

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

12. September 2024

Kündigungsschutzklage läuft – muss ich mich anderweitig bewerben?

Der Arbeitgeber hat das Arbeitsverhältnis gekündigt, der Arbeitnehmer will sich dagegen wehren – doch bis zu einer gerichtlichen Entscheidung kann es dauern. Was in dieser Zeit gilt.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, so kann es dauern, bis darüber rechtskräftig entschieden ist. Verliert der Arbeitgeber, so hat er die aufgelaufene Vergütung nachzuzahlen („Annahmeverzugsvergütung“). Der Arbeitnehmer muss sich aber anrechnen lassen, was er stattdessen anderweitig erwirbt oder – jetzt wird es sperrig – zu erwerben böswillig unterlässt.

Heißt das, dass der Arbeitnehmer sich vorübergehend von sich aus auf andere offene Stellen bewerben muss? Und kann der Arbeitgeber sein eigenes Risiko dadurch verringern, dass er dem Arbeitnehmer massenweise Stellenanzeigen zusendet?

Arbeitnehmerfreundliche Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat dazu in einer neueren Entscheidung eine arbeitnehmerfreundliche Position eingenommen (9 Sa 4/24). In dem Fall hatte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt, den Arbeitnehmer unwiderruflich freigestellt und ihm während der Freistellung Dutzende Stellenanzeigen gesendet. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage, über die noch innerhalb der Kündigungsfrist zu seinen Gunsten entschieden wurde. Jedenfalls in einem solchen Fall müsse sich der Arbeitnehmer, so das Gericht, auf die ihm zugeleiteten offenen Stellen nicht bewerben. Das ergebe sich aus folgenden Gründen:

Der Arbeitgeber habe durch die einseitige unwiderrufliche Freistellung den Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers vorsätzlich verletzt. Er könne sich durch die Zusendung massenhafter Stellenanzeigen den Rechtsfolgen dieser

Verletzung, nämlich der Zahlung von Annahmeverzugsvergütung, nicht ohne weiteres entziehen.

Der Arbeitnehmer dürfe dem potentiellen Arbeitgeber offenbaren, dass er an dem bisherigen Arbeitsverhältnis festhalten will. Es spreche einiges dafür, dass er dazu sogar verpflichtet sei. Dann aber sei kaum anzunehmen, dass er die jeweilige offene Stelle erhalte.

Die Gründe überzeugen

Sei der Arbeitnehmer gleichwohl verpflichtet, sich anderweitig zu bewerben, so würde von ihm ein entwürdigendes „Klinkenputzen“ bei anderen potentiellen Arbeitgebern durch von vorneherein zum Scheitern verurteilte Bewerbungen verlangt. Zudem könnte ihm durch solche sinnlosen Bewerbungen die Chance genommen werden, sich bei dem jeweiligen Stellenanbieter zu einem späteren Zeitpunkt erfolgreich für ein länger andauerndes Arbeitsverhältnis zu bewerben.

Diese Gründe überzeugen. Und zwar nicht nur für unterlassene Bewerbungen innerhalb der laufenden Kündigungsfrist, sondern darüber hinaus – bis zum Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens. Nur in Ausnahmesituationen mag das anders sein, nur dann ist der Arbeitnehmer „böswillig“.

Aber Achtung: Andere Gerichte fahren zu Lasten der Arbeitnehmer eine strengere Linie. Solange die Rechtsfrage nicht abschließend geklärt ist, riskiert der Arbeitnehmer, der sich auf ihm vom Arbeitgeber zugeleitete Stellenanzeigen nicht bewirbt, dass ihm die Annahmeverzugsvergütung gekürzt wird.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z