

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Januar 2008 - 5 AZR 393/07 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Bremen, Urteil vom 31. Januar 2007 - 2 Sa 271/06 -

Pressemitteilung Nr. 7/08

Entgeltfortzahlung bei Freistellung des Arbeitnehmers

Die Parteien trafen anlässlich eines Kündigungsschutzprozesses am 16. Dezember 2003 folgende vergleichsweise Regelung:

„Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird auf Grund fristgemäßer, arbeitgeberseitiger Kündigung aus betriebsbedingten Gründen mit dem 31.03.2004 sein Ende finden. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abgerechnet, wobei die Klägerin ab 15.12.2003 unwiderruflich unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf bestehende Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freigestellt wird.“

Im Zeitpunkt des Vergleichs war die Klägerin bereits mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig krank. Nach ihrer Behauptung hatte sie am 15. Dezember 2003 ihre Arbeitsfähigkeit zurückerlangt. Ein ärztliches Attest wurde erst am 26. Januar 2004 ausgestellt. Die Beklagte leistete für Dezember 2003 keine und für Januar 2004 lediglich eine anteilige Vergütung. Mit der Klage begehrt die Klägerin die Zahlung dieser Vergütungen.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat der Senat das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Vereinbaren Parteien, das ein Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge unwiderruflich von der Arbeit freigestellt wird, führt die Auslegung dieser Vereinbarung im Allgemeinen nur dazu, dass die Arbeitspflicht entfällt, ohne dass ein Anspruch auf Arbeitsvergütung über die gesetzlichen Grundlagen hinaus begründet wird. Wollen die Parteien eine entsprechende Zahlungspflicht schaffen, bedarf dies einer ausdrücklichen Regelung. Hieran fehlt es im Streitfall. Die Beklagte sollte lediglich ohne Rücksicht auf die Freistellung „ordnungsgemäß abrechnen“. Deshalb schuldet sie Arbeitsvergütung nur bei Arbeitsfähigkeit der Klägerin oder nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung. Hinsichtlich der streitigen Arbeitsfähigkeit und deren Ursachen bedarf es weiterer Tatsachenfeststellungen durch das Landesarbeitsgericht.