

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich und stellt den Arbeitnehmer trotz dessen Beschäftigungsanspruchs von der Arbeit frei, unterlässt der Arbeitnehmer in der Regel nicht böswillig i. S. d. § 615 S. 2 BGB anderweitigen Verdienst, wenn er nicht schon vor Ablauf der Kündigungsfrist ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis eingeht. So die PM Nr. 6/2025 zum Urteil des BAG vom 12.2.2025 – 5 AZR 127/24. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger Ende März 2023 ordentlich zum 30.6.2023 und stellte den Kläger unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung frei. Der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage gab das ArbG statt. Die von der Beklagten eingelegte Berufung wies das LAG zurück. Nach Zugang der Kündigung meldete sich der Kläger Anfang April 2023 arbeitssuchend und erhielt von der Agentur für Arbeit erstmals Anfang Juli Vermittlungsvorschläge. Die Beklagte übersandte ihm hingegen schon im Mai und Juni 2023 eine Vielzahl von Stellenangeboten, die nach ihrer Einschätzung für den Kläger in Betracht gekommen wären. Auf sieben davon bewarb sich der Kläger, allerdings erst ab Ende Juni 2023. Nachdem die Beklagte dem Kläger für Juni 2023 keine Vergütung mehr zahlte, hat er diese klageweise geltend gemacht. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und eingewendet, der Kläger sei verpflichtet gewesen, sich während der Freistellung zeitnah auf die ihm überlassenen Stellenangebote zu bewerben. Weil er dies unterlassen habe, müsse er sich für Juni 2023 nach § 615 S. 2 BGB fiktiven anderweitigen Verdienst in Höhe des bei der Beklagten bezogenen Gehalts anrechnen lassen. Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das LAG ihr stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Fünften Senat des BAG ohne Erfolg. Die Beklagte habe sich aufgrund der von ihr einseitig erklärten Freistellung des Klägers während der Kündigungsfrist in Annahmeverzug befunden und schulde dem Kläger die vereinbarte Vergütung für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist. Nicht erzielten anderweitigen Verdienst müsse sich der Kläger nicht anrechnen lassen. Er sei nicht wider Treu und Glauben (§ 242 BGB) untätig geblieben. Weil § 615 S. 2 BGB eine Billigkeitsregelung enthält, könne der Umfang der Obliegenheit des Arbeitnehmers zu anderweitigem Erwerb nicht losgelöst von den Pflichten des Arbeitgebers beurteilt werden. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass ihr die Erfüllung des auch während der Kündigungsfrist bestehenden Beschäftigungsanspruchs des Klägers unzumutbar gewesen wäre. Der Kläger sei daher nicht verpflichtet gewesen, schon vor Ablauf der Kündigungsfrist zur finanziellen Entlastung der Beklagten ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis einzugehen und daraus Verdienst zu erzielen.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### LAG Nürnberg: Betriebsvereinbarung über einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat

Der den Betriebspartnern bei der Schaffung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats zustehende Beurteilungsspielraum ist überschritten, wenn aufgrund der neuen Struktur eine ordnungsgemäße Erfüllung der Betriebsratsaufgaben nicht möglich ist. Dies ist dann anzunehmen, wenn die Wahrnehmung von wesentlichen Betriebsratsaufgaben auf Dritte übertragen werden muss. Eine Betriebsvereinbarung über einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat, die die Vollfreistellung aller 35 Betriebsratsmitglieder und die Bestellung von 35 Kommunikationsbeauftragten vorsieht, die wesentliche Betriebsratsaufgaben wahrnehmen sollen, ist daher unwirksam. Rechtsmittel ist zugelassen

**LAG Nürnberg**, Beschluss vom 24.10.2024 – 5 TaBV 6/24  
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-499-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### LAG Köln: Einigungsstelle – Personalfragebogen – Kompetenzkonflikt zwischen Gesamt- und Konzernbetriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat kann wegen offenkundiger Unzuständigkeit nicht gemäß § 100 ArbGG die Einsetzung einer Einigungsstelle hinsichtlich des Inhalts und der Nutzung eines Personalfrage-

bogens durchsetzen, wenn der Fragebogen nach Konzernvorgaben unternehmensübergreifend eingeführt wird. In diesem Fall ist dem Arbeitgeber eine Regelung auf der Unternehmensebene subjektiv unmöglich.

**LAG Köln**, Beschluss vom 28.1.2025 – 9 TaBV 89/24  
(Leitsätze)  
Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-499-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### LSG Niedersachsen-Bremen: Unterschrift reicht nicht – ohne Arbeit kein Geld

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) hat entschieden, dass ein Beschäftigungsverhältnis erst ab dem Beginn der Entgeltfortzahlung und nicht schon mit Abschluss des Arbeitsvertrags begründet wird.

Geklagt hatte ein 36-jähriger Arbeitsloser aus dem Landkreis Cuxhaven, dessen Anspruch auf Arbeitslosengeld Ende Oktober 2023 auslief. Anfang Oktober unterschrieb der Mann einen Arbeitsvertrag als Lagerist bei einem Reinigungsunternehmen zu einem Monatslohn von 3.000 Euro brutto. Er trat die Arbeit jedoch nie an, da er sich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses krankmeldete. Zwei Wochen später kündigte die Firma innerhalb der Probezeit.

Die Krankenkasse des Mannes lehnte daraufhin die Zahlung von Krankengeld mit der Begründung ab, es habe kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden, da er kein Einkommen erzielt habe.

Der Mann verklagte das Unternehmen und verlangte die Anmeldung zur Sozialversicherung ab dem Beginn des Arbeitsvertrags. Er vertrat dazu die Auffassung, dass bereits durch einen rechtsgültigen Vertrag, der eine Entgeltzahlung vorsehe, ein Beschäftigungsverhältnis zustande komme. Dies müsse auch gelten, wenn ihm der Arbeitsantritt krankheitsbedingt nicht möglich sei. Andernfalls würde er aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit leer ausgehen.

Das LSG vermochte sich der Rechtsauffassung des Klägers nicht anzuschließen. Der Arbeitgeber müsse ihn nicht zur Sozialversicherung anmelden, da ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht schon mit dem Beginn des Arbeitsvertrags entstanden sei. Erforderlich sei vielmehr, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall habe. Dieser Anspruch entstehe jedoch bei neuen Arbeitsverhältnissen generell erst nach einer vierwöchigen Wartezeit. Diese gesetzliche Regelung solle verhindern, dass Arbeitgeber die Kosten der Lohnfortzahlung für Arbeitnehmer tragen müssen, die direkt nach der Einstellung erkrankten. Der Gesetzgeber habe eine solche Konsequenz als unbillig angesehen. Unabhängig davon müsse der Mann sich erst an seine Krankenkasse wenden bevor er seinen Arbeitgeber verklage.

**LSG Niedersachsen-Bremen**, Urteil vom 21.1.2025 – L 16 KR 61/24  
(PM vom 10.2.2025)