

Bezahlte Freistellung und Anrechnung von anderweitig erzieltm Verdienst

In einer für die Rechtslage und die arbeitsrechtliche Praxis bedeutsamen Entscheidung vom 23.2.2021 (5 AZR 340/20) hat sich das BAG mit der in der Praxis häufig auftretenden Frage befasst, welche Rechtsfolgen oder Rechtsmöglichkeiten eintreten, wenn die Arbeitsvertragsparteien z. B. in einem Aufhebungsvertrag vereinbaren, dass der Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitspflicht bezahlt freigestellt wird und insbesondere, welche Rechtsfolgen eintreten, wenn der Mitarbeiter während der bezahlten Freistellungszeit durch Verwertung seiner Arbeitskraft anderweitigen Verdienst erzielt. Diesbezüglich gilt das Folgende.

REGELUNG DER VERGÜTUNGSANSPRÜCHE

Wird in einem Aufhebungsvertrag eine unwiderrufliche Freistellung des Arbeitnehmers unter Weiterzahlung der Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses vereinbart, wird ein anderweitiger Verdienst des Arbeitnehmers grundsätzlich nicht auf die Vergütungsansprüche angerechnet (OS 1).

Eine davon abweichende Abrede kann auch konkludent vereinbart sein. Dies ist durch Auslegung der Vereinbarung des Aufhebungsvertrags zu ermitteln, wenn diese keine ausdrückliche Regelung hierzu vorsieht (OS 2).

FREISTELLUNGSKLÄRUNG UND FREISTELLUNGSVEREINBARUNG

Die vertraglich vereinbarte Freistellung von der Arbeitspflicht unterscheidet sich insoweit von der einseitig vom Arbeitgeber erklärten Freistellung des Arbeitnehmers.

Bei der einseitig vom Arbeitgeber erklärten Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht ist regelmäßig die Erklärung zu sehen, die Annahme der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitsleistung werde abgelehnt. Durch diese Erklärung gerät der Arbeitgeber gem. § 293 BGB in Annahmeverzug, denn die einseitige Freistellung von der Arbeit ist, soweit keine besonderen Umstände vorliegen, grundsätzlich nicht anders

zu beurteilen, als wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit nach Hause schickt, weil er ihn nicht mehr beschäftigen will. Dann bedarf es regelmäßig keines Arbeitsangebots des Arbeitnehmers, weil der Arbeitgeber mit der Freistellung erkennen lässt, dass er zu keiner Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bereit ist. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers wird in einem solchen Fall durch § 615 Satz 1 BGB aufrechterhalten.

Allerdings muss sich der Arbeitnehmer gem. § 615 Satz 2 BGB einen während der bezahlten Freistellungszeit erzielten anderweitigen Verdienst anrechnen lassen (BAG v. 23.2.2021, a. a. O., Rn. 12).

VEREINBARUNG IM AUFHEBUNGSVERTRAG

Anders ist die Rechtslage, wenn die Arbeitsvertragsparteien in einem Aufhebungsvertrag die Freistellung des Mitarbeiters von der Arbeitspflicht ausdrücklich vereinbaren.

Eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB scheidet in diesem Fall aus, weil sich der Arbeitgeber in dieser Zeit nicht in Annahmeverzug befindet. Die im Aufhebungsvertrag vereinbarte unwiderrufliche Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung hat die Aufhebung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bei gleichzeitiger Befreiung des Arbeitgebers von der Beschäftigungspflicht zur Folge. Mangels Arbeitspflicht des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber während der Freistellungszeit keine auf die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bezogene Gläubigerstellung. Ein Annahmeverzug nach §§ 293 ff. BGB kommt somit nicht in Betracht (BAG v. 23.2.2021, a. a. O., Rn. 11).

Aber auch in diesem Fall kann zwischen den Parteien etwas anderes vereinbart werden.

So können die Parteien die Anrechnung anderweitigen Verdienstes auf den Vergütungsanspruch des Mitarbeiters auch konkludent vereinbaren, was sich aus einer ergänzenden Auslegung des Aufhebungsvertrags ergeben kann (BAG v. 23.2.2021, a. a. O., Rn. 13).

Haben – wie im Streitfall – die Arbeitsvertragsparteien im Aufhebungsvertrag vereinbart, dass der Mitarbeiter das Recht hat, abweichend von der geltenden Kündigungsfrist mit einer Ankündigungsfrist von drei Tagen aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber auszuschneiden und kommt er bei der Aufnahme einer anderen Tätigkeit dieser Möglichkeit nicht nach, ist der Aufhebungsvertrag ergänzend dahin auszulegen, dass der in dem neuen Arbeitsverhältnis erzielte Verdienst auf das vom Arbeitgeber geschuldete Arbeitsentgelt anzurechnen ist (BAG v. 23.2.2021, a. a. O., Rn. 13).

FAZIT

Für die Praxis empfiehlt es sich daher, in Aufhebungsverträgen eine klare und eindeutige Regelung aufzunehmen, wie im Fall einer bezahlten Arbeitsfreistellung bzgl. des Erwerbs anderweitigen Verdienstes durch den Mitarbeiter zu verfahren ist.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München