

I Verzinsung der Vergütung im Annahmeverzug nach unwirksamer Kündigung

Basis : BAG vom 13.06.2002 – 2 AZR 391/01 in NZA 2003 S.44 (Grundlage war Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ohne richtige Beachtung von § 15 Abs. 4, 5 KSchG)

I Problemstellung

Mittlerweile ist in der Literatur und Rechtsprechung auf Grund der beiden Entscheidungen des BAG aus den Jahren 1984 und 1985 unstrittig, dass Arbeitgeber dann in Annahmeverzug geraten, wenn sich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses später herausstellt, dass die von ihnen ausgesprochene Kündigung unwirksam war (vgl. insofern zur fristlosen Kündigung mit anschließendem Annahmeverzug: BAG vom 9.8.1984 - Az. 2 AZR 374/83 - in NZA 1985 S. 119; sowie zum Annahmeverzug im Anschluss an die ordentliche Kündigung: BAG vom 21.3.1985 - Az. 2 AZR 201/84 - in NZA 1985 S. 778). Die solchermaßen begründete Rechtsprechung wurde immer weiter ausgebaut. So kam unter anderem zuletzt durch die Entscheidung vom 16.5.2000 (9 AZR 202/99) noch die weitere Überlegung hinzu, dass auch die fehlende Meldung beim Arbeitsamt als arbeitssuchend den Eintritt des Annahmeverzuges nicht hindert, weil keine allgemeine Obliegenheit des Arbeitnehmers bestehe, den Vermittlungsdienst der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch zu nehmen.

Mit diesen Feststellungen ist aber noch nicht gleichzeitig die Entscheidung dafür gefallen, dass Vergütungen, welche der Arbeitnehmer in der Zeit des Annahmeverzuges vom Arbeitgeber zu beanspruchen hat, auch verzinst werden müssen.

II Verzinsung im Annahmeverzug nur bei Verschulden ?

Der Anspruch auf Verzugszinsen leitet sich aus § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB i. V. m. § 288 Abs. 1 BGB her. Dabei ist nach der Entscheidung des BAG vom 13.6.2002 (2 AZR 391/01 in NZA 2003 S. 44) entsprechend § 286 Abs. 4 BGB n. F. (bis 31.12.2001: § 285 BGB) die Feststellung notwendig, dass die

Gehaltszahlungen infolge eines Umstandes unterblieben waren, den der Arbeitgeber zu vertreten hat.

Verzinsung der Vergütungsbeträge im Annahmeverzug setzt voraus:

- (1) Einstellung der Zahlungen nach Ausspruch einer Kündigung trotz Erkennbarkeit der Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt
- (2) kein Vorliegen eines entschuldbaren Rechtsirrtums unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung
Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung mit vertretbaren Gründen zu der Annahme gelangen durfte, die Kündigung werde sich als rechtsbeständig erweisen (vgl. BAG vom 22.3.2001 -8 AZR 536/00).
 - (a) Rechtsirrtum ist dann entschuldbar, wenn die Rechtslage objektiv zweifelhaft ist und der Schuldner sie sorgfältig geprüft hat. Dabei kommt es im Fall der Kündigung keineswegs darauf an, dass diese sich tatsächlich objektiv später als rechtsbeständig erweisen muss.
 - (b) Schutz des Vertrauens des Arbeitgebers auf die Wirksamkeit seiner Kündigung
Ist die Rechtslage nicht eindeutig und beruht der Ausspruch auf einem vertretbaren Rechtsstandpunkt, handelt der kündigende Arbeitgeber solange nicht fahrlässig, wie er auf die Wirksamkeit seiner Kündigung vertrauen darf.
Dieser Schutz des Vertrauens auf die Wirksamkeit der Kündigung kann jedoch im Laufe eines Kündigungsschutzrechtsstreites seiner Berechtigung verloren gehen. Das ist etwa dann der Fall, wenn die Durchführung einer Beweisaufnahme zum Ergebnis führt, dass keine Kündigungsgründe vorliegen.
- (3) Darlegungs- und Beweislast
Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die verzögerte Gehaltszahlung nicht zu vertreten sei, trägt der Arbeitgeber, weil er die

Kündigung ausgesprochen hat. Er hat darzulegen und gegebenenfalls auch zu beweisen, dass aus seiner Sicht Kündigungsgründe vorlagen, die einen sorgfältig abwägenden Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen konnten, sodass er schließlich auf die Wirksamkeit seiner ausgesprochenen Kündigung habe vertrauen dürfen (vgl. BAG vom 23.9.1999 - 8 AZR 791/98 - nicht veröffentlicht).