

Update Arbeitsrecht: Annahmeverzug & Prozessbeschäftigung



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Annahmeverzug, § 615 BGB

§ 615 BGB, der wie folgt lautet:

„Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleistete Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.“

trägt der Tatsache Rechnung, dass der Dienstverpflichtete zur Bestreitung seines Lebensunterhalts regelmäßig auf Vergütung angewiesen ist, ausgefallene Zeiten nicht ohne weiteres nacharbeiten, seine Arbeitskraft in der Regel nicht kurzfristig anderweitig verwerten kann und sichert den Vergütungsanspruch für die Zeit des Annahmeverzugs.

Im gekündigten Arbeitsverhältnis befindet sich der Arbeitgeber bei rechtskräftigem Obsiegen des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess ab dem Zeitpunkt des Ablaufes der Kündigungsfrist regelmäßig im Annahmeverzug und muss deshalb grundsätzlich die vertraglich vereinbarte Vergütung nachleisten.

Auskunftsanspruch bei Annahmeverzug

Anrechnen lassen muss sich der Arbeitnehmer in einem solchen Fall auf seinen Vergütungsanspruch aber nicht nur während des Annahmeverzugs tatsächlich anderweitig erzielten Erwerb, sondern auch sog. „böswillig unterlassenen Zwischenverdienst.“ Böswillig unterlassen wird Zwischenverdienst, wenn der Arbeitnehmer zumutbare Arbeit grundlos ablehnt, oder vorsätzlich verhindert, dass ihm zumutbare Arbeiten angeboten werden.

Die Darlegungs- und Beweislast für die Anrechnungsvoraussetzungen nach § 615 Satz 2 BGB trägt der Arbeitgeber.

Eine wesentliche Erleichterung für Arbeitgeber insoweit ergibt sich nun aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 27.05.2020 – 5 AZR 387/19. Danach steht dem Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer, der Vergütung wegen Annahmeverzugs fordert, als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis nach § 242 BGB ein Auskunftsanspruch über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge zu. Gleichzeitig hat das BAG klargestellt, dass ein unmittelbarer Auskunftsanspruch des Arbeitgebers gegenüber den staatlichen Arbeitsvermittlungsstellen im Hinblick auf das Sozialgeheimnis nach § 35 Abs. 1 SGB I nicht besteht.

Das BAG geht weiter davon aus, dass die Erhebung einer Widerklage durch den Arbeitgeber zur Durchsetzung seines Auskunftsbegehrens im Rahmen der Zahlungsklage seines

Arbeitnehmers nicht erforderlich sei. Prozessual naheliegender und dem Beschleunigungsgrundsatz eher entsprechend sei es, die Auskunft in die Verteilung der Beweislast zu integrieren.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27.05.2002 – 5 AZR 387/19 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&az=5%20AZR%20387/19>

Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch

Die Ungewissheit über die objektive Rechtslage zwischen dem Ablauf der Kündigungsfrist bzw. dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung und der rechtskräftigen Entscheidung über eine von dem Arbeitnehmer erhobene Kündigungsschutzklage löst die Rechtsprechung mit dem sog. Allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch. Dieser ist auf tatsächliche Beschäftigung gerichtet und sichert das ideelle Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers, dessen Grundlage nach der Rechtsprechung des Großen Senats des BAG § 611 Abs. 1 (nunmehr § 611a Abs. 1), §§ 613, 242 BGB unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen der Art. 1 und 2 GG ist. Der Allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch besteht, wenn die umstrittene Kündigung offensichtlich unwirksam ist und/oder im Kündigungsschutzprozess ein die Instanz abschließendes Urteil ergeht, das die Unwirksamkeit der Kündigung feststellt.

Keine Entgeltfortzahlung bei Prozessbeschäftigung

Wurde der Arbeitgeber erstinstanzlich zur Weiterbeschäftigung verurteilt und kommt dem Weiterbeschäftigungsverlangen zur Vermeidung von ansonsten drohenden Zwangsvollstreckungsmaßnahmen durch eine vorläufige Prozessbeschäftigung nach, wird hierdurch nach der Entscheidung des BAG vom 27.05.2020 – 5 AZR 247/19 regelmäßig kein neues Arbeitsverhältnis begründet.

Erweist sich die Kündigung nachträglich als wirksam, hat der Arbeitnehmer im Rahmen einer bloßen Prozessbeschäftigung deshalb weder Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) noch auf Entgeltzahlung an Feiertagen gemäß § 2 EFZG hat. Allein maßgeblich sei der Arbeitnehmerbegriff des EFZG, die vom Gerichtshof der Europäischen Union entwickelten Grundsätze zum Arbeitnehmerbegriff seien hingegen nicht heranzuziehen.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27.05.2020 – 5 AZR 247/19 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=24399>

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht