

Annahmeverzugslohn

Peters

2026

ISBN 978-3-406-82501-9

C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Peters
Annahmeverzugslohn



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Annahmeverzugslohn

Lohn, ohne zu arbeiten

Von

Dietlinde-Bettina Peters

Richterin am Arbeitsgericht

2026

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



Zitiervorschlag:
Peters Annahmeverzugslohn Rn. ...

beck.de

ISBN 978 3 406 82501 9

© 2026 Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
info@beck.de

Satz: Druckerei C.H.Beck Nördlingen
Druck: Beltz Grafische Betriebe GmbH,
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza
Umschlag: Druckerei C.H.Beck Nördlingen



chbeck.de/nachhaltig
produktsicherheit.beck.de

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

Vorwort

Das Leben ist ein Geben und Nehmen. Diese Regel gilt auch im Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer gibt seine Arbeitsleistung und erhält als Gegenleistung den Lohn. Arbeitet er hingegen nicht, erhält er folglich auch keine Vergütung. Dieser Grundsatz heißt „Ohne Arbeit keinen Lohn“. Hiervon gibt es eine Ausnahme beim Annahmeverzug. Nimmt die Arbeitgeberin die Arbeitsleistung nicht an, gerät sie in Verzug und muss das Arbeitsentgelt dennoch zahlen.

Während bei diesem Gedanken „Lohn erhalten, ohne Arbeit“ der eine oder andere Arbeitnehmer seinen Lebenstraum in Erfüllung gehen sieht, erkennt eine Arbeitgeberin darin ihren Alptraum; sinnbildlich ein über ihrem Kopf hängendes Damoklesschwert, das nur an einem Pferdehaar befestigt ist und sich abzusenken droht.

In der arbeitsgerichtlichen Praxis wurde dem Annahmeverzugslohn in der Vergangenheit viel zu wenig Beachtung geschenkt. Der Fokus der Parteien wurde in den Gerichtsverfahren allein auf den Kündigungsschutzprozess gelegt, wobei nicht selten übersehen wurde, dass sich die finanziellen Auswirkungen allein nach den Regeln des Annahmeverzugs richten. Einige aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts haben nunmehr zu gehäuft Diskussionen über den Annahmeverzugslohn in den Gerichtssälen geführt. Es geht um die Fragestellung, welche Bewerbungsbemühungen für eine neue Arbeitsstelle von einem gekündigten Arbeitnehmer erwartet werden kann. So kann ein böswilliges Nichtbemühen um eine zumutbare Arbeitsstelle zur Anrechnung beim Annahmeverzugslohn nach der Entlassung führen, wenn später die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt wird. Der Wandel am Arbeitsmarkt durch den zunehmenden Mangel an Arbeitskräften in vielen Branchen erleichtert das Finden einer neuen Arbeitsstelle, während die früheren Jahre von hohen Arbeitslosenzahlen geprägt waren.

Nicht nur im Bereich der Kündigungen, sondern auch im bestehenden Arbeitsverhältnis spielt der Annahmeverzug bei der Lohnzahlungspflicht eine entscheidende Rolle. Es gibt die unterschiedlichsten Gründe, warum in einem bestehenden Arbeitsverhältnis nicht gearbeitet wird und trotzdem Verzugslohn zu zahlen ist. Eine wesentliche Rolle spielt dabei die Zumutbarkeit oder Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für die Arbeitnehmer- aber auch für die Arbeitgeberseite. Eine zur Nichtbeschäftigung führende Leistungsunfähigkeit des Mitarbeiters beruht nicht selten auf gesundheitlichen oder behinderungsbedingten Einschränkungen.

Häufig sind es die von einer der Arbeitsvertragsparteien nicht ausgesprochenen Worte oder fehlenden Handlungen, die darüber entscheiden, ob Annahmeverzugslohn, mitunter in der Höhe von mehreren Monatsgehältern bis zu Jahresgehältern, zu zahlen ist. Welche Reaktion der

Arbeitsvertragsparteien über ein Gewinnen oder Verlieren entscheidet, haben die letztinstanzlichen Gerichte bereits in den unterschiedlichsten Fallvarianten zum Annahmeverzug ausgeurteilt. Diese Entscheidungen werden in diesem Buch systematisch aufbereitet. Typische Beispiele aus der gerichtlichen Praxis werden allgemeinverständlich dargestellt und erklären den Lösungsweg. Dabei waren allerdings immer die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

Übersichten veranschaulichen leicht verständlich die Zusammenhänge des jeweiligen Rechtsthemas. Unter der Rubrik „Tipps“ werden an den entscheidenden Stellen Handlungsempfehlungen – sowohl für die Arbeitnehmer- als auch für die Arbeitgeberseite – gegeben, um ihr jeweiliges Klageziel zu erreichen und damit unmittelbaren Einfluss auf die Zahlung bzw. Nichtzahlung eines Annahmeverzugslohns nehmen zu können. Parteien bzw. deren Prozessvertreterinnen und Prozessvertreter finden zu den einzelnen Themen die passenden vorformulierten Klageanträge zur Fertigung einer Klageschrift. Die Auslegung standardisierter Formulierungen in Vergleichstexten wird anhand der höchstrichterlichen Rechtsprechung übersichtlich dargestellt. Das Buch eignet sich insbesondere als Nachschlagewerk für konkrete Fragestellungen, auf die zielgenau eine Antwort gesucht wird. Die Fachvorgesetzte und die Mitarbeiter in der Personalabteilung werden mit diesen Fragen in der Praxis häufig konfrontiert. Schließlich will der betroffene Arbeitnehmer wissen, ob er während der Zeit der Nichtbeschäftigung einen Anspruch auf sein Arbeitsentgelt hat.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers verzichtet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter. Für die Arbeitgeberseite ist die Bezeichnung „die Arbeitgeberin“ gewählt worden, da diese in den Arbeitsgerichtsprozessen gehäuft in einer weiblichen Organisationsform auftritt, wie beispielsweise einer GmbH, Aktiengesellschaft oder Stadt. Demgegenüber wird auf der Arbeitnehmerseite die männliche Form „der Arbeitnehmer“ verwandt, weil mehr Männer als Frauen in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Beelitz, im Januar 2026

Dietlinde-Bettina Peters

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XVII
Abbildungsverzeichnis	XIX
I. Einleitung	1
II. Die 6 Voraussetzungen des Annahmeverzugs	3
1. Bestehen eines Arbeitsverhältnisses	4
a) Annahmeverzug im Berufsausbildungsverhältnis	5
b) Heimarbeit ist kein Arbeitsverhältnis	5
c) Gesetzliches Arbeitsverhältnis	6
d) Kein Arbeitsverhältnis bei Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages	7
2. Bestehen einer Arbeitspflicht	13
a) Arbeitspflicht besteht zu den arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeiten als Fixschuld	14
b) Gesetz lässt Arbeitspflicht entfallen	14
c) Einseitige Freistellungsvereinbarung und zweiseitige Freistellungsvereinbarung	21
d) Teilannahmeverzug – Arbeitspflicht bei nicht abgerufenen Arbeitsstunden	26
e) Arbeitspflicht bei verweigerten Überstunden und bei vorübergehender Verkürzung der Arbeitszeit	31
f) Arbeitspflicht bei einer zu Unrecht verweigerten Teilzeitstelle	35
g) Arbeitspflicht während der Kündigungsfrist	36
h) Arbeitspflicht bei einer Versetzung ohne ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrates	42
i) Arbeitspflicht geht auf Betriebserwerberin beim Betriebsübergang über	43
j) Keine Arbeitspflicht bei einer Wiedereinstellung für die Zeit in der Vergangenheit	46
k) Arbeitspflicht entfällt bei Streik oder Aussperrung ..	46
l) Leistungsverweigerungsrecht lässt die Arbeitspflicht entfallen	47
3. Angebot der Arbeitstätigkeit durch den Arbeitnehmer ..	50
a) Tatsächliches Angebot des Arbeitnehmers	51
b) Wörtliches Angebot des Arbeitnehmers	66
c) Entbehrlichkeit des Arbeitsangebotes des Arbeitnehmers	76
d) Anzahl der erforderlichen Arbeitsangebote des Arbeitnehmers	81

4. Leistungsfähigkeit	84
a) Leistungsunfähigkeit aus tatsächlichen Gründen	84
b) Leistungsunfähigkeit aus rechtlichen Gründen	97
c) Leistungsfähigkeit muss während der gesamten Zeit des Annahmeverzugs vorliegen	104
d) Darlegungs- und Beweislast bei Leistungsunfähig- keit	104
e) Klageantrag bei Leistungsfähigkeit nur unter geän- derten Arbeitsbedingungen	107
5. Leistungswilligkeit	107
a) Leistungswilligkeit im bestehenden Arbeitsverhält- nis	108
b) Leistungswilligkeit im Zusammenhang mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses	115
c) Leistungswilligkeit muss während der gesamten Zeit des Annahmeverzugs vorliegen	125
d) Darlegungs- und Beweislast bei einer Leistungsun- willigkeit	125
6. Nichtannahme der Arbeitsleistung durch die Arbeitge- berin	126
a) Erkennbarkeit für den Arbeitnehmer, dass seine Arbeit nicht mehr angenommen wird	126
b) Nichtannahme der Arbeitsleistung, wegen Unzumut- barkeit für die Arbeitgeberin	127
7. Betriebsrisiko trägt die Arbeitgeberin, Wegerisiko der Arbeitnehmer	133
a) Typische Fälle des arbeitgeberseitigen Betriebsrisi- kos	134
b) Fälle, in denen kein arbeitgeberseitiges Betriebsrisi- ko vorliegt – allgemeines Lebensrisiko	136
c) Das Wirtschaftsrisiko hat die Arbeitgeberin zu tragen	138
d) Das Wegerisiko zur Arbeitsstelle trägt der Arbeit- nehmer	139
III. Beendigung des Annahmeverzugs	141
1. Arbeitgeberin fordert zur Arbeit auf	141
a) Bei Unklarheit muss arbeitgeberseitige Arbeitsauf- forderung mit Zeit- und Ortsangabe erfolgen	141
b) Arbeitgeberseitige Arbeitsaufforderung ist nach ei- ner rechtskräftig festgestellten unwirksamen Kündi- gung erforderlich	143
c) Keine Ankündigungsfrist für die Arbeitsaufnahme nach einer unwirksamen Kündigung	144

d) Vergleichsformulierung: Bei einvernehmlicher Fortführung des Arbeitsverhältnisses ist eine Arbeitsauf- forderung nicht erforderlich	145
e) Beendigung des Annahmeverzugs nach Rücknahme der Kündigung durch die Arbeitgeberin	146
2. Arbeitnehmer verlangt Beschäftigung bzw. Weiter- beschäftigung	150
a) Beschäftigungsanspruch besteht auch während der Kündigungsfrist	151
b) Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch nach obsiegendem Urteil über die Kündigung	153
c) Betriebsverfassungsrechtliches Weiterbeschäfti- gungsverhältnis begründet Annahmeverzug	157
d) Umstände, die den Annahmeverzug beim betriebs- verfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsverhält- nis beenden	162
3. Annahmeverzug endet durch einvernehmliche Fortset- zung des bisherigen Arbeitsvertrages auch zu geänder- ten Arbeitsbedingungen – Vergleichsformulierung	166
4. Annahmeverzug endet durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses	166
a) Beendigung des Annahmeverzugs durch eine wirk- same weitere arbeitgeberseitige oder arbeitnehmer- seitige Kündigung	167
b) Durch arbeitnehmerseitige Lossagung wird das alte Arbeitsverhältnis und der Annahmeverzug beendet .	167
c) Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung beendet den Annahmeverzug	169
IV. Höhe des Lohnes bei Annahmeverzug	173
1. Lohnbestandteile nach dem Lohnausfallprinzip	173
a) Kein Annahmeverzugslohn für den Nutzungsausfall eines privat genutzten Dienstwagens	176
b) Überstunden wären bei einer Weiterarbeit während des Annahmeverzugs angefallen	176
2. Berechnung der Höhe des Annahmeverzugslohns	178
a) Berechnung bei gleichbleibenden und schwankenden Vergütungsbestandteilen	178
b) Berechnung des Verzugslohns für einzelne Tage eines Monats	179
c) Verbotene Unterschreitung der Mindestlohnhöhe beim Annahmeverzug	181
d) Darlegungs- und Beweislast für die Höhe des Zahlungsbetrages bei Annahmeverzug	181

3. Zinsen als Nebenforderung beim Annahmeverzugslohn	182
a) Gesetzliche Höhe der Zinszahlung	182
b) Beginn der Zahlungspflicht von Verzugszinsen und Prozesszinsen	183
c) Klageanträge beim Annahmeverzugslohn ohne und mit Zinsen	184
4. Lohn als Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto	185
a) Geltendmachung der Auszahlung des Arbeitszeitkontos	186
b) Vergleichsformulierung: „unter Fortzahlung der Vergütung“ erlaubt nicht den Abbau des Arbeitszeitkontos	187
c) Klageantrag für eine Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto	187
5. Einhaltung der Ausschlussfrist	188
a) Anforderungen an die Geltendmachung des Annahmeverzugslohns zur Wahrung der Ausschlussfrist ..	188
b) Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage wahrt die 1 und 2-stufige Ausschlussfrist für den Annahmeverzugslohn	189
c) Beim Annahmeverzugslohn wird der Mindestlohn nicht von der Ausschlussfrist erfasst	191
d) Auf dem Arbeitszeitkonto vermerkter Annahmeverzugslohn unterliegt nicht der Ausschlussfrist	191
6. Verjährung des Annahmeverzugslohns	192
V. Kürzung des Annahmeverzugslohns durch Anrechnung	195
1. Der Unterschied bei der Anrechnung zwischen der Spezialregelung (§ 11 KSchG) und der allgemeinen Vorschrift (§ 615 S. 2 BGB)	195
a) Das Kündigungsschutzgesetz muss auf das Arbeitsverhältnis für die Spezialregelung anwendbar sein ..	197
b) Die Spezialregelung setzt eine rechtskräftig ausgeurteilte unwirksame Kündigung voraus, alle anderen Fälle fallen unter die allgemeine Vorschrift	197
c) Zwei sich gleichende Anrechnungsvorschriften und der kleine Unterschied	198
2. Anrechnung eines Zwischenverdienstes durch anderweitige Arbeit	199
a) Anderweitige Arbeit bei der bisherigen Arbeitgeberin	199
b) Anrechenbarer Zwischenverdienst durch anderweitige Arbeit bei einer anderen Arbeitgeberin	204

c) Wechselwirkung der Urlaubsgewährung bei dem Bestehen von zwei gleichzeitigen Arbeitsverhältnissen	215
3. Anrechnung eines hypothetischen Verdienstes beim böswilligen Unterlassen der Aufnahme einer anderweitigen Arbeit	219
a) Abwägung der beiderseitigen Interessen bei dem böswilligen Unterlassen der Aufnahme einer zumutbaren Arbeit	220
b) Beurteilungsmaßstab für die Obliegenheit ist das Verhalten eines verständigen Arbeitnehmers	221
c) Böswilliges Unterlassen anderweitiger Arbeit bei der bisherigen Arbeitgeberin	224
d) Böswilliges Unterlassen anderweitiger Arbeit bei einer neuen Arbeitgeberin	234
4. Das böswillige Unterlassen muss auf eine zumutbare Arbeit gerichtet sein	251
a) Geringfügige Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen sind zumutbar	253
b) Verstoß gegen Wettbewerbsverbot führt zur Unzumutbarkeit der Annahme einer anderweitigen Arbeit	264
c) Angebot eines Änderungsvertrags der bisherigen Arbeitgeberin auf Dauer ist unzumutbar	265
d) Zumutbarkeit bei Ablehnung des Änderungsangebots bei einer Änderungskündigung	266
e) Zumutbarkeit des Abschlusses eines Arbeitsvertrages mit einer neuen Arbeitgeberin bei einem eventuellen Betriebsübergang	269
5. Anrechnung von Sozialleistungen	274
a) Anrechnung des Arbeitslosengeldes bei einer Dreiecksbeziehung zwischen der Arbeitsagentur, dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin	275
b) Klageantrag auf Zahlung von Annahmeverzugslohn unter Anrechnung von Sozialleistungen	275
c) Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin auf Rückzahlung des Arbeitslosengeldes an die Arbeitsagentur	276
d) Klageantrag gegenüber der Arbeitgeberin auf Rückzahlung des Arbeitslosengeldes an die Arbeitsagentur	277
6. Anrechnung des durch die Nichtbeschäftigung Ersparten beim Arbeitnehmer	278
a) Anrechnung von ersparten Fahrtkosten für den Weg zur Arbeit	278

b) Anrechnung von ersparten Aufwendungen für die Berufskleidung	278
c) Keine Ersparnis durch die Übernahme der Aufgaben der entlassenen eigenen Haushaltshilfe	279
d) Klageantrag bei der Anrechnung des Ersparten	280
7. Anrechenbares Einkommen und dessen Höhe bei einem anderweitigen oder hypothetischen Zwischenverdienst ..	280
a) Anrechnung muss Arbeitnehmer vornehmen, keine Aufrechnung durch die Arbeitgeberin	280
b) Gesamtvergütung im Anrechnungszeitraum nach herrschender Meinung nach Zeitabschnitten keine Berechnung	282
c) Bisheriger Stundenumfang ist maßgeblich für die anzurechnende Höhe des Zwischenverdienstes	286
d) Höherwertige Tätigkeit mit einem höheren Verdienst beim Zwischenerwerb kann voll angerechnet werden	287
e) Fortgeführte Nebentätigkeit ist kein anrechenbarer Zwischenverdienst	288
f) Anzurechnender Zwischenverdienst bei Arbeitszeitverschiebung	291
g) Eine fehlerhafte Anrechnung eines anderweitigen oder hypothetischen Verdienstes durch den Arbeitnehmer führt zur Rückzahlung des zu viel gezahlten Verzugslohns	291
h) Keine Anrechnung von sonstigen finanziellen Einnahmen	294
i) Abzug von zusätzlichen Aufwendungen bei anderweitigem Verdienst	295
j) Berechnung der Höhe des Verzugslohns bei mehreren Anrechnungspositionen	298
k) Kein Verstoß gegen die Zahlungspflicht des Mindestlohns bei der Anrechnung von anderweitigem oder hypothetischem Verdienst	301
l) Schätzung der Höhe des Anrechnungsbetrages durch das Arbeitsgericht	301
8. Darlegungs- und Beweislast für anderweitigen und hypothetischen Verdienst – Auskunftsverlangen	302
a) Die 5 Anforderungen an einen Anspruch auf Auskunft über die Höhe eines erzielten oder möglichen Zwischenverdienstes	303
b) Auskunftsverlangen über die sekundäre Darlegungslast bei Anrechnung eines anderweitigen oder hypothetischen Verdienstes	305

c) Auskunftsantrag über den anderweitigen oder hypothetischen Verdienst bei einer anderen Arbeitgeberin im Wege einer Widerklage oder separaten Klage	312
d) Klageantrag auf eine eidesstattliche Versicherung bei unvollständiger Auskunft im Wege einer separaten Klage oder Widerklage	316
e) Darlegungs- und Beweislast für anderweitigen oder hypothetischen Zwischenverdienst bei der bisherigen Arbeitgeberin	316
9. Besonderheiten bei der Anrechnung des anderweitigen oder hypothetischen Verdienstes als Selbstständiger	316
a) Berechnung der Höhe der Anrechnung beim anderweitigen Verdienst als Selbstständiger	317
b) Klageantrag auf Auskunft anderweitigen Verdienstes durch eine Selbstständige	318
c) Erforderliche Statistiken bei der zu schätzenden Höhe der Anrechnung beim hypothetischen Verdienst eines Selbstständigen	319
d) Anrechnung eines verschleierten Verdienstes als Selbstständiger	320
VI. Verzicht auf Annahmeverzugslohn	323
1. Vereinbarung im Arbeitsvertrag über einen Verzicht des Annahmeverzugslohns	323
2. Verzicht auf Annahmeverzug in einer Regelung im Tarifvertrag	325
3. Verzicht auf Annahmeverzugslohn durch eine große Ausgleichsklausel im Vergleich	325
a) Vergleichsformulierung: Bei einer großen Ausgleichsklausel bedarf es einer ausdrücklichen Vereinbarung über eine Zahlung des Annahmeverzugslohns	327
b) Vergleichsformulierung: Bei einer Verkürzung der Kündigungsfrist muss zurückzuzahlender Annahmeverzugslohn an die Arbeitgeberin bei einer großen Ausgleichsklausel ausdrücklich vereinbart werden ..	328
4. Im Arbeitsvertrag von Leiharbeitnehmern ist ein Verzicht auf Annahmeverzugslohn nicht möglich	329
a) Das Annahmeverzugsrisiko darf nicht durch eine unzulässige Vertragsgestaltung auf den Leiharbeitnehmer verlagert werden	330
b) Ein Abbau von Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto des Leiharbeitnehmers während der verlieh-freien Zeit ist nicht erlaubt	331

VII. Vergütungspflicht besteht, wenn die Arbeitgeberin für die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung überwiegend verantwortlich ist	333
1. 3 Anspruchsgrundlagen für die Zahlung des Lohnes während der Zeit der Nichtbeschäftigung	333
2. Die zu verantwortende Unmöglichkeit fürs Nichtarbeiten muss überwiegend bei der Arbeitgeberin liegen	335
3. Die Leistungsunfähigkeit, die zur Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung führt, hat die Arbeitgeberin überwiegend zu verantworten	336
a) Arbeitgeberin wirkt bei behördlicher Genehmigung nicht mit, sodass Arbeitnehmer nicht arbeiten darf	336
b) Für die Untersuchungshaft des Arbeitnehmers ist die Arbeitgeberin ausnahmsweise überwiegend verantwortlich	337
c) Gegen ein erklärtes Hausverbot gegenüber dem Arbeitnehmer setzt sich die Arbeitgeberin bei einem Kunden nicht ein	338
4. Die Arbeitgeberin hat die Nichteinhaltung einer Wiedereinstellungszusage zu verantworten	340
a) Nach einer Wiedereinstellungszusage mit einer arbeitnehmerseitigen Aufforderung eines arbeitgeberseitigen Arbeitsvertragsangebots besteht keine vergangenheitsbezogene Lohnzahlungspflicht	341
b) Nach einer Wiedereinstellungszusage und zeitlich ab einem arbeitnehmerseitigen Arbeitsvertragsangebot besteht eine Lohnzahlungspflicht	343
c) Klageantrag gerichtet auf ein rückwirkend zustande gekommenes Arbeitsverhältnis bei einer nicht eingehaltenen Wiedereinstellungszusage	345
5. Anrechnung anderweitigen oder hypothetischen Verdienstes bei zu verantwortender Unmöglichkeit des Nichtarbeitens durch die Arbeitgeberin	346
VIII. Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers	347
1. Voraussetzungen eines Schadensersatzes wegen Nichtbeschäftigung und sich daraus ergebender weitergehender Schäden	347
2. Die Nichtzahlung des Lohnes während der Nichtbeschäftigung als Schaden	348
a) Zwei unterschiedliche Streitgegenstände: Annahmeverzugslohnanspruch und Schadensersatzanspruch auf Lohnzahlung	348

b) Verschuldete Nichtzuweisung eines leidensgerechten oder behinderungsgerechten Arbeitsplatzes durch die Arbeitgeberin	349
c) Arbeitnehmer muss bei Unklarheit Arbeitsplatz benennen, auf dem er ohne rechtliches Hindernis weiterarbeiten könnte	363
d) Klageantrag auf Schadensersatz wegen Nichtzahlung des Lohns	364
3. Weitergehende Schadensersatzansprüche, die neben dem Lohnanspruch bestehen	365
a) Weitergehender Schaden, der durch die verspätete Zahlung des Lohns entsteht	365
b) Weitergehender Schaden durch Nichtgewährung von zusätzlichen Vergünstigungen neben dem Lohn, die zu finanziellen Verlusten während der Nichtbeschäfti- gung führen	371
c) Weitergehender zukünftiger Schaden durch fehlende Berufserfahrung und Karrierechancen bei Nicht- beschäftigung	373
d) Klageantrag beim weitergehenden Schadensersatz- anspruch gegenüber der Arbeitgeberin	377
IX. Schadensersatzanspruch der Arbeitgeberin	379
1. Schadensersatzanspruch bei der Übernahme der Arbeit- stätigkeit durch die Arbeitgeberin in Person	379
2. Klageantrag beim Schadensersatzanspruch der Arbeit- geberin	380
Sachverzeichnis	383



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG