

nicht getätigt hätte. Da die fraglichen Umbauarbeiten auf eigene Kosten und ohne mietvertragliche Verpflichtung von der Klägerin vorgenommen wurden, wäre die Bereicherung der Beklagten eine ungerechtfertigte. Gemäss Art. 8 ZGB obliegt die Beweispflicht für das Vorliegen einer ungerechtfertigten Bereicherung der Klägerin. In analoger Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR ist die nicht ziffernmässig nachweisbare ungerechtfertigte Bereicherung nach Ermessen des Richters mit Rücksicht auf den gewöhnlichen Lauf der Dinge abzuschätzen.

Kantonsgericht Zug, 3. Juli 2003; zur Zeit der Drucklegung noch nicht rechtskräftig

Art. 324a und 324b OR – Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung. Bezüglich der Dauer der Lohnfortzahlung ist nach der ständigen Praxis des Kantonsgerichts die so genannte «Zürcher Skala» massgebend. Der Anspruch des Arbeitnehmers, der nur teilweise arbeitsunfähig ist, besteht so lange, bis der erhaltene Lohn dem vollen Salär für die «beschränkte Zeit» entspricht. Bei der Berechnung des Lohnkredits ist vom monatlichen Nettolohn des Arbeitnehmers auszugehen. Die Differenzzahlungspflicht gemäss Art. 324b Abs. 2 OR ist eine Unterform der Lohnfortzahlungspflicht und untersteht daher den gleichen Voraussetzungen und Einschränkungen wie diese.

Aus den Erwägungen:

3. Der Kläger war (...) seit dem 1. April 1994 bei der Beklagten als Werkstattleiter angestellt. Er befand sich demnach vom 1. April 2001 bis zum 31. März 2002 im achten und ab dem 1. April 2002 im neunten Dienstjahr. In diesen beiden Dienstjahren war er wegen des Unfalls vom 30. Dezember 2001 bis zum 7. April 2002 zu 100%, vom 8. April bis zum 28. Mai 2002 zu 50% und ab dem 29. Mai 2002 bis zum 31. Dezember 2002 noch zu 25% arbeitsunfähig. Am 31. Mai 2002 musste sich der Kläger sodann einer Herzoperation unterziehen und war in der Folge wegen Krankheit vom 30. Mai bis zum 30. September 2002 zu 100% und vom 1. Oktober bis zum 30. November 2002 zu 50% arbeitsunfähig. Nachfolgend ist zu prüfen, wie sich diese verschiedenen Arbeitsunfähigkeiten auf die Lohnzahlungspflicht der Beklagten auswirken.

3.1 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallen-

den Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist (Art. 324a Abs. 1 OR). Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen (Art. 324a Abs. 2 OR). Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist (Art. 324a Abs. 4 OR). Ist der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, obligatorisch versichert, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken (Art. 324b Abs. 1 OR).

3.2 Den eben dargelegten gesetzlichen Regelungen ist mit Bezug auf den vorliegenden Fall Folgendes hinzuzufügen:

3.2.1 Der Arbeitnehmer hat nach Art. 324a OR Anspruch auf den vollen Lohn. Er soll wirtschaftlich so gestellt werden, wie er stünde, wenn er gearbeitet hätte. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht jedoch nur für eine beschränkte Zeit, welche nach Dienstjahr unterschiedlich ist. Nach der ständigen Praxis des Kantonsgerichts Zug ist in diesem Zusammenhang die so genannte Zürcher Skala massgebend, welche für das achte und neunte Dienstjahr eine Lohnfortzahlungspflicht von 14 bzw. 15 Wochen vorsieht (vgl. ZR 93/1994 Nr. 48). Mit jedem Dienstjahr beginnt eine neue Periode. Überdauert die Arbeitsunfähigkeit das Dienstjahr, so setzt erneut eine Lohnzahlungspflicht für eine beschränkte Zeit ein. Treten hingegen verschiedene Verhinderungen im selben Dienstjahr auf, wird die verhinderte Zeit zusammengezählt; der Arbeitnehmer besitzt den Lohnfortzahlungsanspruch nur einmal pro Dienstjahr und nicht für jede Verhinderung neu. Das gilt bei gleichartigen Verhinderungsgründen gleichermassen wie bei verschiedenen, allerdings nur dann, wenn der Arbeitgeber effektiv auch den Lohn bezahlt. Tritt eine Versicherung an seine Stelle, sei sie obligatorisch oder freiwillig, werden deren Leistungen mit allfälliger Lohnfortzahlung nicht addiert. Sofern der Arbeitgeber eine Differenz zu einer Versicherungsleistung bezahlt, darf er sich diese Zahlung an den Lohnkredit anrechnen lassen (vgl. Geiser, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, in: AJP 2003, S. 323 ff., 327; Egli, Lohnfortzahlung und Versicherungsschutz gemäss Art. 324a OR, in: AJP 2000, S. 1064 ff., 1074; s. auch hinten Erwägungen 3.2.5, 3.2.6 und 3.3).

3.2.2 Die Vertragsparteien können durch schriftliche Abrede eine vom Gesetz abweichende Regelung treffen, wenn sie für den Arbeitnehmer min-

destens gleichwertig ist (Art. 324a Abs. 4 OR). Die Beklagte hat bei den Winterthur Versicherungen eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, die nach einer Wartezeit von 60 Tagen eine Taggeldzahlung in Höhe von 80% des versicherten Lohnes für eine Dauer von 730 Tagen vorsieht. Eine solche Lösung ist nicht gleichwertig im Sinne von Art. 324a Abs. 4 OR, zumal die Beklagte die gesamten Prämien für diese Versicherung dem Kläger überbunden hat. Abgesehen davon haben die Parteien diesbezüglich keine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen, weshalb in jedem Fall die gesetzliche Regelung gemäss Art. 324a Abs. 1 und 2 OR gilt; die abweichenden Bestimmungen bleiben nur erhalten, soweit sie für den Kläger günstiger sind (s. zum Ganzen ausführlich Egli, a.a.O., S. 1075 ff.; Aubert, Die Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall, in: AJP 1997, S. 1485 ff., 1487 f.).

3.2.3 Die Lohnfortzahlungspflicht besteht unabhängig davon, ob es sich um eine vollständige oder bloss teilweise Arbeitsunfähigkeit handelt. Soweit allerdings nur eine teilweise Arbeitsunfähigkeit besteht, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die verbleibende Arbeitsfähigkeit der Arbeitgeberin zur Verfügung zu stellen (Geiser, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, a.a.O., S. 324). Für den vorliegenden Fall ist dies allerdings nicht von Belang, hat doch die Beklagte die wiederholten Angebote des Klägers, zur Arbeit zu erscheinen, abgelehnt und ihm sogar ausdrücklich verboten, die Werkstätt-räume zu betreten. Die Beklagte hat mithin auf die vom Kläger angebotene Arbeitsleistung ausdrücklich verzichtet und ihn freigestellt. An der Parteibefragung hat die Beklagte die Freistellung bekräftigt: Für sie sei klar gewesen, dass sie den Kläger nicht mehr habe zur Arbeit aufbieten wollen. Eine Freistellungserklärung kann im Gegensatz zu einer Kündigung auch während einer Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 OR gültig ausgesprochen werden. Zwar kann die Freistellungserklärung in diesem Fall keine unmittelbare Wirkung entfalten, da der Arbeitnehmer bereits aus anderen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann. Die Wirkung der Freistellungserklärung setzt aber ein, sobald der Arbeitnehmer seine Arbeitsfähigkeit wieder erlangt hat. War der Arbeitnehmer freigestellt, ist eine Angebotspflicht nach Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit in der Regel abzulehnen, da der Arbeitgeber an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ohnehin nicht mehr interessiert ist (Blesi, Die Freistellung des Arbeitnehmers, Diss. Zürich 2000, S. 43, mit weiteren Hinweisen).

3.2.4 Bezüglich der Lohnfortzahlungspflicht ist im Weiteren zu beachten, dass bei einem arbeitsunfähigen (freigestellten) Arbeitnehmer von einer tatsächlichen Leistungsunfähigkeit ausgegangen werden muss, womit der Annahmeverzug des Arbeitgebers für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entfällt. Die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers hat sich daher auch während der Dauer einer Freistellung nach den sonst üblichen Kriterien und Grundlagen zu richten. Diese konsequente Unterscheidung zwischen den beiden Rechtsgründen für die Lohn(fort)zahlung bei Eintreten einer Arbeitsunfähigkeit während der Freistellung (Art. 324 für die Freistellung des ar-

beitsfähigen Arbeitnehmers und Art. 324a OR für den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer) nimmt auch das Bundesgericht vor. Dem arbeitsunfähigen freigestellten Arbeitnehmer erwächst somit in der Regel ein Lohnfortzahlungsanspruch aus Art. 324a Abs. 1 OR (Blesi, a.a.O., S. 53, 66 ff. und 140, unter Hinweis auf das unveröffentlichte Urteil des Bundesgerichts vom 2. Oktober 1990 [4C.41/1990]).

3.2.5 Eine andere Frage ist, ob es sich bei den «beschränkten Zeiten», für die eine Lohnfortzahlungspflicht besteht (vgl. Art. 324a Abs. 1 OR), um Zeit- oder Lohnminima handelt. Sind es Zeitminima, so hat auch der Arbeitnehmer, der beispielsweise nur 50% arbeitsunfähig ist, bloss während der entsprechenden beschränkten Zeit Anspruch auf Lohn. Handelt es sich demgegenüber um Lohnminima, so besteht sein Anspruch weiter, bis der erhaltene Lohn einem vollen Salär für die beschränkte Zeit entspricht. Das Bundesgericht hat zu dieser Frage noch nie abschliessend Stellung genommen; in der Lehre ist die Frage umstritten. Vom Grundgedanken her, dass dem Arbeitgeber in einem gewissen Umfang zuzumuten ist, das entsprechende Risiko zu tragen, ist von Lohnminima auszugehen. Der Anspruch des Arbeitnehmers, der nur teilweise arbeitsunfähig ist, besteht somit so lange, bis der erhaltene Lohn einem vollen Salär für die beschränkte Zeit entspricht (vgl. Geiser, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, a.a.O., S. 328; gl.M. Egli, a.a.O., S. 1074, mit zahlreichen Hinweisen, und Aubert, a.a.O., S. 1489; a.M. Staehelin, Zürcher Kommentar, 3. A., Zürich 1996, N 7 zu Art. 324a OR, mit weiteren Hinweisen).

3.2.6 Besondere Probleme stellen sich im vorliegenden Fall schliesslich auch deshalb, weil der Kläger nicht nur wegen des Unfalls von Ende Dezember 2001, sondern ab Ende Mai 2002 auch wegen Krankheit arbeitsunfähig war. Ist der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, obligatorisch versichert, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken (Art. 324b Abs. 1 OR; s. auch Geiser, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, a.a.O., S. 333). Art. 324b OR ist eine reine Koordinationsnorm und dient der Vermeidung einer Überentschädigung (= Kumulation von Lohnzahlungspflicht und Versicherungsleistung). Es soll verhindert werden, dass der Arbeitnehmer gleichzeitig Ansprüche gegen den Arbeitgeber und eine Sozialversicherung geltend machen kann und damit allenfalls besser gestellt würde als ohne arbeitsverhinderndes Ereignis (vgl. Ragg, Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im System der obligatorischen Unfallversicherung, Diss. Bern 1997, S. 38 und 44; Rehbinder, Berner Kommentar, Bern 1985, N 1 zu Art. 324b OR). Bei den Taggeldern, die gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) ausbezahlt werden und die auch der Kläger erhalten hat, handelt es sich um Leistungen einer obligatorischen Versicherung im Sinne von Art. 324b Abs. 1 OR. Diese Leis-

tungen treten vollständig an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, wenn sie 80% des Lohnes ausmachen. Sind die Versicherungsleistungen der obligatorischen Versicherung geringer als vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes – beispielsweise weil der Arbeitnehmer nur teilweise arbeitsunfähig und die Unfallversicherung dementsprechend auch nur ein reduziertes Taggeld leistet (s. Art. 17 Abs. 1 UVG) –, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten (vgl. Art. 324b Abs. 2 OR). Die Differenzzahlungspflicht gemäss Art. 324b Abs. 2 OR ist eine Unterform der Lohnfortzahlungspflicht und untersteht daher den gleichen Voraussetzungen und Einschränkungen wie diese. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Versicherungsleistungen auf mindestens vier Fünftel des Lohnes zu ergänzen, gilt somit nur für die «beschränkte Zeit» gemäss Art. 324a Abs. 1 OR. Aus diesem Grund darf sich die Beklagte auch eine Differenzzahlung gestützt auf Art. 324b Abs. 2 OR an den Lohnkredit anrechnen lassen, soweit der Kläger arbeitsunfähig war (s. Geiser, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, a.a.O., S. 333 f.; Egli, a.a.O., S. 1074; Aubert, a.a.O., S. 1489 f.; zur «Vier-Fünftel-Lohngarantie» ausführlich Ragg, a.a.O., S. 45 f. und 162, mit weiteren Hinweisen).

3.3 Bei der Berechnung des so genannten Lohnkredits ist vom monatlichen Nettolohn des Klägers von Fr. 4'950.- auszugehen. Neben der monatlichen Lohnzahlung erhielt der Kläger sodann regelmässig eine jährliche Gratifikation in der Höhe von brutto Fr. 2'000.-, welche ebenfalls zu berücksichtigen ist (s. Egli, a.a.O., S. 1069 f.). Auf den Monat umgerechnet, ergibt dies einen Betrag von rund Fr. 156.- ($= \text{Fr. } 2'000.- : 12 = \text{Fr. } 166.65 \text{ ./. Fr. } 10.90 [= 6,55\% \text{ Sozialversicherungsbeiträge}]$). Dieser Betrag ist zum Nettolohn von Fr. 4'950.- hinzuzurechnen, so dass ein Total von netto Fr. 5'106.- resultiert. Mit Blick auf den Lohnkredit ergibt sich somit ein Anspruch von netto rund Fr. 235.- pro Arbeitstag ($= \text{Fr. } 5'106.- : 21,75 \text{ Tage}$), was für 70 Arbeitstage ($= 14 \text{ Kalenderwochen } \times 5 \text{ Arbeitstage}$) insgesamt Fr. 16'450.- ($= 70 \text{ Tage } \times \text{Fr. } 235.-$) bzw. für 75 Arbeitstage ($= 15 \text{ Kalenderwochen } \times 5 \text{ Arbeitstage}$) insgesamt Fr. 17'625.- ($= 75 \text{ Tage } \times \text{Fr. } 235.-$) ergibt. Bezüglich der Differenzlohnzahlungspflicht gemäss Art. 324b Abs. 2 OR beläuft sich der massgebende Betrag auf netto rund Fr. 4'085.- pro Monat ($= 80\% \text{ von Fr. } 5'106.-$) bzw. netto Fr. 187.- pro Tag ($= \text{Fr. } 4'085.- : 21,75 \text{ Tage}$; zur Berechnungsgrundlage s. auch Kuhn/Koller, Aktuelles Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis, Teil 9, Kapitel 6.2.5, S. 10, 74. Aktualisierung Juli 1994).

4. Der Kläger hat den Lohn für den Monat Januar 2002 unbestrittenermassen erhalten. Mit der vorliegenden Klage fordert er in erster Linie den Lohn für die Zeit von Februar bis und mit Dezember 2002.

4.1 (...)

4.2 Im März 2002 war der Kläger wegen des Unfalls vom 30. Dezember 2001 zu 100% arbeitsunfähig. Für diesen Monat wurden ihm von der Suva Unfalltaggelder in der Höhe von insgesamt Fr. 4'882.50 (= 31 Tage à Fr. 157.50) ausbezahlt. Da diese Leistungen mehr als Fr. 4'085.- ausmachen, treten sie vollständig an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht der Beklagten (s. vorne Erwägung 3.2.6 und 3.3). Somit stehen dem Kläger für den Monat März 2002 gegenüber der Beklagten keine Ansprüche mehr zu.

4.3 Hinsichtlich der Lohnansprüche ab April 2002 gilt es vorab nochmals darauf hinzuweisen, dass sich der Kläger ab 1. April 2002 im neunten Dienstjahr befunden hat und ab diesem Zeitpunkt erneut eine Lohnfortzahlungspflicht für die Dauer von insgesamt 75 Arbeitstagen einsetzt, was einem Lohnkredit von insgesamt Fr. 17'625.- entspricht (s. vorne Erwägungen 3.2.1 und 3.3). Wegen des Unfalls war der Kläger vom 1. bis 7. April 2002 zu 100% und vom 8. bis 30. April 2002 zu 50% arbeitsunfähig. Für April 2002 wurden dem Kläger von der Suva folgende Unfalltaggelder ausbezahlt: Fr. 1'102.50 für die Zeit vom 1. bis 7. April 2002 (= 7 Tage à Fr. 157.50) und Fr. 1'811.25 für die Zeit vom 8. bis 30. April 2002 (= 23 Tage à Fr. 78.75). Insgesamt erhielt der Kläger im April 2002 somit Unfalltaggelder in der Höhe von Fr. 2'913.75. Die Beklagte ist von der Lohnfortzahlungspflicht – wie bereits erwähnt – nur dann befreit, falls die Versicherungsleistungen mindestens den Betrag von Fr. 4'085.- erreichen (s. vorne Erwägungen 3.2.6 und 3.3). Da dies im Monat April 2002 nicht der Fall ist, hat die Beklagte die Differenz zu bezahlen, was einem Betrag von Fr. 1'171.25 entspricht (= Fr. 4'085.- ./ Fr. 2'913.75). Dieser Betrag ist an den Lohnkredit anzurechnen (s. vorne Erwägung 3.2.6 a.E.), der sich damit auf Fr. 16'453.75 reduziert (= Fr. 17'625.- ./ Fr. 1'171.25).

4.4 Vom 1. bis 29. Mai 2002 war der Kläger wegen des Unfalls zu 50% und vom 29. bis 31. Mai 2002 zu 25% arbeitsunfähig. Ausserdem war er wegen Krankheit ab dem 30. Mai 2002 zu 100% arbeitsunfähig. Für den Monat Mai 2002 wurden dem Kläger von der Suva folgende Unfalltaggelder ausbezahlt: Fr. 2'205.- für die Zeit vom 1. bis 28. Mai 2002 (= 28 Tage à Fr. 78.75) und Fr. 118.20 für die Zeit vom 29. bis 31. Mai 2002 (= 3 Tage à Fr. 39.40). Insgesamt erhielt der Kläger im Mai 2002 somit Unfalltaggelder in der Höhe von Fr. 2'323.20. Von der Krankentaggeldversicherung erhielt der Kläger im Mai 2002 dagegen aufgrund der 60-tägigen Wartefrist noch keine Leistungen. Da die Versicherungsleistungen den massgebenden Betrag von Fr. 4'085.- wiederum nicht erreichen, hat die Beklagte die Differenz zwischen den Unfalltaggeldern und diesem Betrag zu bezahlen. Demnach schuldet die Beklagte dem Kläger den Betrag von Fr. 1'761.80 (= Fr. 4'085.- ./ Fr. 2'323.20). Der Kläger hat zudem für die Tage vom 30. und 31. Mai 2002, an denen die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit überwiegt, Anspruch auf den vollen Lohn (s. Erwägung 3.2.1 und 3.2.5). Somit ist die Beklagte zusätzlich zu verpflichten, dem Kläger für diese beiden Tage die ausstehende Differenz von 20% bezahlen, was – basierend auf den massgebenden Tagesansätzen (s. Er-

wägung 3.3) – einem Betrag von netto Fr. 96.– entspricht (= [2 x Fr. 235.–] ./.[2 x Fr. 187.–]). Demnach schuldet die Beklagte dem Kläger für den Monat Mai 2002 den Betrag von Fr. 1'857.80 (= Fr. 1'761.80 + Fr. 96.–). Dieser Differenzbetrag ist an den Lohnkredit anzurechnen, der sich damit auf Fr. 14'595.95 reduziert (= Fr. 16'453.75 ./.[Fr. 1'857.80]).

4.5 Im Monat Juni 2002 war der Kläger wegen des Unfalls zu 25% und wegen Krankheit zu 100% arbeitsunfähig. Für diese Zeit zahlte ihm die Suva Unfalltaggelder in der Höhe von Fr. 1'182.– (= 30 Tage à Fr. 39.40), während die Krankentaggeldversicherung wegen der 60-tägigen Wartefrist nach wie vor keine Leistungen erbrachte. Da die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers überwiegt, hat er Anspruch auf den vollen Lohn von Fr. 5'106.–. Davon sind die Unfalltaggelder im Betrag von Fr. 1'182.– abzuziehen (s. vorne Erwägungen 3.2.1, 3.2.5, 3.2.6 und 3.3). Demnach schuldet die Beklagte dem Kläger für den Monat Juni 2002 den Betrag von Fr. 3'924.– (= Fr. 5'106.– ./.[Fr. 1'182.–]). Dieser Differenzbetrag ist an den Lohnkredit anzurechnen, der sich damit auf Fr. 10'671.95 reduziert (= Fr. 14'595.95 ./.[Fr. 3'924.–]).

4.6 Im Monat Juli 2002 war der Kläger wie im Monat Juni 2002 wegen Unfalls zu 25% und wegen Krankheit zu 100% arbeitsunfähig. Für diese Zeit wurden ihm von der Suva Unfalltaggelder in der Höhe von Fr. 1'221.40 (= 31 Tage à Fr. 39.40) und von den Winterthur Versicherungen Krankentaggelder in der Höhe von Fr. 354.30 (= 3 Tage à Fr. 118.10) ausbezahlt. Insgesamt erhielt der Kläger somit Versicherungsleistungen in der Höhe von Fr. 1'575.70 (= Fr. 1'221.40 + Fr. 354.30). Da auch im Juli 2002 die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers überwiegt, hat er Anspruch auf den vollen Lohn von Fr. 5'106.–. Davon sind die Versicherungsleistungen im Betrag von Fr. 1'575.70 abzuziehen. Demnach schuldet die Beklagte dem Kläger für den Monat Juli 2002 den Betrag von Fr. 3'530.30 (= Fr. 5'106.– ./.[Fr. 1'575.70]). Dieser Differenzbetrag ist an den Lohnkredit anzurechnen, der sich damit auf Fr. 7'141.65 reduziert (= Fr. 10'671.95 ./.[Fr. 3'530.30]).

4.7 Im Monat August 2002 war der Kläger weiterhin wegen Unfalls zu 25% und wegen Krankheit zu 100% arbeitsunfähig. Für diese Zeit wurden ihm von der Suva Unfalltaggelder in der Höhe von Fr. 1'221.40 (= 31 Tage à Fr. 39.40) und von den Winterthur Versicherungen Krankentaggelder in der Höhe von Fr. 3'661.10 (= 31 Tage à Fr. 118.10) ausbezahlt. Insgesamt erhielt der Kläger somit Versicherungsleistungen in der Höhe von Fr. 4'882.50 (= Fr. 1'221.40 + Fr. 3'661.10). Da die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers nach wie vor überwiegt, hat er Anspruch auf den vollen Lohn von Fr. 5'106.–. Davon sind die Versicherungsleistungen im Betrag von Fr. 4'882.50 abzuziehen. Demnach schuldet die Beklagte dem Kläger für den August 2002 den Betrag von Fr. 223.50 (= Fr. 5'106.– ./.[Fr. 4'882.50]). Dieser Differenzbetrag ist an den Lohnkredit anzurechnen, der sich damit auf Fr. 6'918.15 (= Fr. 7'141.65 ./.[Fr. 223.50]) reduziert.

4.8 Im Monat September 2002 war der Kläger weiterhin wegen Unfalls zu 25% und wegen Krankheit zu 100% arbeitsunfähig. Für diese Zeit wurden ihm von der Suva Unfalltaggelder in der Höhe von Fr. 1'182.- (= 30 Tage à Fr. 39.40) und von den Winterthur Versicherungen Krankentaggelder in der Höhe von Fr. 3'543.- (= 30 Tage à Fr. 118.10) ausbezahlt. Insgesamt erhielt der Kläger somit Versicherungsleistungen in der Höhe von Fr. 4'725.- (= Fr. 1'182.- + Fr. 3'543.-). Da die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers nach wie vor überwiegt, hat er Anspruch auf den vollen Lohn von Fr. 5'106.-. Davon sind die Versicherungsleistungen im Betrag von 4'725.- abzuziehen. Demnach schuldet die Beklagte dem Kläger für den September 2002 den Betrag von Fr. 381.- (= Fr. 5'106.- ./ Fr. 4'725.-). Dieser Differenzbetrag ist an den Lohnkredit anzurechnen, der sich damit auf Fr. 6'537.15 (= Fr. 6'918.15 ./ Fr. 381.-) reduziert.

4.9 Im Monat Oktober 2002 war der Kläger wegen Unfalls zu 25% und wegen Krankheit zu 50% arbeitsunfähig. Für diese Zeit wurden ihm von der Suva Unfalltaggelder in der Höhe von Fr. 1'221.40 (= 31 Tage à Fr. 39.40), von den Winterthur Versicherungen Krankentaggelder in der Höhe von Fr. 2'441.- (= 31 Tage à Fr. 78.73; KB 29) und von der Arbeitslosenversicherung Taggelder in der Höhe von Fr. 915.90 ausbezahlt. Insgesamt erhielt der Kläger somit Versicherungsleistungen in der Höhe von Fr. 4'578.30 (= Fr. 1'221.40 + Fr. 2'441.- + Fr. 915.90). Da die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers nach wie vor überwiegt, hat er Anspruch auf den vollen Lohn von Fr. 5'106.-. Davon sind die Versicherungsleistungen im Betrag von Fr. 4'578.30 abzuziehen. Demnach schuldet die Beklagte dem Kläger für den Oktober 2002 den Betrag von Fr. 527.70 (= Fr. 5'106.- ./ Fr. 4'578.30). An den Lohnkredit ist nun aber nicht bloss dieser Differenzbetrag anzurechnen; zu berücksichtigen sind vielmehr auch die Taggelder der Arbeitslosenversicherung in der Höhe von Fr. 915.90, weshalb sich der Lohnkredit um insgesamt Fr. 1'443.60 (= Fr. 527.70 + Fr. 915.90) auf Fr. 5'093.55 (= Fr. 6'537.15 ./ Fr. 1'443.60) vermindert. Mit der Zahlung der Arbeitslosentaggelder gehen die Ansprüche des Klägers gegenüber der Beklagten von Gesetzes wegen im Umfang der ausgerichteten Taggeldentschädigung auf die Kasse über (Art. 29 Abs. 2 AVIG).

4.10 Im Monat November 2002 war der Kläger weiterhin wegen Unfalls zu 25% und wegen Krankheit zu 50% arbeitsunfähig. Für diese Zeit wurden ihm von der Suva Unfalltaggelder in der Höhe von Fr. 1'182.- (= 30 Tage à Fr. 39.40), von den Winterthur Versicherungen Krankentaggelder in der Höhe von Fr. 2'362.- (= 30 Tage à Fr. 78.73) und von der Arbeitslosenversicherung Taggelder in der Höhe von Fr. 1'068.50 ausbezahlt. Insgesamt erhielt der Kläger somit Versicherungsleistungen in der Höhe von Fr. 4'612.50 (= Fr. 1'182.- + Fr. 2'362.- + Fr. 1'068.50). Da die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers nach wie vor überwiegt, hat er Anspruch auf den vollen Lohn von Fr. 5'106.-. Davon sind die Versicherungsleistungen im Betrag von 4'612.50 abzuziehen. Demnach schuldet die Beklagte dem Kläger

für den November 2002 den Betrag von Fr. 493.50 (= Fr. 5'106.- ./ Fr. 4'612.50). An den Lohnkredit ist nun wiederum nicht bloss dieser Differenzbetrag anzurechnen; zu berücksichtigen sind vielmehr auch die Taggelder der Arbeitslosenversicherung in der Höhe von Fr. 1'068.50, weshalb sich der Lohnkredit um insgesamt Fr. 1'562.- (= Fr. 493.50 + Fr. 1'068.50) auf Fr. 3'531.55 (= Fr. 5'093.55 ./ Fr. 1'562.-) vermindert.

4.11 Im Monat Dezember 2002 war der Kläger nur noch wegen Unfalls zu 25% arbeitsunfähig. Für diese Zeit wurden ihm von der Suva Unfalltaggelder in der Höhe von Fr. 1'221.40 (= 31 Tage à Fr. 39.40) und von der Arbeitslosenversicherung Taggelder in der Höhe von Fr. 2'354.05 ausbezahlt. Insgesamt erhielt der Kläger somit Versicherungsleistungen in der Höhe von Fr. 3'575.45 (= Fr. 1'221.40 + Fr. 2'354.05). Unter den gegebenen Voraussetzungen ist die Beklagte – wie bereits mehrfach erwähnt – von der Lohnfortzahlungspflicht nur dann befreit, falls die Versicherungsleistungen mindestens den Betrag von Fr. 4'085.- erreichen (s. vorne Erwägungen 3.2.6, 3.3 und 4.3). Dies ist im Dezember 2002 nicht der Fall, weshalb die Beklagte die Differenz zu bezahlen hat, was einem Betrag von Fr. 509.55 entspricht (= Fr. 4'085.- ./ Fr. 3'575.45). An den Lohnkredit ist wiederum nicht bloss dieser Differenzbetrag anzurechnen; zu berücksichtigen sind vielmehr auch die Taggelder der Arbeitslosenversicherung in der Höhe von Fr. 2'354.05, weshalb sich der Lohnkredit um insgesamt Fr. 2'863.60 (= Fr. 509.55 + Fr. 2'354.05) auf Fr. 667.95 (= Fr. 3'531.55 ./ Fr. 2'863.60) vermindert.

(...)

Kantonsgericht, 15. Dezember 2003

Art. 343 Abs. 3 OR. – Die Kostenlosigkeit des Verfahrens gemäss Art. 343 Abs. 3 OR gelangt auch in Fällen zur Anwendung, in denen es einzig um die Frage geht, ob ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist oder nicht, und das Gericht diese Frage verneint. Dieser Grundsatz kann allerdings nur dann voll zum Tragen kommen, wenn sämtliche geltend gemachten Ansprüche vom Vorliegen eines Arbeitsvertrages abhängen.

Aus den Erwägungen:

1. Streitig ist im vorliegenden Fall einzig die Frage, ob der Beschwerdeführer die vorinstanzlichen Gerichtskosten von insgesamt Fr. 2'720.- zu tragen hat oder ob ihm das kostenlose Verfahren gemäss Art. 343 Abs. 3 OR zur Verfügung steht.

a) Der Beschwerdeführer macht geltend, nach anerkannter Lehre und Praxis sei Art. 343 OR nicht nur anwendbar, wenn das Quantitativ umstritten sei,