

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 260/11

3 Ca 386/11 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.08.2011

Gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 17.08.2011 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 12.05.2011 – 3 Ca 386/11 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Bestehen von Vergütungsansprüchen trotz langanhaltender Arbeitsunfähigkeit

Der Kläger ist am1960 geboren. Er stand vom 01.10.2002 bis zum 31.12.2010 als Angestellter in einem Beschäftigungsverhältnis zur Beklagten auf Basis eines Brutmonatsgehaltes von zuletzt insgesamt 3.120,00 EUR.

Er war seit dem Winter 2007 bis zum 09.05.2010 aufgrund eines psychischen Leidens arbeitsunfähig krank. Am 10.05.2010 meldete er sich arbeitsfähig zurück. Die anschließenden Bemühungen um einen geeigneten Arbeitsplatz blieben erfolglos. Mit Schreiben vom 29.06.2010, zugegangen am gleichen Tage, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 bei gleichzeitiger Festlegung, dass der in den letzten Jahren aufgebaute Erholungsurlaub in der Kündigungsfrist zu nehmen sei und der Kläger für die restliche verbleibende Zeit freigestellt werde (Bl. 7 d.A.). Mit am 12.07.2010 bei der Prozessbevollmächtigten des Klägers eingegangenem Schreiben teilte die Beklagte Folgendes mit:

„Herr G... hat noch Anspruch auf 70 Tage Resturlaub. Der Urlaub wird in der Zeit vom 30. Juni 2010 bis 05. Oktober 2010 eingebracht. Ab dem 06. Oktober 2010 wird Herr G... unter Fortzahlung der Bezüge unwiderruflich von der Arbeit freigestellt.“ (Bl. 9 d.A.)

Der Kläger meldete sich mit Wirkung ab dem 12.07.2010 arbeitsunfähig krank. Hieran änderte sich bis zum Beendigungszeitpunkt, dem 31.12.2010, nichts. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beruhte wiederum auf dem psychischen Leiden, das schon Ursache der Arbeitsunfähigkeit von 2007/2008 bis Anfang Mai 2010 gewesen war.

Die Beklagte vergütete dem Kläger seine Urlaubstage, rechnerisch bis zum 05.10.2010. Weitere Zahlungen für die Zeit vom 06.10. bis zum 31.12.2010 lehnte sie ab.

Der Kläger hat stets die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, ihm sein Gehalt in zum Schluss noch eingeklagter Höhe auch für diese Zeit zu zahlen. Die Verpflichtung ergebe sich unter anderem aus dem seiner Prozessbevollmächtigten am 12.07.2010 zugegangenen Schreiben.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage abgewiesen. Das ist im Wesentlichen - gestützt auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - mit der Begründung geschehen, die Beklagte habe mit der unwiderruflichen Freistellung keine eigenständige Zahlungsvereinbarung getroffen und handle auch nicht treuwidrig. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand, Anträge und Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils vom 12.05.2011 verwiesen.

Gegen dieses dem Kläger am 14.06.2011 zugestellte Urteil hat er am 27.06.2011 Berufung eingelegt, die sofort begründet wurde.

Er wiederholt und vertieft im Wesentlichen sein erstinstanzliches Vorbringen. Die zitierte Rechtsprechung sei nicht einschlägig. Die Beklagte habe die Vergütung ohne Gegenleistung des Klägers zahlen wollen, unabhängig von dessen Gesundheitszustand. Die Beklagte habe gewusst, dass der Kläger keinerlei anderweitige krankheitsbedingte Leistungen mehr erhalten würde. Die unwiderrufliche Freistellungserklärung sei daher so auszulegen, dass sie in jedem Falle die Vergütung bis zum Vertragsende zahlen werde. Der Kläger habe die erneute Krankschreibung nur zur Bewilligung einer erforderlichen Kur benötigt. Die Beklagte verstoße gegen Treu und Glauben, wenn sie sich nunmehr darauf berufe, das Gehalt ab dem 06.10.2010 nicht zu schulden.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des am 12.05.2011 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck - 3 Ca 386/11 - die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 8.856,90 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz seit dem 01.01.2011 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Sie macht geltend, ausgehend von der Arbeitsfähigkeit des Klägers habe sie mit der Freistellungsklausel den Kläger alleine von seiner Arbeitspflicht entbunden und keine weitergehenden Regelungen getroffen. Sie habe insbesondere nicht erklärt, die Arbeitsvergütung auch bei Arbeitsunfähigkeit weiter zu zahlen. Es sei nicht darum gegangen, den Kläger bis zum Jahresende abzusichern. Für sie sei die weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem 12.07.2010 völlig überraschend gekommen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingereicht und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Arbeitsvergütung. Mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht die Zahlungsklage abgewiesen, weil die Voraussetzungen für eine Entgeltzahlungspflicht - nämlich die Leistungsfähigkeit des Klägers – nicht vorgelegen hat und die Beklagte dem Kläger im Zusammenhang mit der Freistellung die Zahlung der Arbeitsvergütung unabhängig von der Arbeitsfähigkeit nicht zugesagt hat. Dem folgt das Berufungsgericht. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Ausführungen des erstinstanzlichen Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich ergänzend und auch auf das weitere Vorbringen der Parteien eingehend, wird Folgendes ausgeführt:

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 9 i. V. m. § 3 EFZG. Der Kläger war innerhalb des streitigen Zeitraums des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG

wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig krank. Dies ist zwischen den Parteien auch unstreitig.

2. Der geltend gemachte Vergütungsanspruch ergibt sich auch nicht aus der unwiderruflichen Freistellung. Das ergibt die Auslegung der Freistellungserklärung vom 12.07.2010, die unter Beachtung der §§ 133, 157 BGB zu erfolgen hat.

a) Bei der Auslegung einer Willenserklärung ist, ohne am buchstäblichen Sinne des Ausdrucks zu haften, der wirkliche Wille zu erforschen. Die Auslegung hat ausgehend vom Wortlaut, der nach dem Sprachgebrauch der jeweiligen Verkehrskreise unter Berücksichtigung von Treu und Glauben zu bewerten ist, sämtliche den Parteien erkennbaren Begleitumstände der Erklärung, soweit sie einen Schluss auf deren Sinngehalt zulassen, zu berücksichtigen (§§ 133, 157 BGB). Anhaltspunkte für das wirklich Gewollte können sich insbesondere aus der Entstehungsgeschichte, dem Zweck des Vertrages und der bei Vertragsschluss vorliegenden Interessenlagen sowie die weiteren Äußerungen der Parteien im Zusammenhang mit der Erklärung ergeben (st. Rspr. des BAG, vgl. nur BAG vom 31.07.2002 – 10 AZR 513/01; BAG vom 12.10.2005 – 10 AZR 501/04 – jeweils zitiert nach Juris).

Durch eine Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht werden regelmäßig die Voraussetzungen des Annahmeverzugs des Arbeitgebers erfüllt, ohne dass es eines Arbeitsangebots des Arbeitnehmers bedarf. Jedoch muss der Arbeitnehmer zur Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung fähig sein (§ 297 BGB). Von einem Fortbestehen des Anspruchs auf Arbeitsvergütung, unabhängig von der Arbeitsfähigkeit und über sechs Wochen hinaus, ist auch bei dauernder unwiderruflicher Freistellung von der Arbeitspflicht nur dann auszugehen, wenn dies von den Parteien ausdrücklich vereinbart worden ist. Mit der Vereinbarung einer unwiderruflichen Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung wird regelmäßig kein Rechtsgrund für eine Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers geschaffen, die über die gesetzlich geregelten Fälle der Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hinausgeht (BAG vom 29.09.2004 – 5 AZR 99/04 – zitiert nach Juris). Eine Freistellungsvereinbarung ist im Regelfall dahin auszulegen, dass die

Parteien nur für Zeiträume des Bestehens einer Arbeitspflicht die Arbeitspflicht aufheben und die Zahlungspflicht bestehen lassen wollen (vgl. BAG a.a.O, Rz. 16).

b) Zum Zeitpunkt der Freistellungserklärung war der Kläger arbeitsfähig. Schon daraus folgt, dass die Beklagte bei Abgabe ihrer Freistellungserklärung vom Bestehen und vom Weiterbestehen einer Arbeitspflicht ausgegangen ist. Das ergibt sich auch daraus, dass der Urlaubszeitraum festgelegt wurde. Auch Urlaub kann nur gewährt werden, wenn Arbeitsfähigkeit und damit Arbeitspflicht an sich bestehen. Vor dem oben genannten rechtlichen Hintergrund ergibt sich aus dem Wortlaut der Erklärung der Beklagten daher kein weitergehender Inhalt im Sinne einer Zusage der Beklagten, unabhängig von Arbeitsfähigkeit die Arbeitsvergütung zahlen zu wollen.

c) Der Kläger hat auch keinerlei sonstige Begleitumstände, die sich in der Freistellungserklärung erkennen lassen, substantiiert vorgetragen. Er behauptet schlichtweg, die Beklagte habe gewusst, dass er aus der Krankenversicherung ausgesteuert war und dieses zum Ausgangspunkt seiner Erklärung gemacht. Dieses Vorbringen ist streitig. Abgesehen davon fehlt jegliches substantiierte Vorbringen des Klägers, vor welchem tatsächlichen Hintergrund die Beklagte bei Abgabe der Freistellungserklärung davon ausging, der Kläger werde erneut wegen des gleichen Leidens arbeitsunfähig werden, noch dazu nahtlos für die weiteren knapp 6 Monate. Der Kläger war arbeitsfähig, als die Parteien die Freistellung vereinbart haben. Das ist unstrittig. Schon im Kündigungsschreiben vom 29.06.2010 hat die Beklagte die Freistellung verfügt. Es ist unbeachtlich, ob sich der Kläger subjektiv noch krank gefühlt hat, denn eine Arbeitsunfähigkeit ist für den Zeitraum zwischen dem 10.05.2010 und dem 12.07.2010 nicht ärztlich dokumentiert. Es hat auch anscheinend keinerlei Gespräche zwischen den Parteien darüber gegeben, was im Falle einer erneuten Arbeitsunfähigkeit hinsichtlich der Vergütungsansprüche geschehen sollte. Jedenfalls hat der Kläger nichts dazu vorgetragen. Er hat auch noch nicht einmal behauptet, mit der Beklagten vor der Freistellungserklärung über die Notwendigkeit einer erneuten Krankschreibung zur Bewilligung einer erforderlichen Kur gesprochen zu haben. Vor diesem Hintergrund sind keinerlei Fakten ersichtlich, aus denen sich ergeben könnte, dass die Beklagte bei Abgabe der Freistellungserklärung erkennbar zusagen wollte,

die Arbeitsvergütung in jedem Falle, auch unabhängig vom Bestehen der Arbeitsfähigkeit, für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist zahlen zu wollen.

3. Aus den genannten Gründen ist der Berufung der Erfolg versagt. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Berufung war daher zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez. ..