und, wenn ja, unter welchen Voraussetzungen eine Ausgleichsquittung einen Erlaß von Lohnfortzahlungsansprüchen enthalten kann, bleibt offen.

Aktenzeichen: 5 AZR 506/75

Urteil des BAG vom 11. Juni 1976 IAG Düsseldorf



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



5 AZR 506/75

6 Sa 341/75 Düsseldorf

Urteilstenor zugestellt
am 11. Juni 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Juni 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Dr. Eck für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Juni 1975 - 6 Sa 341/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten als Raupenfahrer beschäftigt, bis diese ihn am 12. Juni 1974 fristlos entließ. In der Zeit vom 12. Juni bis 25. August 1974 war er arbeitsunfähig krank. In dem vom Kläger unter dem Aktenzeichen 6 Ca 2905/74 vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf anhängig gemachten Kündigungsschutzverfahren haben die Parteien am 18. September 1974 nachfolgenden Vergleich geschlossen:

"1. Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen durch die unter dem 12. Juni 1974 ausgesprochene fristlose Kündigung nicht beendet worden ist, sondern im gegenseitigen Einvernehmen beendet worden ist mit dem 15. Juli 1974.

2. Damit ist die Klage erledigt."

In einem weiteren Rechtsstreit hatte der Kläger bereits am 12. Juni 1974 Zahlungsansprüche geltend gemacht (8 Ca 2867/74 Arbeitsgericht Düsseldorf). In diesem Verfahren hatte der Kläger durch Schriftsatz seines Anwalts, Rechtsanwalt H , vom 15. August 1974 folgende Ansprüche angekündigt:

- | | |
|--|--------------------|
| a) wegen Bezahlung von Überstunden | 824,67 DM |
| b) wegen Bezahlung des Urlaubsentgelts | <u>1.111,50 DM</u> |
| | 1.936,17 DM. |
| | ===== |

Auf Seite 4 dieses Schriftsatzes verweist der Kläger auf den Kündigungsschutzprozeß und sagt hierzu: "Inwieweit Ansprüche aus der begehrten Feststellung anfallen können, bleibt vorerst außer Betracht." In diesem zweiten Rechtsstreit schlossen die Parteien am 27. September 1974 einen weiteren Vergleich, der wie folgt lautet:

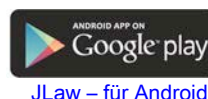
- "1. Die Beklagte verpflichtet sich, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 1.300,-- DM brutto zu zahlen.
2. Aus ihrem inzwischen beendeten Arbeitsverhältnis haben beide Parteien - abgesehen von diesem Vergleich und einem Anspruch des Klägers auf Ausstellung einer Verdienstbescheinigung zur Berechnung des Krankengeldes - keine weiteren Forderungen mehr gegeneinander."

Beide Vergleiche sind auf Seiten des Klägers durch Rechtsanwalt H abgeschlossen worden.

- 3 -



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



- 3 -

Mit einer dritten am 29. November 1974 zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Düsseldorf erklärten Klage, die zunächst unter dem Aktenzeichen 1 Ca 6117/74 geführt worden ist, hat der Kläger als Lohnfortzahlung für die Zeit vom 12. Juni bis 15. Juli 1974 einen Betrag von 2.310,-- DM von der Beklagten verlangt. In diesem dritten Verfahren meldete sich mit Schriftsatz vom 16. Dezember 1974 wiederum Rechtsanwalt H für den Kläger. Er trug vor, dieses neue Begehren des Klägers könne nur durchdringen über eine Anfechtung des Vergleichs vom 27. September 1974. Er werde daher unter Anfechtung dieses Vergleichs beantragen, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.310,-- DM brutto zu zahlen.

Das Arbeitsgericht hat daraufhin durch Beschluß vom 8. Januar 1975 das neue Verfahren mit dem durch Vergleich vom 27. September 1974 abgeschlossenen Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

Der Kläger hat vorgetragen, er sei bei Abschluß des Vergleichs am 27. September 1974 davon ausgegangen, daß er für die Zeit vom 12. Juni bis 15. Juli 1974 Krankengeld von der AOK erhalten habe und noch erhalten werde. Erst anläßlich der am 15. November 1974 erfolgten Restzahlung in Höhe von 1.700,77 DM habe die AOK ihm mitgeteilt, daß für die Zeit vom 12. Juni bis 15. Juli 1974 kein Krankengeld gezahlt werde. Deshalb macht der Kläger für diesen Zeitraum Lohnfortzahlungsansprüche geltend. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
2.310,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Zur Begründung beruft sie sich auf den Vergleich, der nach ihrer Meinung alle wirtschaftlich mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Ansprüche, somit auch den Lohnfortzahlungsanspruch des Klägers, erledigt hat.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat den Vergleich vom 27. September 1974, soweit er dem geltend gemachten Lohnfortzahlungsanspruch des Klägers entgegensteht, wegen Verstoßes gegen § 9 LohnFG für unwirksam erklärt.

- 4 -



- 4 -

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Es hat ausgeführt, der umstrittene Vergleich enthalte einen Verzicht auf den Lohnfortzahlungsanspruch. Er sei insoweit weder gem. § 134 BGB i.V. mit § 9 LohnFG nichtig noch sei er nach § 779 BGB unwirksam oder gem. § 119 BGB wirksam wegen Irrtums angefochten. Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Klägers, mit der er seinen Klageanspruch weiter verfolgt.

Entscheidungsgründe:

I. Die Auslegung des Vergleichs vom 27. September 1974 durch das Berufungsgericht ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Revision meint, der Kläger habe nicht gewußt, daß er einen Lohnfortzahlungsanspruch habe; er habe deshalb auch nicht darauf verzichten wollen. Grundsätzlich könne ein Vergleich in einem Rechtsstreit nur den Streit dieses Prozesses beenden, also die Verpflichtungen der Beklagten im Rahmen der Klageforderung festlegen. Es sei nicht ohne weiteres anzunehmen, daß der Vergleich sich auf Dinge erstrecken solle, die darüber hinaus gingen.

Der für den Kläger durch einen Rechtsanwalt abgeschlossene Vergleich will schon nach seinem umfassenden Wortlaut eine Erledigung sämtlicher denkbaren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Dazu gehört der Lohnfortzahlungsanspruch für den Klagezeitraum.

Es trifft auch nicht zu, daß der Lohnfortzahlungsanspruch vor Abschluß des Vergleichs am 27. September 1974 bei den in diesem Verfahren erhobenen Zahlungsansprüchen des Klägers keine Rolle gespielt habe. Der Kläger hatte seine Ansprüche angekündigt in dem Schriftsatz vom 15. August 1974. Damals war der Kündigungsprozeß noch nicht abgeschlossen. Der Kläger hatte deshalb Ansprüche, die "aus der begehrten Feststellung anfallen können", ausdrücklich vorbehalten. Dies war aber gerade der Lohnfortzahlungsanspruch; in der Zeit zwischen der fristlosen Kündigung (12. Juni 1974) und dem im ersten Vergleich festgelegten Ende des Arbeitsverhältnisses (15. Juli 1974) war der Kläger arbeitsunfähig krank. Die Parteien haben auch an

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

- 5 -



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



die Krankheit gedacht; das ergibt sich daraus, daß eine Verdienstbescheinigung zur Berechnung des Krankengeldes im Vergleich ausdrücklich erwähnt ist. Schließlich wird die Auslegung des Landesarbeitsgerichts bestätigt durch den Schriftsatz von Rechtsanwalt H vom 16. Dezember 1974, in dem er selbst sagt, das Begehren des Klägers könne nur über eine Anfechtung des Vergleichs vom 27. September 1974 durchdringen.

Es ist deshalb davon auszugehen, daß der Kläger in dem Vergleich vom 27. September 1974 der Beklagten die Lohnfortzahlungsschuld erlassen hat; (dabei ist gleichgültig, ob es sich um einen Erlaßvertrag nach § 397 Abs. 1 oder um ein negatives Schuldanerkenntnis nach § 397 Abs. 2 BGB handelt).

II. Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt damit davon ab, ob der Vergleich vom 27. September 1974 rechtswirksam ist. Dies hat der Senat bejaht.

1. Das Bundesarbeitsgericht hat bisher in zwei Urteilen offen gelassen, ob die Unabdingbarkeit des § 9 LohnFG auf den noch nicht entstandenen Anspruch auf Lohnfortzahlung beschränkt ist (Urteil des Ersten Senats vom 26. Oktober 1971, BAG 24, 1 [5] = AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG [zu 2 der Gründe]; Urteil des Fünften Senats vom 21. Dezember 1972, AP Nr. 1 zu § 9 LohnFG). Im Urteil vom 26. Oktober 1971 ist ausgesprochen, daß im Fall einer Arbeitgeberkündigung aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit (§ 6 Abs. 1 LohnFG) Ausgleichsquittungen, die Arbeiter im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses unterzeichnen, jedenfalls hinsichtlich der erst später fällig werdenden Teilansprüche auf Lohnfortzahlung keine rechtliche Wirkung haben. Das Urteil vom 21. Dezember 1972 erklärt Vergleiche über die tatsächlichen Voraussetzungen des Lohnfortzahlungsanspruches für zulässig. Diese heftig umstrittene Frage interessiert für diesen Rechtsstreit nicht. Die Parteien sind sich einig, daß die Klageforderung begründet ist, falls der Vergleich vom 27. September 1974 nicht entgegensteht.

2. § 9 LohnFG steht Vergleichen über fällige Ansprüche auf Lohnfortzahlung, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden, nicht im Wege.

a) Dem Wortlaut des § 9 LohnFG läßt sich über die Reichweite der Unabdingbarkeit nichts entnehmen. Im Gegensatz etwa zu



- 6 -

§ 619 BGB oder § 62 Abs. 4 HGB wird nicht nur die "im voraus" erklärte Abdingung ausgeschlossen. Ebensowenig wird aber die Unabdingbarkeit auf die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgedehnt.

b) Eine dem § 9 LohnFG im Wortlaut vergleichbare Regelung enthält § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG. Danach kann – von bestimmten Ausnahmen abgesehen – von den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Hierzu hat der Senat entschieden, daß der Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Urlaubsabgeltungsanspruch nach beendetem Arbeitsverhältnis nicht wirksam verzichten kann (BAG 20, 24 [26] = AP Nr. 2 zu § 7 BUrlG Abgeltung [zu 2 a der Gründe]). Aus diesem Urteil lassen sich aber (entgegen Dorndorf, SAE 1974, 116 [zu II 1]; Marienhagen, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG [zu 2 c] und Trieschmann, RdA 1976, 68 [zu II 3]) keine Rückschlüsse auf die Auslegung des § 9 LohnFG ziehen. Die weitreichende Unabdingbarkeit ist, wie in dem Urteil näher dargelegt ist, aus der Eigenart des Urlaubsabgeltungsanspruches hergeleitet. Folgerungen für den vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und vor Abschluß des Vergleichs entstandenen und fälligen Lohnfortzahlungsanspruch ergeben sich hieraus nicht. Der hier zur Entscheidung stehende Fall bietet deshalb keinen Anlaß, sich mit dem Urteil BAG 20, 24 erneut auseinanderzusetzen.

c) Die Befürworter der Lehre, daß § 9 LohnFG den Erlaß eines Lohnfortzahlungsanspruches auch dann verbiete, wenn er erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird, berufen sich weiter auf § 4 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1 TVG und darauf, daß nach heute herrschender Lehre auch ein nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossener Vergleich über tarifliche Ansprüche nur wirksam ist, wenn er im Tarifvertrag gestattet oder von den Tarifvertragsparteien gebilligt ist (so bes. Trieschmann, RdA 1976, 68 [zu II 2 a.E.] und Anm. zu AP Nr. 1 zu § 9 LohnFG [zu 3]). Dies entspricht in der Tat der im Schrifttum ganz überwiegend vertretenen Lehre (vgl. statt aller: A. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 RdNr. 118; A. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des

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

- 7 -



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



- 7 -

Arbeitsrechts, Bd. II, 1. Halbband, 7. Aufl., § 31 I 2, S. 617, zu Fußnote 8, jeweils mit weiteren Nachweisen). Es kann offen bleiben, ob dem Schrifttum insoweit zu folgen ist; das Bundesarbeitsgericht hat über diese Frage noch nicht entschieden.

Selbst wenn man aber der herrschenden Lehre zu § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG folgt, besagt dies nichts über die Auslegung des § 9 LohnFG. Wie die in § 4 Abs. 3 und 4 TVG vorgesehenen Ausnahmen zeigen, will das Tarifvertragsgesetz die ausschließliche Herrschaft der Tarifvertragsparteien über die tariflichen Ansprüche sichern, eine Erwägung, die im Falle des § 9 LohnFG keine Rolle spielt. Hier geht es nur um den Anspruch des Einzelnen. Ob er ihn durchsetzt oder nicht, ist ohnehin allein seiner Entscheidung überlassen.

3. Die Reichweite der Unabdingbarkeit nach § 9 LohnFG muß, da der Gesetzestext keine Hilfe gibt, nach Sinn und Zweck der Regelung ermittelt werden. Der Senat vermag nur den im Arbeitsrecht vielfach anzutreffenden gesetzgeberischen Zweck zu erkennen, daß der infolge seiner abhängigen Stellung in seiner Entscheidungsfreiheit beschränkte Arbeitnehmer davor geschützt werden soll, unter einem wirklichen oder auch nur vermeintlichen Druck seines Arbeitgebers Rechte preiszugeben, die ihm kraft Gesetzes zustehen. Dieser Schutz ist aber nur solange gerechtfertigt, wie die Abhängigkeit besteht; nur so lange stellt sich der Erlaßvertrag als Umgehung der Unabdingbarkeit und damit als unwirksam nach § 134 BGB i.V. mit § 9 LohnFG dar (vgl. zu der entsprechenden Problematik bei Ansprüchen aus einer Tarifordnung nach dem Arbeitsordnungsgesetz vom 20. Januar 1934: A. Hueck-Nipperdey-Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 4. Aufl., § 32 RdNr. 217).

Das ist nicht deshalb anders, weil die Lohnfortzahlung der Gesundheit der Arbeitnehmer dienen soll. Gerade bei solchen Verpflichtungen, die dem Arbeitgeber im Interesse der Gesundheit seiner Arbeitnehmer auferlegt worden sind, hat es der Gesetzgeber auch sonst für ausreichend erachtet, die im voraus vereinbarte Abdingung auszuschließen (§ 619 BGB; § 62 Abs. 4 HGB). - Anderer Ansicht bes. Trieschmann, RdA 1976, 68 [zu II 2] der meint, wenn der Gesetzgeber die Unabdingbarkeit nicht zeit-

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

lich beschränke, müsse ein Erlaßvertrag immer, mithin auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unwirksam sein; ähnlich wohl Marienhagen, Anm. zu AP Nr. 1 zu § 6 LohnFG. Wie hier und zum Meinungsstand zu § 9 LohnFG im übrigen vor allem: Schmatz-Fischwasser, Vergütung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Mutterschaft, 6. Aufl., S. C 902).

Wenn Trieschmann (aaO zu Fußnote 11) entgegnet hat, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien "noch 'Zwänge' denkbar, die den Arbeitnehmer geneigt machen könnten, Abdingungsvereinbarungen einzugehen, beispielsweise ein Familienmitglied ist noch Arbeitnehmer seines früheren Arbeitgebers oder soll es demnächst werden", vermag das nicht zu überzeugen. Ein solcher "Zwang" ist nicht der typische Tatbestand, sondern ergibt sich nur unter besonderen Voraussetzungen, so daß dann im Einzelfall zu prüfen ist, ob ein unter Druck abgeschlossener Vergleich rechtswirksam ist.

4. Ein entsprechender Vorbehalt ist für Ausgleichsquittungen zu machen. Ob eine Ausgleichsquittung einen Erlaß von Lohnfortzahlungsansprüchen enthalten kann und - wenn ja - unter welchen Voraussetzungen dies der Fall sein kann, ist hier nicht zu erörtern; (zu dem Sonderproblem der Ausgleichsquittung auch Dorn-dorf, SAE 1974, 116, der einen Verzicht auf bereits entstandene Lohnfortzahlungsansprüche auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses allenfalls dann für zulässig hält, wenn andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr in Frage stehen).

5. Für die Auslegung, daß § 9 LohnFG den nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbarten Erlaß eines fälligen Lohnfortzahlungsanspruches nicht hindert, spricht schließlich das sachgerechte, praktisch brauchbare Ergebnis, eine Erwägung, die bei der Auslegung von Gesetzen und Tarifnormen nicht außer Betracht bleiben darf (zur Tarifauslegung z.B.: BAG AP Nr. 1 zu § 42 BAT [Bl. 6]). Nach der Erfahrung des Senats liegt es vielfach im Interesse beider Parteien, Nerven und Geld kostende Streitigkeiten im Vergleichswege zu bereinigen. Falls sich nichts anderes aus dem Gesetz ergibt, kann nicht angenommen werden, daß der Gesetzgeber eine gütliche Einigung durch eine Beschränkung der Vertragsfreiheit und der Dispositionsfreiheit



im Prozeß erschweren wollte, die mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Berechtigung verloren hat.

6. Die Auslegung des Senats widerspricht auch nicht der für den entsprechenden Tatbestand bei Angestellten überwiegend vertretenen Auffassung: Zu den Vorschriften über die Gehaltsfortzahlung an Angestellte im Krankheitsfalle wird in der Regel angenommen, der Angestellte könne auf einen bereits entstandenen Gehaltsfortzahlungsanspruch verzichten (vgl. im Anschluß an Lepke, BB 1971, 1509 [zu IV 3]: Palandt-Putzo, BGB, 35. Aufl., § 616, Bem. 1 d; Baumbach-Duden, HGB, 21. Aufl., § 63, Bem. 3 D; weitere Nachweise bei Lepke, aaO, Fußnote 34). Wenn aber der Angestellte auf entstandene Gehaltsfortzahlungsansprüche verzichten kann, muß erst recht ein nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbarter Erlaßvertrag wirksam sein.

7. Bei der Auslegung des § 9 LohnFG darf schließlich der Zusammenhang des Lohnfortzahlungsgesetzes mit dem Recht der gesetzlichen Krankenversicherung nicht außer Acht gelassen werden.

a) Nach § 189 Satz 1 RVO ruht der Anspruch auf Krankengeld, solange der Versicherte während der Krankheit Arbeitsentgelt erhält. Es kommt dabei nach dem Gesetz nicht darauf an, ob der Arbeiter einen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat, sondern darauf, ob der Arbeiter Lohnfortzahlung tatsächlich erhält. Den Ausgleich schafft § 182 Abs. 10 RVO. Danach geht der Anspruch des Versicherten gegen den Arbeitgeber in Höhe des gezahlten Krankengeldes auf die Krankenkasse über, wenn der Arbeitgeber während der Arbeitsunfähigkeit des Versicherten den Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht erfüllt.

b) Die Verwirklichung des übergegangenen Lohnfortzahlungsanspruches durch die Kasse ist gefährdet, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Lohnfortzahlungsanspruch im Vergleichswege vernichten können. Nach §§ 412, 407 Abs. 1 BGB müßte die Kasse den Vergleich gegenüber dem Arbeitgeber gegen sich gelten lassen, es sei denn, daß dieser den Forderungsübergang bei Vergleichsabschluß kannte. Der Senat hat deshalb erwogen, ob die Unabdingbarkeit des Lohnfortzahlungsanspruches nach § 9 des Gesetzes zugleich die Krankenkasse schützen soll. Wäre



- 10 -

auch der Schutz der Kasse vom Gesetzgeber gewollt, könnte es nicht darauf ankommen, ob die Parteien des Arbeitsvertrages den Erlaß vor oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart haben.

Dies kann jedoch nicht angenommen werden. Die heute in § 9 LohnFG geregelte Unabdingbarkeit stammt der Sache nach schon aus dem Jahre 1957 (§ 6 des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle vom 26. Juni 1957, BGBl. I, 649). Der gesetzliche Forderungsübergang hat seine Grundlage erst im Gesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I, 946). Dieses Gesetz regelt in Art. 1 (Lohnfortzahlungsgesetz) die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; hier findet sich auch der heutige § 9, der - mit Ausnahme eines Vorbehalts zugunsten des Tarifvertrages - ein Abweichen von den Vorschriften dieses Abschnitts zuungunsten der Arbeiter ausschließt. Art. 2 desselben Gesetzes enthält als selbständiges Gesetz das Krankenversicherungsänderungsgesetz, das unter Nr. 6 Buchst. d) den Forderungsübergang begründet (damals § 182 Abs. 7, heute § 182 Abs. 10 RVO). Nichts deutet darauf hin, daß die schon aus dem früheren Gesetz übernommene Unabdingbarkeit nunmehr zugleich den Übergang des Lohnfortzahlungsanspruches auf die Krankenkasse absichern sollte. Der Senat ist deshalb überzeugt, daß der Gesetzgeber vom 1969 insoweit an der Regelung der §§ 412, 407 Abs. 1 BGB nichts geändert und es der Krankenkasse überlassen hat, sich ihre Ansprüche durch rechtzeitige Mitteilung an die Arbeitgeber zu erhalten, wie es im Regelfall anscheinend auch geschieht.

c) Der Kläger hat allerdings seinen Lohnfortzahlungsanspruch bereits im Vergleichswege aufgegeben, ohne von der Krankenkasse Krankengeld erhalten zu haben. Ob die Kasse ihn deshalb so behandeln darf, als habe er das Arbeitsentgelt tatsächlich erhalten, ist hier nicht zu entscheiden (so mindestens unter der Voraussetzung, daß ein unstreitiger Lohnfortzahlungsanspruch bestand: Töns, Die wirtschaftliche Sicherung der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit, S. C 353 unter Berufung auf die Entscheidung des Reichsversicherungsamtes vom 25. Februar 1943,

- 11 -



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



EuM Bd. 50, S. 296; ebenso Doku-Nr. 514.811 in Wege zur Sozialversicherung, 1975, 57). Etwaigen Mißbräuchen sollte man nicht über das LohnFG entgegentreten; dies ist in erster Linie Sache des Sozialversicherungsrechts.

d) Somit ergibt sich auch aus dem Zusammenhang des Lohnfortzahlungsgesetzes und dem Recht der gesetzlichen Krankenversicherung kein Grund, den nach Beendigung des Arbeitsvertrages vereinbarten Erlaß des fälligen Lohnfortzahlungsanspruches für unwirksam zu erklären.

Der Vergleich vom 27. September 1974 scheitert nach allem nicht an § 9 LohnFG, § 134 BGB.

III. Das Landesarbeitsgericht hat endlich ohne Rechtsirrtum ausgeführt, daß der Vergleich weder nach § 779 BGB unwirksam noch nach § 119 BGB wirksam angefochten ist.

1. Nach § 779 BGB ist ein Vertrag, durch den der Streit oder die Ungewißheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis im Wege gegenseitigen Nachgebens beseitigt wird (Vergleich), unwirksam, wenn der nach dem Inhalt des Vertrages als feststehend zugrunde gelegte Sachverhalt der Wirklichkeit nicht entspricht und der Streit oder die Ungewißheit bei Kenntniss der Sachlage nicht entstanden sein würde. Weder ist ersichtlich, daß die Erwartung, der Kläger werde für den strittigen Zeitraum Krankengeld von der Krankenkasse erhalten, nicht nur für diesen, sondern für beide Parteien Grundlage des Vergleichs vom 27. September 1974 gewesen wäre, noch daß die Parteien über die Lohnfortzahlungspflicht des Beklagten nicht gestritten hätten, wäre der wahre Sachverhalt bekannt gewesen.

2. Auch eine Anfechtung des Vergleichs wegen Irrtums (§ 119 BGB) kann dem Kläger nicht zum Erfolg verhelfen. Dabei kommt es nach § 166 Abs. 1 BGB nur darauf an, ob Rechtsanwalt H sich bei Abschluß des Vergleichs vom 27. September 1974 in einem Irrtum befand.

Ein Irrtum über den Inhalt der Erklärung, auf den sich die Revision anscheinend berufen möchte, scheidet aus. Wie zu I der Entscheidungsgründe ausgeführt ist, wußte Rechtsanwalt H, daß mit dem Vergleich der Lohnfortzahlungsanspruch des Klägers entfiel. Ein etwaiger Irrtum von Rechtsanwalt



- 12 -

H über den Krankengeldanspruch des Klägers gegenüber der Krankenkasse wäre als bloßer Motivirrtum unbeachtlich. Insoweit hat auch die Revision das angefochtene Urteil nicht angegriffen.

IV. Die Revision des Klägers erweist sich nach allem als unbegründet.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Röglin

Dr. Eck

