



# Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

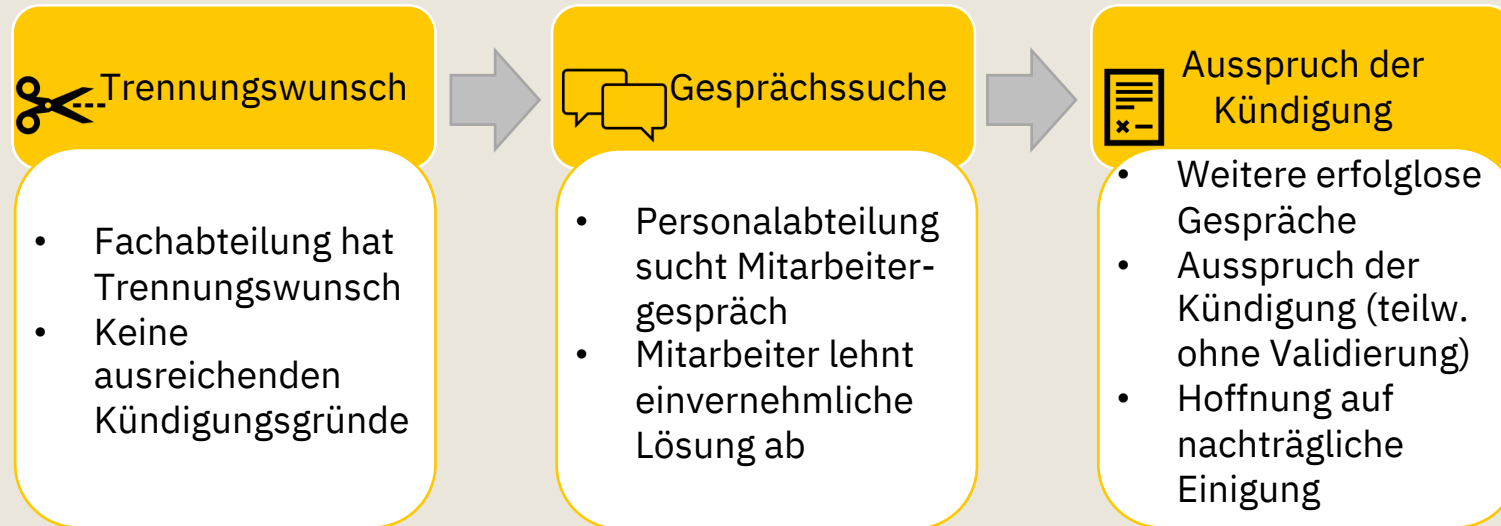
Arbeitsrecht für Arbeitgeber: Überhöhte  
Abfindungszahlungen vermeiden

Sebastian Juli  
Partner

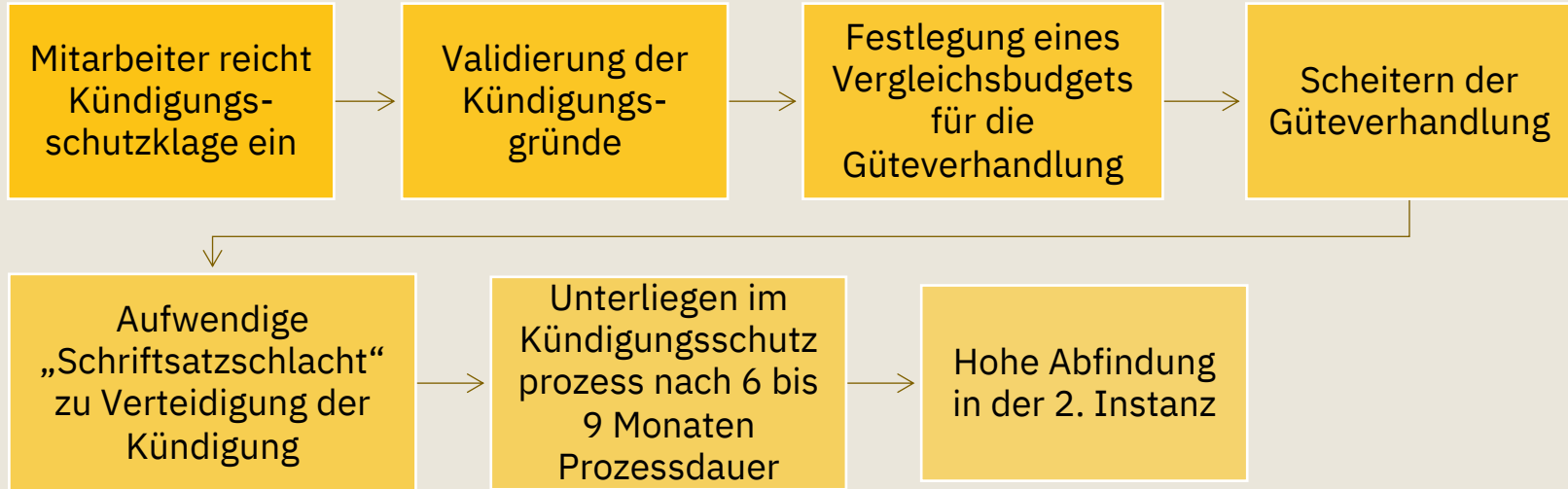
Peter Hoppenstaedt  
Partner

**vanguard | Littler**

## Ausgangslage – wie kommt es zu hohen Abfindungszahlungen?



## Folge der Kündigung



# Konsequenzen des Prozesses

## Unsicherheit während des Prozesses

- Keine Planungssicherheit für Neueinstellung
- Prozessrisiko

## Hohe Rechtsanwaltskosten

- Durch die „Schriftsatzschlacht“ hohe Rechtsanwaltskosten

## Risiko der Wiedereinstellung

Hohe Gehaltsnachzahlung für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses - **Annahmeverzugslohn**

## Hohe Abfindung

# Konsequenzen – Abfindungen & Annahmeverzugslohn

„**Abfindungen** sind Leistungen, die der Arbeitnehmer als Ausgleich für die mit der Auflösung des Dienstverhältnisses verbundenen Nachteile, insbesondere für den Verlust des Arbeitsplatzes, erhält“ (BFH Urteil vom 16.06.2023, XI R 55/03).

- sachlicher Zusammenhang zwischen dem Verlust des Arbeitsplatzes und dem Nachteil, den der Arbeitnehmer durch Verlust erleidet
- Praxis: Abfindungshöhe geprägt durch **Annahmeverzugslohnrisiko**

## Annahmeverzugslohn

- Rechtliche Rahmenbedingungen - § 615 S. 1 BGB
  - Arbeitgeber befindet sich mit Annahme der Dienste des Mitarbeiters in Verzug und schuldet dem Mitarbeiter weiterhin die Vergütung
- § 11 KSchG und § 615 S. 2 BGB
  - Mitarbeiter muss sich das anrechnen lassen, was:
    - Er anderweitig verdient hat
    - Hätte verdienen können, wenn er es **nicht böswillig unterlassen** hätte, eine ihm zumutbare Arbeit aufzunehmen,
    - Was er durch öffentlich-rechtliche Leistungen erhalten hat

## Konsequenzen – Rechtsprechung zum „böswilligen Unterlassen“

Rechtsprechung hat durch BAG v. 27.05.2020 – 5 AZR 387/19

„Fahrt aufgenommen“:

- Auskunftspflicht des Mitarbeiters zum etwaigen Erwerb, Vermittlungersuchen der Agentur für Arbeit

LAG Berlin Brandenburg v. 30.9.2022 - 6 Sa 280/22

- Unzureichende Bewerbungsbemühungen des Arbeitnehmers können einen Annahmeverzugslohn ausschließen – sehr weit- eigene Bewerbungsbemühungen erforderlich

LAG Hamburg 06.10.2022 – 9 Ca 119/22

- wieder einschränkend – konkrete Angebote erforderlich

# Konsequenzen – Rechtsprechung zum „böswilligen Unterlassen“

## **Vortragslast des Arbeitgebers:**

- Verweis auf einen für den Arbeitnehmer günstigen Arbeitsmarkt/ Vortrag von Beschäftigungsmöglichkeiten reicht nicht aus;
- Die Beschäftigungsmöglichkeit müssen dem Mitarbeiter:
  - während des Annahmeverzugs bekannt sein;
  - sie müssen konkret und bestimmt sein
  - und für den Mitarbeiter zumutbar sein

# Konsequenzen – Rechtsprechung zum „böswilligen Unterlassen“

## **Pflichten des Arbeitnehmers** – zuletzt LAG Hamburg 06.10.2022 – 9 Ca 119/22:

- Mitarbeiter, dem konkrete Stellenanzeigen zugesandt werden, muss diese in seine Bewerbungsbemühungen einbeziehen und zumindest auf Zumutbarkeit hin prüfen.
- Ist die Stelle zumutbar, muss er diesen nachgehen. Anderenfalls kann der **Vorwurf des böswilligen Unterlassens** entgegengehalten werden



## Nutzung von KI-unterstütztem Outplacement in Kooperation mit Talent-Placement



- Es sind passgenaue Angebote durch den Arbeitgeber erforderlich
- Individuelle Suche nach geeigneten Stellen im Stellenmarkt sehr aufwendig und kleinteilig



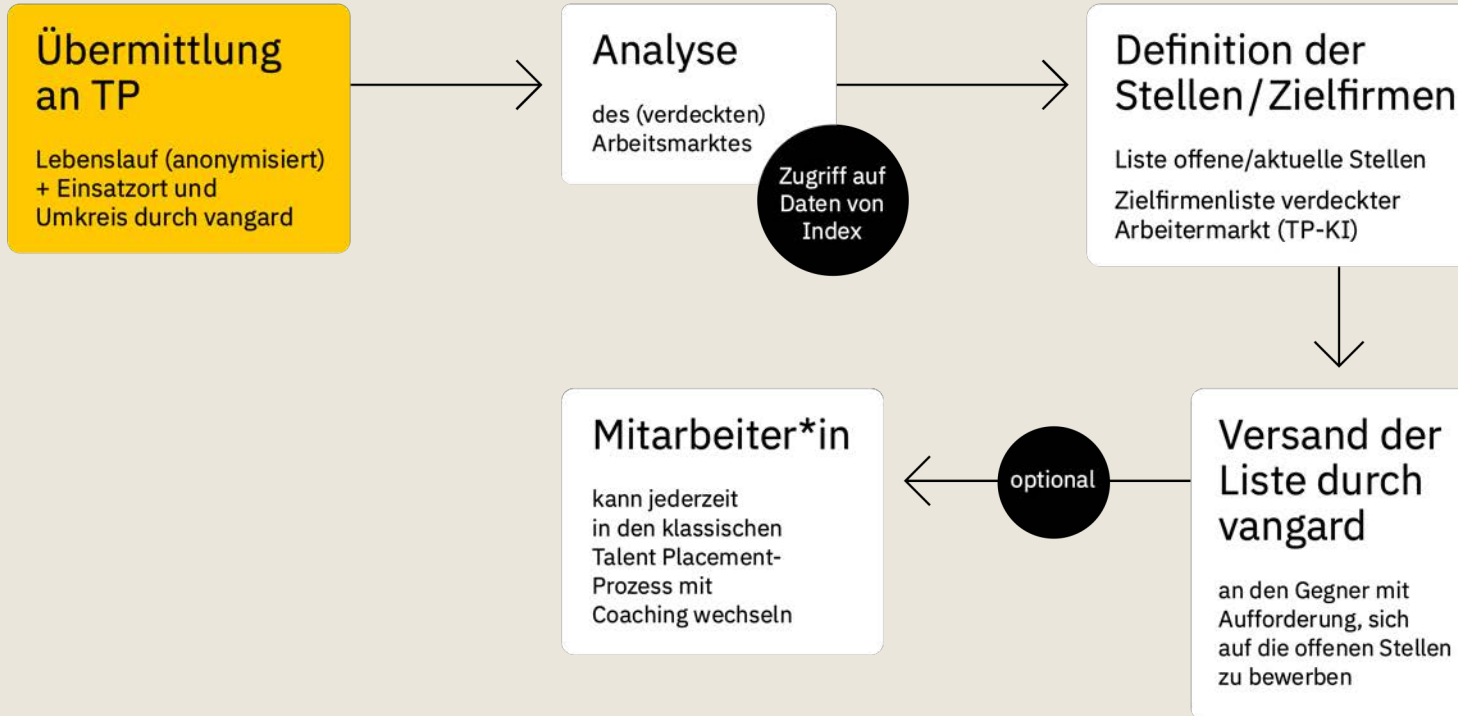
Optimierung durch KI unterstützte Identifizierung von geeigneten Stellen durch

**Talent Placement view**

siehe auch

<https://vangard.de/themen/legal-tech-einsatz-bei-trennungsprozessen>

# Talent Placement view (TPV)



## Alternative: Unter Mitwirkung des Arbeitnehmers

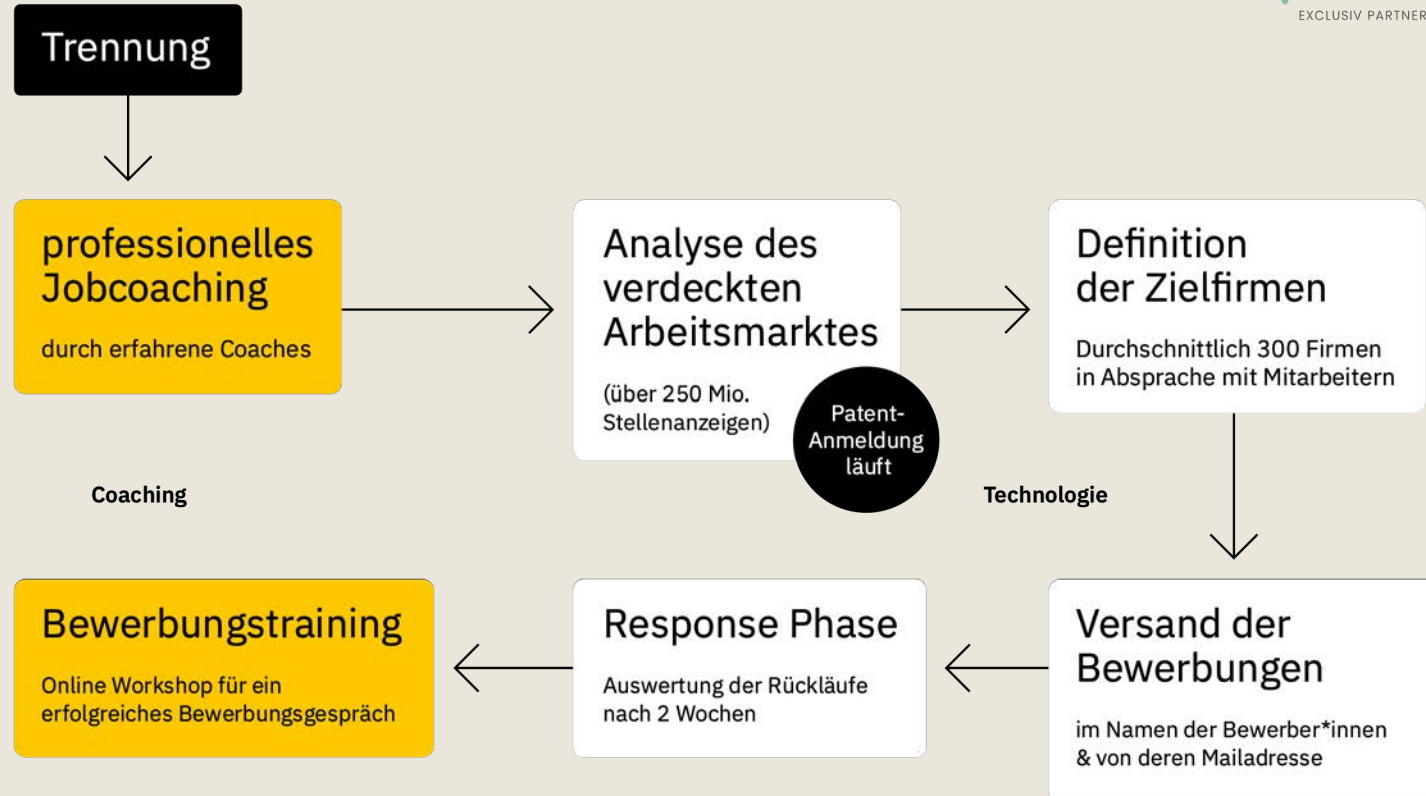
- Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit **unter seiner Mitwirkung** ein KI-unterstütztes Outplacement durchzuführen
- Geringer Aufwand erforderlich



KI-unterstütztes Outplacement in Kooperation mit Talent-Placement (Box) – siehe auch <https://vanguard.de/themen/legal-tech-einsatz-bei-trennungsprozessen>



# Talent Placement



## Key Take-aways:

### 1

Annahmeverzugslohn ist ein wichtiges Argument in Abfindungsverhandlungen

Reduziert sich das Verzugslohnrisiko, reduziert sich das Argumentationsgewicht seitens des Arbeitnehmers!

### 2

Dem Arbeitnehmer sollten passgenaue Stellenangebote zugesendet werden, um das Annahmeverzugslohnrisiko zu minimieren!

### 3

Zusammenarbeit mit vanguard & Talent Placement vereinfacht den Trennungsprozess

- Optimieren und vereinfachen der Stellensuche (reduzieren Verzugslohnrisiko)
- Aufnahme KI-Outplacement in Trennungskondition

Wir sagen Danke  
und auf Wiedersehen

**Heads Up Arbeitsrecht.**  
15 Minutes. To the point.

**Do, 9.11.2023**  
**11.45 - 12.00 Uhr**

**vangard** | **Littler**



Sebastian Juli

Partner



Peter Hoppenstaedt

Partner