

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

Gesetz: BGB § 615; ZPO § 561

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 296/74
Urteil des BAG vom 9. Juli 1975

LAG Berlin



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



5 AZR 296/74

3 Sa 5/74 Berlin

Verkündet
am 9. Juli 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juli 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger als Vorsitzende, den Richter Siara und den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sohler und Scherer für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 3. Mai 1974 - 3 Sa 5/74 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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:

Der Kläger trat am 1. September 1972 als Mitgeschäftsführer in die Dienste der Beklagten. Sein Monatsgehalt war zunächst auf 6.000,-- DM, ab 1. Januar 1973 auf 6.500,-- DM festgesetzt worden.

Mit Schreiben vom 22. Dezember 1972 kündigte die Beklagte das Anstellungsverhältnis zum 30. Juni 1973.

Unter dem 19. Januar 1973 richtete der Geschäftsführer der Beklagten, Dr. S , folgendes Schreiben an den Kläger:

"Aus Ihrem Verhalten seit unserer Unterredung vom 22.12.1972 bzw. dem Erhalt meines Schreibens vom gleichen Tage muß ich schließen, daß Ihre aktive Mitarbeit als Geschäftsführer von Ihnen selbst nicht mehr beabsichtigt ist.

Der Auszug aus Ihrem Büro und die Rückgabe der noch bei Ihnen vorhandenen Akten bestätigt dies.

Nachdem sich keine Gelegenheit für mich geboten hat, Ihnen eine mündliche Unterredung auf Grund Ihres Telegrammes vom 10.1.1973 vorzuschlagen, begnüge ich mich damit, Ihnen mitzuteilen, daß ich in Vollmacht der Gesellschafter Sie als Geschäftsführer abberufen und die Löschung der Eintragung im Handelsregister in diesen Tagen beantragen werde.

Auf eine weitere Mitarbeit irgendwelcher Art verzichtet die Gesellschaft.

Ein persönliches Gespräch über diese Punkte halte ich im Augenblick nicht für erforderlich.

Die sich in der Folge ergebenden Fragen aus der Auflösung des Vertrages vom 15.8.1972 sollen in absehbarer Zeit getrennt geklärt werden.

Die Verpflichtungen der Gesellschaft Ihnen gegenüber werden selbstverständlich erfüllt. Dies betrifft insbesondere die Umzugskosten nach Berlin und Ihre Auslagen im letzten Monat.

Ich habe mich verpflichtet gefühlt, den Leiter des Geschäftsbereiches G der F H AG., Herrn L , über die Angelegenheit telefonisch am 4.1.1973 zu unterrichten.

Ich betrachte es als selbstverständlich, daß Sie mich darüber unterrichten werden, wenn Sie auf Grund des Abkommens mit den F H AG. eine andere Tätigkeit innerhalb des ersten Halbjahres 1973 übernehmen."

- 3 -



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



- 3 -

Ab 29. Januar 1973 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte über den 30. Juni 1973 hinaus. Die Beklagte zahlte dem Kläger das Gehalt bis zum 12. März 1973 weiter; an diesem Tage lief die Sechs-Wochen-Frist für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle ab.

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger Zahlung des Gehaltes über den 12. März 1973 hinaus bis zum 30. Juni 1973. Der Gehaltsbetrag für diese Zeit beläuft sich rechnerisch unstreitig auf 15.697,97 DM netto. Die Beklagte ist nach der Ansicht des Klägers verpflichtet, ihm das Gehalt ungeachtet des Ablaufes der Sechs-Wochen-Frist bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses fortzuzahlen. Da er zur Erbringung von Dienstleistungen nicht mehr verpflichtet gewesen sei, komme es für den Anspruch auf Gehaltszahlung nicht darauf an, ob er noch arbeitsfähig gewesen sei oder nicht. Seinem damaligen Bevollmächtigten, Herrn Dr. H , habe der Geschäftsführer Dr. S bei einem Telefongespräch am 9. Februar 1973 erklärt, das Gehalt würde ungeachtet der Erkrankung weitergezahlt werden.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 15.697,97 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Juli 1973 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen: In ihrem Schreiben vom 19. Januar 1973 habe sie sinngemäß nur eine Beurlaubung des Klägers von der Dienstleistung ausgesprochen. Es verbleibe daher im übrigen bei dem vertraglichen Zustand, wie er im Falle einer Weiterarbeit des Klägers bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses bestanden hätte. Im letzteren Falle hätte der Kläger auch nur Anspruch auf Gehaltszahlung bis zum 12. März 1973 gehabt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist wie folgt begründet:

Aus dem Schreiben vom 9. Januar 1973 sei zu entnehmen, daß die Beklagte endgültig auf jegliche weiteren Dienste des Klägers bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses verzichtet habe. Der Kläger habe dieses Angebot stillschweigend angenommen. Damit sei für ihn jegliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung

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

- 4 -



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

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

- 4 -

entfallen. Angesichts dieser Vereinbarung der Parteien sei die Tatsache der Arbeitsfähigkeit oder der Arbeitsunfähigkeit des Klägers ohne Bedeutung für dessen Gehaltsanspruch. Anders wäre die Rechtslage nur, wenn die Beklagte bei Abschluß der genannten Vereinbarung eine entsprechende Einschränkung getroffen hätte oder aber wenn eine besondere Situation eingetreten wäre, die den Kläger hätte veranlassen müssen, nach Treu und Glauben auf seine Rechte aus der Freistellung zu verzichten. Die Tatsache der Erkrankung des Klägers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist stelle daher keinen Tatbestand dar, der auch bei weiterer Auslegung der Vereinbarung vom 19. Januar 1973 die Beklagte berechtigen könnte, von dem Kläger den Verzicht auf die hieraus abgeleiteten Rechte zu verlangen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Für die Entscheidung des Streitfalles ist davon auszugehen, daß der Kläger nach dem Inhalt seines Dienstvertrages einen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall nur für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen hatte, daß also m.a.W. der Gehaltsfortzahlungszeitraum durch eine vertragliche Absprache nicht über sechs Wochen hinaus ausgedehnt worden ist. Diese allgemeine Vertragslage hat das Landesarbeitsgericht offenbar in Übereinstimmung mit beiden Parteien zugrunde gelegt; der Kläger hat nichts dafür vorgetragen, der Gehaltsfortzahlungszeitraum sei allgemein über die gesetzliche Dauer von sechs Wochen hinaus erweitert worden.

2. Von der bezeichneten allgemeinen Vertragslage ausgehend hat das Landesarbeitsgericht für die besondere Situation, wie sie durch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und die in die Kündigungsfrist fallende schwere Erkrankung des Klägers entstanden ist, eine abweichende Rechtslage festgestellt. Es hat der schriftlichen Erklärung vom 19. Januar 1973 die Zusage der Beklagten entnommen, das Gehalt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist

- 5 -



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



- 5 -

am 30. Juni 1973 fortzuzahlen, ohne näher danach zu fragen, wie der Kläger seine persönlichen Lebensverhältnisse während der Kündigungsfrist gestalte.

Damit hat das Landesarbeitsgericht dem genannten Schreiben eine die Revisionsinstanz bindende, im einzelnen von der Revision nicht angegriffene Auslegung gegeben.

Aus dieser Erklärung durfte das Landesarbeitsgericht die weitere Schlußfolgerung ziehen, es sei der Beklagten gleichgültig gewesen, ob und wie lange der Kläger während der Kündigungsfrist arbeitsunfähig sei; der Kläger habe das Schreiben als Versprechen der innerhalb dieser Frist zeitlich unbeschränkten Gehaltsfortzahlung im Falle der Arbeitsunfähigkeit auffassen dürfen.

Auch eine solche Schlußfolgerung hält sich im Rahmen der dem Tatrichter offenstehenden Befugnis zur tatsächlichen Würdigung des Sachverhaltes. Es läßt sich ohne Verstoß gegen Erfahrungs- und Denkgesetze aus dem Verhalten der Beklagten schließen, für sie sei die Dauer einer etwaigen Arbeitsunfähigkeit des Klägers im Hinblick auf die versprochene Gehaltsfortzahlung ohne Belang. Hieran ist das Revisionsgericht gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO).

Damit war die Revision zurückzuweisen, ohne daß es noch auf die weiteren Angriffe der Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts ankäme.

gez. Dr. Hilger

Siara

Dr. Gröninger

Dr. Sohler

Scherer



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

