08-2025

Die Bauwirtschaft im Norden

Meisterhaft Deutsche Bauwirtschaft

BGV AKTUELL

Newsletter der Baugewerblichen Organisationen

BAUGEWERBEVERBAND SCHLESWIG-HOLSTEIN

WIRTSCHAFTSVERBAND BAU-NORD E.V.

INHALT

Arbeitsrecht

➢ Bei einer fristlosen Kündigung ist ein Prozessarbeitsverhältnis nicht möglich

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, weil er meint, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht zuzumuten, bietet aber gleichzeitig dem Arbeitnehmer „zur Vermeidung von Annahmeverzug“ die Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen während des Kündigungsschutzprozesses an (sog. Prozessarbeitsverhältnis), verhält er sich widersprüchlich. In einem solchen Fall spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, dass das Beschäftigungsangebot nicht ernst gemeint ist. Diese Vermutung kann durch die Begründung der Kündigung zur Gewissheit oder durch entsprechende Darlegungen des Arbeitgebers entkräftet werden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. März 2023 – 5 AZR 255/22 –

*(**Hinweis:** Um seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt auszulösen, muss der arbeitsfähige Arbeitnehmer seine Arbeitskraft nur anbieten. Nimmt der Arbeitgeber dieses Angebot nicht an, gerät er in Annahmeverzug und der Arbeitnehmer kann sein Arbeitsentgelt fordern, obgleich er tatsächlich gar nicht gearbeitet hat. Erhebt der Arbeitnehmer gegen eine Kündigung Kündigungsschutzklage, gilt dies als Anbieten der Arbeitskraft, sodass der Arbeitgeber für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses in Annahmeverzug gerät. Sollte das Gericht später feststellen, dass die Kündigung unwirksam war, kann der Arbeitnehmer dann rückwirkend – also seit Klagebeginn – das ihm zustehende Arbeitsentgelt einfordern, als ob er gearbeitet hat, wobei er sich aber das anrechnen lassen muss, was er erworben hat oder böswillig zu erwerben unterließ. Dies bezeichnet man gemeinhin als „Annahmeverzugsrisiko des Arbeitgebers“. Um dieses Risiko auszuschließen, wurde in Vergangenheit vereinzelt dem Arbeitnehmer angeboten, für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses ein Prozessarbeitsverhältnis einzugehen. Diese Möglichkeit hat das Bundesarbeitsgericht für den Arbeitgeber bei fristlosen Kündigungen durch das oben genannte Urteil jedenfalls sehr erschwert, wenn nicht sogar komplett verbaut. Denn mit der fristlosen Kündigung dokumentiert der Arbeitgeber, dass aus seiner Sicht die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder (z.B. befristeten Arbeitsverhältnissen) bis zum Erreichen des vereinbarten Beendigungszeitpunktes auch unter angemessener Berücksichtigung aller Umstände unzumutbar ist; wenn der Arbeitgeber die Fortsetzung als unzumutbar empfindet, gilt dieses Empfinden – nach dem Verständnis des BAG – auch für ein Prozessarbeitsverhältnis.)*

Bau- und Vergaberecht

➢ Widerrufsbelehrung muss Telefonnummer enthalten

1. Der Auftraggeber eines Verbraucherbauvertrags wird nicht ordnungsgemäß über sein Widerrufsrecht belehrt, wenn die Widerrufsbelehrung keine Telefonnummer, sondern nur eine Faxnummer des Auftragnehmers enthält. Gleiches gilt, wenn die Widerrufsbelehrung den Eindruck erweckt, dass eine Widerrufserklärung lediglich in Textform zulässig ist.