

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Kein neuer Job schon während der Kündigungsfrist erforderlich

Nach Ausspruch einer Kündigung stellen Arbeitgeber ihre gekündigten Arbeitnehmer häufig bereits für die Dauer der Kündigungsfrist von der Arbeit frei, um andere Mitarbeiter oder unternehmerische Informationen zu schützen. Bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer trotzdem weiterhin Anspruch auf sein volles Gehalt. Das BAG hat nun entschieden, dass sich Arbeitnehmer während der Freistellung nicht zwingend eine neue Beschäftigung suchen müssen, um den finanziellen Aufwand des bisherigen Arbeitgebers möglichst gering zu halten (BAG, Urteil vom 12.02.2025, Az. 5 AZR 127/24, bisher nur Pressemitteilung).

Der Sachverhalt

Der Kläger hatte als Senior Consultant gearbeitet und am 29.03.2023 eine ordentliche Kündigung zum 30.06.2023 erhalten. Die Beklagte hat den Kläger unter Einbringung von Resturlaub unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt. Der Kläger erhob erfolgreich Kündigungsschutzklage. Während der Freistellung schickte die Beklagte dem Kläger insgesamt 43 Stellenangebote. Auf sieben dieser Angebote bewarb sich der Kläger, allerdings erst ab Ende Juni 2023. Für Juni 2023, also für den letzten Monat des noch bestehenden Arbeitsverhältnisses, zahlte die Beklagte dem Kläger keine Vergütung mehr. Laut der Beklagten habe es der Kläger böswillig unterlassen, sich um einen anderweitigen Erwerb zu kümmern, den er sich gem. § 615 S. 2 BGB hätte anrechnen lassen müssen.

Die Parteien streiten nun über die Vergütung für den Monat Juni 2023: Der Kläger klagte auf Nachzahlung des Monatsgehalts in Höhe von 6.550 € brutto. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers stattgegeben.

Die Entscheidung des BAG

Die Revision der Beklagten blieb ohne Erfolg. Der Arbeitgeber befinde sich aufgrund der von ihm einseitig erklärten Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist im Annahmeverzug

und schulde dem Arbeitnehmer daher gem. § 615 S. 1 i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB die vereinbarte Vergütung für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist. Laut BAG muss sich der Arbeitnehmer nicht gem. § 615 S. 2 BGB anderweitige Verdienste anrechnen lassen.

Eine solche Anrechnung gem. § 615 S. 2 BGB sei nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer wider Treu und Glauben (§ 242 BGB) untätig geblieben sei. Im Rahmen dieser Billigkeitsprüfung müssen laut dem Gericht die Obliegenheiten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit den Pflichten des Arbeitgebers betrachtet werden: Der Arbeitgeber habe nicht dargelegt, dass ihm die Erfüllung des bestehenden Beschäftigungsanspruchs des Klägers unzumutbar gewesen wäre. Daher bestehe für den Arbeitnehmer keine Verpflichtung, schon vor Ablauf der Kündigungsfrist zur finanziellen Entlastung des Arbeitgebers ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis einzugehen und daraus Verdienst zu erzielen. Das BAG ließ somit die Billigkeitsprüfung zu Lasten des Arbeitgebers ausfallen und bejahte den Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung der Vergütung für den Monat Juni 2023.

Praxishinweis

Das Urteil dehnt die Anforderungen an Arbeitgeber bei Verweigerung von Lohnzahlungen während der Freistellung weiter aus. Für eine Anrechnung anderweitigen Erwerbs müsste sich der Arbeitnehmer treuwidrig weigern, eine neue Stelle anzunehmen – bloße Untätigkeit vor Ablauf der Kündigungsfrist reicht hierfür nicht aus.

Für Arbeitgeber wird es in der Regel schwer sein, darzulegen, dass eine Weiterbeschäftigung unzumutbar gewesen wäre. Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer nämlich bei Bestehen eines Arbeitsverhältnisses einen Beschäftigungsanspruch. Eine Unzumutbarkeit wird von der Rechtsprechung etwa bei einer erheblichen Gefahr für die Ordnung des Betriebs durch den Mitarbeiter angenommen oder, weil nur durch eine Freistellung effektiv Geschäftsgeheimnisse geschützt werden können.

Wenn der Arbeitnehmer sein volles Gehalt bekommt, ohne dafür arbeiten zu müssen, gibt es selten Streit. Anders sieht es aber aus, wenn der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangt, sich schnell einen anderen Job zu suchen, um weitere Gehaltszahlungen zu verhindern. Arbeitgeber sollten daher immer sorgfältig prüfen, ob eine Freistellung des Arbeitnehmers tatsächlich sinnvoll ist. Die Zusendung zahlreicher Stellenanzeigen noch während der Beschäftigungszeit hilft

dem Arbeitgeber im Rahmen des § 615 S. 2 BGB, wie im vorliegenden Fall gezeigt, wohl nur in seltensten Fällen weiter.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 (0) 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 (0) 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de