

## LEGAL UPDATE ARBEITSRECHT

München, 05.03.2025

# BAG-Urteil: Freigestellter Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, neue Beschäftigung aufzunehmen

Nadine Mayer

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Beschäftigung. Verweigert der Arbeitgeber die Beschäftigung, obwohl der Arbeitnehmer arbeiten möchte, bleibt er zur Zahlung des sogenannten „Annahmeverzugslohns“ verpflichtet. In der Praxis kommt es häufig vor, dass Arbeitgeber gekündigte Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellen. Diese Freistellungen sehen regelmäßig vor, dass bestehende Urlaubsansprüche angerechnet werden. Darüber hinaus behält sich der Arbeitgeber vor, einen etwaigen Verdienst während der Freistellung auf die Lohnzahlung anzurechnen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich bereits mehrfach zu der Frage geäußert, inwieweit ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich während eines möglicherweise langwierigen Kündigungsschutzprozesses um einen neuen Arbeitsplatz zu bemühen, vgl. dazu auch die Legal Updates vom [02.03.2021](#) und [09.01.2023](#). In einem aktuellen Urteil hat das [BAG \(vgl. Pressemitteilung zum Urteil vom 12.02.2025 – 5 AZR 127/24\)](#) nun entschieden, dass der Arbeitnehmer jedoch nicht verpflichtet ist, sich bereits während der laufenden Kündigungsfristen aktiv um eine neue Stelle zu bewerben.

### Der Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer war seit 2019 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 29.03.2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist von drei Monaten zu Ende Juni. Zugleich stellte sie den Kläger unter Anrechnung von Resturlaub unwiderruflich von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung frei. Zudem behielt sie sich vor, anderweitige Einkünfte während der Freistellungsphase gemäß [§ 615 Satz 2 BGB](#) auf den laufenden Vergütungsanspruch anzurechnen. Gegen die Kündigung erhob der Kläger Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht.

Nach Zugang der Kündigung meldete sich der Kläger Anfang April 2023 arbeitssuchend und erhielt erstmals Anfang Juli 2023 Vermittlungsvorschläge von der Agentur für Arbeit. Die Beklagte übersandte ihm im Mai und Juni 2023 insgesamt 43 Stellenangebote. Auf sieben davon bewarb sich der Kläger, allerdings erst am 28.06.2023, einen Tag vor dem Kammertermin beim Arbeitsgericht. Nachdem die Beklagte dem Kläger für Juni 2023 keine Vergütung mehr gezahlt hatte, klagte der Kläger diese ein. Die

Beklagte wandte ein, der Kläger sei verpflichtet gewesen, sich bereits während der Freistellungsphase zeitnah auf die ihm übersandten Stellenangebote zu bewerben. Da er dies unterlassen habe, müsse er sich für Juni 2023 gemäß § 615 Satz 2 BGB einen fiktiven anderweitigen Erwerb in Höhe der bei der Beklagten erzielten Vergütung anrechnen lassen.

### Die Entscheidung des BAG

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Die von der Beklagten eingelegte Revision hatte keinen Erfolg, das BAG folgte damit dem Landesarbeitsgericht (*vgl. Urteil vom 03.05.2024 – 9 Sa 4/24*).

Die Beklagte befand sich aufgrund der von ihr einseitig erklärten Freistellung des Klägers während der Kündigungsfrist im Annahmeverzug und schuldet dem Kläger nach § 615 Satz 1 BGB i. V. m. § 611a Abs. 2 BGB die vereinbarte Vergütung für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist. Anderweitig erzielten Verdienst muss sich der Kläger nicht nach § 615 Satz 2 BGB anrechnen lassen. Dies wäre nur gerechtfertigt, wenn der Kläger wider Treu und Glauben (§ 242 BGB) untätig geblieben wäre. Weil § 615 Satz 2 BGB eine Billigkeitsregelung enthält, kann der Umfang der Obliegenheit des Arbeitnehmers zu anderweitigem Erwerb nicht losgelöst von der Pflicht des Arbeitgebers auf Beschäftigung des Arbeitnehmers beurteilt wer-

den. Nach alledem war der Kläger nicht verpflichtet, zur finanziellen Entlastung der Beklagten bereits vor Ablauf der Kündigungsfrist eine anderweitige Beschäftigung aufzunehmen und daraus Einkünfte zu erzielen.

### Die Bedeutung für die Praxis

Ob die Entscheidung auf alle Fälle übertragbar ist, bleibt abzuwarten. Die Urteilsbegründung liegt noch nicht vor. Zwar hatte das BAG zuvor entschieden, dass Arbeitnehmer verpflichtet sein können, sich aktiv um Erwerbsmöglichkeiten zu bemühen und sich auf zumutbare Stellen zu bewerben. Maßgeblich sind jedoch die Umstände des jeweiligen Einzelfalles. Das LAG betont, dass dies insbesondere bei schnell erlernbaren Tätigkeiten anders beurteilt werden könnte. Im Rahmen der Abwägung musste im vorliegenden Fall berücksichtigt werden, dass der Kammertermin unmittelbar bevorstand und noch innerhalb der Kündigungsfrist lag. Zudem existierte noch kein erstinstanzliches Urteil, so dass für den Arbeitnehmer noch die Aussicht auf eine Weiterbeschäftigung bei der Beklagten bestand. Der Arbeitnehmer konnte bis zu diesem Zeitpunkt noch von der Unwirksamkeit der Kündigung ausgehen. Bei der Beurteilung, ob ein Verhalten böswillig war, ist stets eine Abwägung der individuellen Gesamtumstände vorzunehmen. Im vorliegenden Fall entschied das BAG zu Lasten des Arbeitgebers, der sich letztlich mit der Freistellung bewusst gegen die Beschäftigung des Klägers entschieden hatte.

**Hinweis**

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Nadine Mayer unter +49 89 3090667-574 oder nmayer@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage [www.goerg.de](http://www.goerg.de).

Wir verwenden das generische Maskulinum und sehen von einer Nennung aller Geschlechtsidentitäten ab, damit dieser Text besser lesbar ist, und meinen damit ausdrücklich jeden in jeder Geschlechtsidentität.

## Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

**BERLIN**

Kantstr. 164, 10623 Berlin  
Tel. +49 30 884503-0  
Fax +49 30 882715-0

**HAMBURG**

Alter Wall 20 - 22, 20457 Hamburg  
Tel. +49 40 500360-0  
Fax +49 40 500360-99

**FRANKFURT AM MAIN**

Ulmenstr. 30, 60325 Frankfurt am Main  
Tel. +49 69 170000-17  
Fax +49 69 170000-27

**KÖLN**

Kennedyplatz 2, 50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-0  
Fax +49 221 33660-80

**MÜNCHEN**

Prinzregentenstr. 22, 80538 München  
Tel. +49 89 3090667-0  
Fax +49 89 3090667-90