
Datum: 27.04.2023
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 793/22
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2023:0427.8SA793.22.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 5 Ca 228/22
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 8 Sa 793/22
Schlagworte: Auskunftsanspruch über Bewerbungsbemühungen - Annahmeverzug
Normen: § 242 BGB, § 11 Nr. 2 KSchG, § 2 Abs. 5 SGB III
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Der Annahmeverzugslohn beanspruchende Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber Auskunft über Einzelheiten sämtliche - ggf. überoglicgatorisch - von ihm unternommener Bewerbungsbemühungen zu erteilen.

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 12.10.2022 – 5 Ca 228/22 – wird zurückgewiesen.
 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.
 3. Die Revision wird nicht zugelassen.
-

Tatbestand

Die Parteien streiten im Rahmen des Berufungsverfahrens gegen ein Teilurteil des Arbeitsgerichts Bonn über Auskunftsansprüche der Beklagten.

1

2

Der Kläger war seit dem 01.03.2015 bei der Beklagten als Lagerarbeiter zu einer monatlichen Bruttovergütung von zuletzt 2.380,44 Euro bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 03.12.2020 kündigte die Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise fristgerecht. In dem sich anschließenden Kündigungsschutzverfahren obsiegte der Kläger in beiden Instanzen. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 25.01.2022, mit dem die Berufung der Beklagten sowie ihr Auflösungsantrag zurückgewiesen wurde, wurde nach einem mit Schreiben vom 08.04.2022 erklärten Rechtsmittelverzicht der Beklagten rechtskräftig. Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 13.04.2022 beendete der Kläger das Arbeitsverhältnis gem. § 12 Satz 1 KSchG zum 14.04.2022.

Mit seiner am 10.02.2022 beim Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Klage nebst Klageerweiterungen hat der Kläger die Zahlung von Annahmeverzugslohnansprüchen für den Zeitraum vom 03.12.2020 bis zum 31.01.2022, Urlaubs- und Weihnachtsgeld für das Jahr 2021 sowie Urlaubsabgeltungsansprüche geltend gemacht. Zu den Annahmeverzugslohnansprüchen war der Kläger der Ansicht, es lägen jenseits des bezogenen Arbeitslosengeldes keine weiteren Anrechnungstatbestände vor. Insbesondere habe er im streitgegenständlichen Zeitraum keinen anderweitigen Erwerb böswillig unterlassen. Hier hat er behauptet, er habe sich durchgehend um eine neue Beschäftigung bemüht, aber erst zum 15.02.2022 eine neue Stelle gefunden. Auch die Agentur für Arbeit habe ihm, nachdem er sich arbeitssuchend gemeldet habe, keine Vermittlungsvorschläge für ihm zumutbare Stellen unterbreitet. Insbesondere habe es sich nahezu ausschließlich um Tätigkeiten als Leiharbeitnehmer und zu deutlich geringerer Vergütung gehandelt, teilweise seien die Arbeitsplätze auch räumlich zu weit entfernt gewesen. Soweit er sich dennoch, auch über die Vorschläge der Agentur für Arbeit hinaus, beworben habe, seien seine Bewerbungen erfolglos geblieben.

Der Kläger hat beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Entgelt für den Monat Dezember 2020 in Höhe von 2.380,44 Euro brutto abzüglich gezahlter 232,26 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszins ab dem 01.01.2021 zu zahlen;
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Monate Januar und Februar 2021 Vergütung in Höhe von 4.760,00 Euro brutto zuzüglich Zinsen aus 2.380,44 Euro brutto in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszins ab dem 01.02.2022 sowie aus weiteren 2.380,44 Euro brutto ab dem 01.03.2022 zu zahlen;
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Vergütung für den Monat März 2021 in Höhe von 2.380,44 Euro brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.324,40 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszins ab dem 01.04.2021 zu zahlen;
- 4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Vergütung für die Monate April bis Oktober 2021 in Höhe von jeweils 2.380,44 Euro brutto abzüglich in jedem dieser Monate erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von jeweils 1.419,00 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszins ab dem 1. des jeweiligen Folgemonats zu zahlen;

- 5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Urlaubsgeld 2021 in Höhe von 643,44 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszins ab dem 01.07.2021 zu zahlen; 15
- 6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Weihnachtsgeld 2021 in Höhe von 1.785,33 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszins ab dem 01.11.2021 zu zahlen; 117
- 7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Entgelt für den Monat November 2021 in Höhe von 2.380,44 Euro brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengelds in Höhe von 1.182,50 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszins ab dem 01.12.2021 zu zahlen; 119
- 8. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Arbeitsentgelt für den Monat Dezember 2021 in Höhe von 2.380,44 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszins ab dem 01.01.2022 zu zahlen; 201
- 9. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Vergütung für den Monat Januar 2022 in Höhe von 2.380,44 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszins ab dem 01.02.2022 zu zahlen und 223
- 10. die Beklagte zu verurteilen, an ihn Urlaubsabgeltung in Höhe von 4.394,66 Euro brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über Basiszins ab dem 15.04.2022 zu zahlen. 225

Die Beklagte hat beantragt, 26

die Klage abzuweisen. 27

Sie hat widerklagend beantragt, 28

- 1. den Kläger zu verurteilen, ihr in Textform Auskunft über sein zwischen dem 03.12.2020 bis 15.04.2020 erzielttes Einkommen zu erteilen; 230
- 2. den Kläger zu verurteilen, ihr in Textform Auskunft zu erteilen über die Vermittlungsangebote und Stellenvorschläge, die ihm im Zeitraum zwischen dem 03.12.2020 und dem 15.02.2022 von der Agentur für Arbeit und/oder dem Jobcenter unterbreitet wurden, und dabei die Tätigkeit, die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Vergütung anzugeben; 332
- 3. den Kläger zu verurteilen, ihr in Textform Auskunft zu erteilen, auf welche der im Zeitraum zwischen dem 03.12.2020 und dem 15.02.2022 von der Agentur für Arbeit und/oder dem Jobcenter erhaltenen Vermittlungsangebote und Stellenvorschläge er sich beworben hat, welche der dort benannten Arbeitgeber ihn zu einem 334

Vorstellungsgespräch eingeladen haben und bei welchem der dort benannten Arbeitgeber wann ein Vorstellungsgespräch tatsächlich stattfand oder aus welchen Gründen nicht stattgefunden hat sowie, von welchen Arbeitgebern er eine Absage wann erhalten hat;

- 4. den Kläger zu verurteilen, ihr in Textform Auskunft über die von ihm im Zeitraum zwischen dem 03.12.2020 und dem 15.02.2022 versendeten Bewerbungen (außerhalb der Vermittlungsangebote und Stellenvorschläge) zu erteilen und dabei das Unternehmen, bei dem er sich beworben hat, die Tätigkeit, und soweit möglich, die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Vergütung der Stelle anzugeben, sowie welche Arbeitgeber ihn zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen haben und bei welchem der dort benannten Arbeitgeber ein Vorstellungsgespräch tatsächlich wann stattfand oder aus welchen Gründen nicht stattgefunden hat sowie, von welchen Arbeitgebern er eine Absage wann erhalten hat und 336

- 5. die Vollständigkeit und Richtigkeit der von ihm nach Maßgabe der Verurteilung erteilten Auskünfte an Eides statt zu versichern und unter Vorlage von vorhandenen Nachweisen zu belegen. 338

Der Kläger hat beantragt, 39

die Widerklage abzuweisen. 40

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Kläger müsse sich auf die geltend gemachten Zahlungsansprüche gem. § 11 Nr. 2 KSchG böswillig unterlassenen anderweitigen Verdienst anrechnen lassen. Angesichts der Arbeitsmarktsituation in E und Umgebung sowie der Qualifikation des Klägers sei es möglich gewesen, sofort eine neue Beschäftigung zu finden. Dass der Kläger erst kurz vor dem Ende des Arbeitslosengeldbezugs eine neue Stelle gefunden habe sei nur dadurch zu erklären, dass er sich zuvor nicht um eine solche bemüht habe. So habe sie den Kläger – was unstreitig ist - bereits im August 2021 zur Auskunftserteilung aufgefordert und auf mehr als 100 Stellenanzeigen als Gabelstaplerfahrer hingewiesen. Auch hiernach habe sie ihm immer weiter geeignete Stellenanzeigen übersandt. Da der Kläger nach wie vor keine vollständigen Informationen, insbesondere über die erhaltenen Vermittlungsangebote und die von ihm unternommenen Bewerbungsaktivitäten nebst deren Verlauf erteilt habe, stehe ihr zudem sowohl ein Leistungsverweigerungsrecht hinsichtlich der geltend gemachten Zahlungsansprüche, als auch, mangels eigener Erkenntnismöglichkeiten, ein Auskunftsanspruch zu. Dieser beziehe sich neben dem tatsächlich erzielten Zwischenverdienst und den von der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter übermittelten Vermittlungs- bzw. Stellenangebote auch auf die Einzelheiten der vom Kläger – sowohl hinsichtlich dieser, als auch jenseits der Vermittlungsangebote – unternommener Bewerbungen. Die vom Kläger bislang erteilten, rudimentären Auskünfte seien nicht ausreichend, um den Auskunftsanspruch zu erfüllen. 41

Der Kläger war - unter Bezugnahme auf den vorgelegten Auszug des Arbeitslosengeldbescheids sowie der Aufstellung von Telefonnummern und Ansprechpersonen - bei den von der Agentur für Arbeit benannten Arbeitgebern (Anlagenkonvolut K8 zum Schriftsatz vom 17.06.2022, Bl. 215 ff. d.A.) der Ansicht, soweit ein Auskunftsanspruch der Beklagten überhaupt bestanden habe, sei dieser erfüllt. Weitere 42

Auskunftsansprüche bestünden nicht.

Mit Teilurteil vom 12.10.2022 hat das Arbeitsgericht den Kläger verurteilt, der Beklagten Auskunft über die von Agentur für Arbeit und/oder dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsangebote aus dem Zeitraum vom 03.12.2020 bis zum 31.01.2022 zu erteilen und hierbei die Tätigkeit, die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Vergütung anzugeben; im Übrigen hat es die Widerklage abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger sei nach Maßgabe der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.05.2020 (5 AZR 387/19) auf Grund der fehlenden eigenen Erkenntnismöglichkeiten der Beklagten hinsichtlich der für den Umfang ihrer Rechts aus § 11 KSchG erforderlichen Tatsachen verpflichtet, dieser in Textform Auskunft über die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und des Jobcenters unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung für den Zeitraum vom 03.12.2020 bis 31.01.2022 zu erteilen. Die vom Kläger bislang erteilten Auskünfte seien nicht ausreichend, um den Anspruch der Beklagten zu erfüllen. Dagegen bestehe kein über den streitgegenständlichen Zeitraum hinausreichender selbstständig einklagbarer und nicht erfüllter Auskunftsanspruch. Für den Zeitraum vom 01.02.2022 bis zum 15.04.2022, für den der Kläger keine Annahmeverzugsvergütung geltend mache, sei kein berechtigtes Informationsinteresse der Beklagten, das derzeit einer selbstständigen Geltendmachung bedürfe, erkennbar; für den Zeitraum vom 03.12.2022 bis zum 31.01.2022 habe den Kläger den Auskunftsanspruch hinsichtlich des tatsächlich erzielten anderweitigen Erwerbs erfüllt; die mit den Widerklageanträgen zu 3. und 4. geltend gemachten Auskunftsansprüche, die weit über den vom Bundesarbeitsgericht anerkannten Umfang hinausgingen, seien nicht Gegenstand einer eigenständig einklagbaren Auskunftspflicht, vielmehr seien diesbezüglich gegebene oder unterlassene Angaben des Klägers alleine im Rahmen der Darlegungs- und Beweislast bei den geltend gemachten Zahlungsansprüche des Klägers zu berücksichtigen.

43

Gegen das ihr am 26.10.2022 zugestellte Teilurteil hat die Beklagte am 24.11.2022 Berufung eingelegt, die sie am 27.12.2022 begründet hat. Sie ist der Ansicht, der Auskunftsanspruch zum erzielten Einkommen des Klägers für den Zeitraum vom 25.11.2021 bis 31.01.2022 sei nicht durch Erfüllung erloschen. Da der vorgelegte Bescheid der Agentur für Arbeit unvollständig sei, sei bereits nicht feststellbar, ob es sich um einen Bescheid des Klägers handle; der Bescheid beziehe sich zudem nur auf den Zeitraum bis zum 25.11.2021. Die Beklagte meint weiter, ihr stehe auch der mit dem Widerklageantrag zu 3. geltend gemachte Auskunftsanspruch bezüglich der vom Kläger etwaig unternommenen Aktivitäten (Bewerbungen, Einladungen, Vorstellungsgespräche, Absagen und ggf. deren Gründe) zu, da für sie nähere Kenntnisse zum konkreten Bewerbungsprozess erforderlich seien, um ihre Einwendungen gegen den geltend gemachten Anspruch auf Annahmeverzugslohn substantiiert zu begründen. Da nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich ein Auskunftsanspruch hinsichtlich der Vermittlungsangebote anerkannt werde, müsse die Beklagte auch in die Lage versetzt werden, entsprechende Einwendungen substantiiieren zu können. Die Gewährung eines diesbezüglichen Auskunftsanspruchs führe auch nicht zu einem Unterlaufen der allgemeinen Darlegungs- und Beweissituation im Prozess, da alleine die begehrten Auskünfte noch nicht den Einwand der Böswilligkeit des Unterlassens begründen könnten, sondern auch der nach erteilter Auskunft der beidseitig erfolgende Vortrag nach Maßgabe einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast zu beurteilen sei.

44

Die Beklagte vertritt weiter die Auffassung, ein Auskunftsanspruch bestehe auch hinsichtlich der Bewerbungsbemühungen, die der Kläger außerhalb der Vermittlungsangebote der Agentur für Arbeit unternommen habe. Ein solcher

45

Auskunftsanspruch korrespondiere mit einer ohnehin von Gesetzes wegen bestehenden Verpflichtung des Arbeitnehmers, die zwar sozialrechtlichen Ursprungs, aber auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu übertragen seien. Gem. § 2 Abs. 5 SGB III i.v.m. § 138 Abs. 4 SGB III sei der Arbeitnehmer verpflichtet, alle Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung zu nutzen, wovon auch die Mitwirkung bei der Vermittlung durch Dritte erfasst sei. „Dritter“ im Sinne des § 138 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III sei auch der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer Stellenangebote zuleite. Dementsprechend müsse der Arbeitnehmer diese Arbeitsangebote in seine Bemühungen bei der Arbeitssuche einbeziehen, wenn er eine Anrechnung böswillig unterlassenen Erwerbs vermeiden wolle und sei diesbezüglich zur Auskunft gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet.

Die Beklagte beantragt, 46

das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 12.10.2022, Az. 5 Ca 228/22, wird teilweise abgeändert und wie folgt erkannt: 47

a) Den Kläger zu verurteilen, der Beklagten in Textform Auskunft über sein zwischen dem 03.12.2020 bis 31.01.2022 erzielt Einkommen zu erteilen; 48

b) den Kläger zu verurteilen, der Beklagten in Textform Auskunft zu erteilen, auf welche der im Zeitraum zwischen dem 03.12.2020 und dem 31.01.2022 von der Agentur für Arbeit und/oder dem Jobcenter erhaltenen Vermittlungsangebote und Stellenvorschläge er sich beworben hat, welche der dort benannten Arbeitgeber ihn zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen haben und bei welchem der dort benannten Arbeitgeber wann ein Vorstellungsgespräch tatsächlich stattfand oder aus welchen ihm bekannten Gründen nicht stattgefunden hat sowie, von welchen Arbeitgebern er eine Absage wann erhalten hat; 49

c) den Kläger zu verurteilen, der Beklagten in Textform Auskunft über die von ihm im Zeitraum zwischen dem 03.12.2020 und dem 31.01.2022 versendeten Bewerbungen (außerhalb der Vermittlungsangebote und Stellenvorschläge) zu erteilen und dabei das Unternehmen, bei dem er sich beworben hat, die Tätigkeit, und soweit möglich, die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Vergütung der Stelle anzugeben, sowie welche Arbeitgeber ihn zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen haben und bei welchem der dort benannten Arbeitgeber ein Vorstellungsgespräch tatsächlich wann stattfand oder aus welchen ihm bekannten Gründen nicht stattgefunden hat sowie, von welchen Arbeitgebern er eine Absage wann erhalten hat; 50

d) die Vollständigkeit der Richtigkeit der von ihm auf die Anträge zu Ziff. 1. bis 4 erteilten Auskünfte an Eides statt zu versichern und unter Vorlage von vorhandenen Nachweisen zu belegen. 51

Der Kläger beantragt, 52

die Berufung zurückzuweisen. 53

Er verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens das angefochtene Urteil und meint, soweit Auskunftsansprüche der Beklagten begründet gewesen sein sollten, seien diese jedenfalls durch Erfüllung erloschen. Dies gelte insbesondere hinsichtlich des tatsächlich im streitgegenständlichen Zeitraum erzielten Einkommens sowie hinsichtlich der Auskünfte zu den von der Agentur für Arbeit übermittelten Vermittlungsangeboten; zu weiteren Einzelheiten von Bewerbungsprozessen schulde er keine Auskünfte. 54

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der erst- und zweitinstanzliche gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 55

Entscheidungsgründe 56

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, weil sie statthaft (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 Buchstabe c) ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1, 46 g Satz ArbGG, 519, 520 ZPO). 57

II. In der Sache bleibt das Rechtsmittel jedoch ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Widerklage der Beklagten, soweit sie Gegenstand des Berufungsverfahrens ist, zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. 58

1. Das Arbeitsgericht hat zulässigerweise gem. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 301 Abs. 1 Satz 1 ZPO durch Teilurteil über die Widerklage entschieden. 59

Ein Teilurteil nach § 301 Abs. 1 Satz 1 ZPO darf - auch im Fall der Widerklage - nur erlassen werden, wenn die Gefahr widersprechender Entscheidungen, auch infolge abweichender Beurteilung durch das Rechtsmittelgericht, ausgeschlossen ist. Eine solche Gefahr entsteht u.a. bei einer Mehrheit selbständiger prozessualer Ansprüche, wenn zwischen diesen eine materiell-rechtliche Verzahnung besteht (BGH 11. Mai 2011 - VIII ZR 42/10 - Rn. 14, BGHZ 189, 356; BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 387/19 –, BAGE 170, 327-339, Rn. 19). Dient der im Rahmen der Widerklage erhobene Auskunftsanspruch, wie hier, der Vorbereitung der in § 11 Nr. 2 KSchG gesetzlich vorgesehenen Einwendungen wegen böswillig unterlassenem anderweitigen Verdienst zur Abwehr einer Klage des Arbeitnehmers auf Annahmeverzugslohn, und ist nicht selbst der eigentliche Gegenstand des Rechtsstreits, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 387/19 –, BAGE 170, 327-339; Rn. 22 ff.), der sich die Kammer anschließt, ein Teilurteil auch in Ansehung der bestehender materiell-rechtlicher Verzahnungen zulässig. 60

2. Die Widerklage ist, soweit sie Gegenstand des Berufungsverfahrens ist, zulässig aber unbegründet. 61

a) Die Beklagte hat keinen Anspruch gegen den Kläger auf Auskunftserteilung über das von diesem im Zeitraum vom 03.12.2020 bis 31.01.2022 erzielte Einkommen. Der diesbezüglich ursprünglich entstandene Auskunftsanspruch der Beklagten (vgl. BAG, Urteil vom 29. Juli 1993 – 2 AZR 110/93 –, BAGE 74, 28-41) ist gem. § 362 Abs. 1 BGB durch Erfüllung erloschen. Der Kläger hat für den gesamten streitgegenständlichen Zeitraum Auskunft erteilt, indem er unter Vorlage eines Auszugs des Arbeitslosengeldbescheids der Agentur für Arbeit A -D erklärt hat, im Zeitraum vom 04.03.2021 bis 25.11.2021 Arbeitslosengeld in Höhe von 47,30 Euro täglich bezogen und im Übrigen im Zeitraum bis zum 31.01.2022 keinerlei anderweitigen Einkünfte erzielt zu haben. Soweit die Beklagte bemängelt, dass ihr eine hinreichende Überprüfung des Arbeitslosengeldbescheides nicht möglich sei, da der Kläger den Bescheid nicht vollständig vorgelegt habe, lässt dieses die Erfüllungswirkung der erteilten Auskunft unberührt. 62

b) Die Beklagte hat gegen den Kläger auch keinen Anspruch auf Auskunft über die von diesem etwaig unternommenen Bewerbungsbemühungen hinsichtlich der zwischen dem 03.12.2020 und 31.01.2022 von der Agentur für Arbeit und/oder dem Jobcenter erhaltenen Vermittlungsangebote und Stellenvorschläge nebst weiterer Details der 63

Bewerbungsverfahren (Einladungen, Vorstellungsgespräche, Absagen und ggf. Gründe) gem. § 242 BGB. Auf die ausführliche und zutreffende Begründung des Arbeitsgerichts unter II. 2. c) der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils wird Bezug genommen.

aa) Entgegen der Auffassung der Beklagten ergibt sich ein Auskunftsanspruch zu den Einzelheiten der durchgeführten oder unterlassenen Bewerbungsverfahren auch nicht in Anwendung der Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 27.03.2020 (BAG, Urteil vom 27.05.2020 – 5 AZR 387/19 -, NZA 2020, 1113) zur bejahten Auskunftsverpflichtung über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge herangezogen hat. Denn auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts setzt ein materiell-rechtlich nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) bestehender Auskunftsanspruch das Vorliegen einer besonderen rechtlichen Beziehung, die dem Grunde nach feststehende oder (im vertraglichen Bereich) zumindest wahrscheinliche Existenz eines Leistungsanspruchs des Auskunftsfordernden gegen den Anspruchsgegner, die entschuldbare Ungewissheit des Auskunftsfordernden über Bestehen und Umfang seiner Rechte sowie die Zumutbarkeit der Auskunftserteilung durch den Anspruchsgegner voraus; schließlich dürfen durch die Zuerkennung des Auskunftsanspruchs die allgemeinen Beweisgrundsätze nicht unterlaufen werden (BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 387/19 –, BAGE 170, 327-339, Rn. 32).

64

bb) Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Es fehlt insbesondere an einem dem Grunde nach feststehenden oder zumindest wahrscheinlichen Leistungsanspruch.

65

(1) Das Erfordernis des dem Grunde nach feststehenden oder zumindest wahrscheinlichen Leistungsanspruch setzt voraus, dass derjenige, der Auskunft fordert, durch das Verhalten desjenigen, von dem er Auskunft verlangt, bereits in seinem bestehenden Recht so betroffen ist, dass nachteilige Folgen für ihn ohne die Auskunftserteilung eintreten können (BGH 7. Dezember 1988 - IVa ZR 290/87 - zu 1 b aa der Gründe). Soll die begehrte Auskunft einen vertraglichen Anspruch belegen, muss dieser allerdings nicht bereits dem Grunde nach feststehen. Vielmehr genügt der begründete Verdacht einer Vertragspflichtverletzung (BGH 9. November 2017 - III ZR 610/16 - Rn. 24). Ist ein Vertragspartner zur Begründung von Einwendungen auf die Information durch den anderen angewiesen, genügt eine Wahrscheinlichkeit, dass die Einwendung begründet ist (BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 387/19 –, BAGE 170, 327-339, Rn. 34 m.w.N.)

66

(2) Die Beklagte ist in ihren bestehenden Rechten nicht dahingehend betroffen, dass ohne die vom Kläger begehrten Auskünfte nachteilige Folgen eintreten könnten. Sie ist zur Begründung von Einwendungen gegen die vom Kläger geltend gemachten Annahmeverzugslohnansprüche im Rahmen des § 11 Nr. 2 KSchG nicht auf Informationen zu Einzelheiten der vom Kläger ggf. unternommenen Bewerbungen und deren Fortgang angewiesen. Zwar trägt grundsätzlich der Arbeitgeber, der mit dem Ausspruch der unwirksamen Kündigung die Ursache für den Annahmeverzug gesetzt hat, die Beweislast für die Einwendung nach § 11 Nr. 2 KSchG. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer sich arbeitsuchend gemeldet hat und Auskunft über die ihm unterbreiteten Vermittlungsvorschläge erteilen kann (vgl. BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 27, BAGE 170, 327; BAG, Urteil vom 12. Oktober 2022 – 5 AZR 30/22 , Rn. 31, juris). Allerdings ist es, wenn der Arbeitgeber unter Verweis auf die Vermittlungsangebote der Agentur für Arbeit – hinsichtlich derer der Beklagten, wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, der Beklagten ein Auskunftsanspruch zusteht – schlüssig behauptet, dass im streitgegenständlichen Zeitraum Vermittlungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer bestanden, im Rahmen einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast sodann Sache des Arbeitnehmers, zu Vermittlungsmöglichkeiten

67

und -chancen so konkret wie möglich und unter Ausschöpfung aller Erkenntnismöglichkeiten vorzutragen. Erst wenn er dieses getan hat – wobei er sich regelmäßig auch zu der Frage, auf welche Stellen er sich beworben hat und welchen Verlauf etwaige Bewerbungsverfahren nahmen, erklären wird - ist es wiederum Sache des Arbeitgebers, sich hierauf konkret zu erklären, § 138 Abs. 2 ZPO (BAG, Urteil vom 12. Oktober 2022 – 5 AZR 30/22 –, Rn. 32, juris). Einer vorherigen Kenntnis hinsichtlich der Einzelheiten etwaig erfolgter Bewerbungen und Bewerbungsverfahren bedarf es zur Wahrung der Rechte der Beklagten daher nicht.

c) Die Beklagte hat gegen den Kläger auch keinen Anspruch auf Auskunft über die von diesem außerhalb der Vermittlungsvorschläge und Stellenangebote der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters unternommenen Bewerbungen und deren Einzelheiten. Denn der geltend gemachte Auskunftsanspruch bezieht sich als „Globalantrag“ ohne jegliche Konkretisierung jedenfalls auch auf Handlungen bzw. Bewerbungen des Klägers, zu deren Vornahme er zur Vermeidung einer Anrechnung nach § 11 Nr. 2 KSchG gar nicht veranlasst gewesen wäre und dementsprechend auch kein korrespondierender Auskunftsanspruch bestehen kann (aa)). Soweit außerhalb der von der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter vermittelter Stellenangebote hinsichtlich einzelner, konkreter Stellenangebote eine Verpflichtung des Klägers zu eigeninitiativen Bewerbungsbemühungen in Betracht kommt, fehlt es zudem an einem berechtigten Interesse der Beklagten an einem eigenständig geltend zu machenden Auskunftsanspruch (bb)).

aa) (1) Inwieweit der gekündigte Arbeitnehmer während des Annahmeverzugs zur Vermeidung einer Anrechnung nach § 11 Nr. 2 KSchG verpflichtet ist bzw. ihn eine Obliegenheit trifft, eigeninitiativ Aktivitäten zur Erlangung einer neuen Tätigkeit zu entfalten, wird in der Rechtsprechung und im Schrifttum nicht einheitlich beurteilt. Während teilweise – ausgehend von § 2 Abs. 5 SGB III – angenommen wird, der Arbeitnehmer sei gehalten, auch eigenverantwortliche Anstrengungen zu unternehmen, um eine neue Beschäftigung zu finden (ErfK/Kiel, 23. Aufl. 2023, KSchG § 11 Rn. 8; Witteler/Brune, NZA 2020, 1689, 1691; Barrein, NZA 2023, 334, 337; wohl auch: Staudinger/Fischinger (2022) BGB § 615, Rn. 174a), können nach anderer Auffassung von einem Arbeitnehmer, der sich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend gemeldet hat, keine weiteren, aktiven Suchbemühungen verlangt werden (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Mai 2018 – 10 Sa 1628/17 – Rn. 61, juris, Krause in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, § 615 BGB Rn. 101; BeckOK ArbR/Pleßner, 66. Ed. 1.12.2022, KSchG § 11 Rn. 17). Die wohl überwiegende Auffassung geht davon aus, dass von dem gekündigten Arbeitnehmer jedenfalls keine „besonderen Anstrengungen“ zur Erlangung einer anderweitigen Tätigkeit verlangt werden dürfen, eine andere Beurteilung aber ausnahmsweise auf Grund der besonderen Umstände des Einzelfalls unter Berücksichtigung von Treu und Glauben geboten sein kann (Ascheid/Preis/Schmidt/Biebl, 6. Aufl. 2021, KSchG § 11 Rn. 23; MüKoBGB/Hergenröder, 9. Aufl. 2023, KSchG § 11 Rn. 19; Linck/Krause/Bayreuther/Linck, 16. Aufl. 2019, KSchG § 11 Rn. 30; KR/Spilger, 13. Aufl. 2022, § 11 KSchG Rn 48; i.E. auch: Schubert/Jörgensen, BB 2023, 55, 57). Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22.03.2017 (BAG, Urteil vom 22. März 2017 – 5 AZR 337/16 –, juris), ist ein Tätigwerden des Arbeitnehmers jedenfalls dann erforderlich, wenn sich ihm eine realistische Arbeitsmöglichkeit bietet.

(2) Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Ausgangslage, nach der es sich bei der Lohnfortzahlung um den gesetzlich vorgesehenen Regelfall und bei der Anrechnung des hypothetischen Verdienstes lediglich um eine Ausnahme nach Treu und Glauben handelt sowie unter Berücksichtigung dessen, dass der Arbeitgeber den Annahmeverzug selbst durch eine unwirksame Kündigung verursacht hat (vgl. Schubert/Jörgensen, BB 2023, 55, 60), ist nach Auffassung der Kammer der Ansicht zu folgen, nach der der Arbeitnehmer zwar

nicht „sehenden Auges“ untätig bleiben darf, wenn realistische Aussichten auf eine anderweitige, zumutbare Beschäftigung bestehen, von ihm im Regelfall aber keine besonderen Anstrengungen verlangt werden können. Erst recht ist der Arbeitnehmer, der sich auf die von der Bundesagentur für Arbeit vermittelten Stellenangebote erfolglos beworben hat ohne das Vorliegen besonderer Anhaltspunkte nicht gehalten, auch über einen sich monatelang hinziehenden Annahmeverzugszeitraum nahezu durchgängig eigeninitiativ Bemühungen zur Erlangung einer anderweitigen Beschäftigung zu entfalten.

(3) Trifft den Arbeitnehmer aber keine Obliegenheit, ohne das Vorliegen konkreter Hinweise auf eine Beschäftigungsmöglichkeit besondere Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu unternehmen, können diesbezüglich auch keine Auskunftspflichten des Arbeitnehmers angenommen werden. Eine Verpflichtung zur Erteilung detaillierter Auskünfte über sämtliche vom Arbeitnehmer im gesamten Zeitraum des Annahmeverzugs - ggf. überobligatorisch – unternommener Bewerbungsbemühungen einschließlich weiterer Details zu deren Fortgang, lässt sich auch nicht aus den vom Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 27.05.2020 (BAG, Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 387/19 –, BAGE 170, 327-339) aufgestellten Grundsätzen zu einem bestehenden Auskunftsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Angeboten ableiten. Denn hat die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter dem Arbeitnehmer Vermittlungsangebote unterbreitet, stellen diese gerade Hinweise auf eine Beschäftigungsoption dar, die auch ein Tätigwerden des Arbeitnehmers erfordern. Dafür, dass auch ohne konkrete Hinweise auf eine bestehende Beschäftigungsmöglichkeit Tätigkeits- und Auskunftspflichten des Arbeitnehmers bestehen sollen, enthält die von der Beklagten herangezogene Entscheidung des BAG vom 27.05.2020 (5 AZR 387/19) keine Anhaltspunkte. 71

bb) Im Übrigen bedürfte es auch dann keines eigenständig geltend zu machenden Auskunftsanspruchs der Beklagten, wenn nach den unter aa) ausgeführten Grundsätzen zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten bestanden haben sollten, die – zur Vermeidung einer Anrechnung nach § 11 Nr. 2 KSchG – ein Tätigwerden des Klägers erforderten. 72

Soweit sich die Beklagte zur Begründung der Annahme anderweitiger zumutbarer Beschäftigungsmöglichkeiten auf die dem Kläger übersandten Stellenanzeigen bezieht, geht sie im Ansatz zu Recht davon aus, dass der Arbeitnehmer, zur Ermittlung dessen, ob eine realistische Arbeitsmöglichkeit besteht, grundsätzlich gehalten ist, diese zu überprüfen und sich auf Ausschreibungen zu bewerben (so auch: Schubert/Jörgensen, BB 2023, 55, 60). Allerdings bedarf es – ebenso wie im Falle der von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter übersandter Stellenangebote oder Vermittlungsvorschläge - keines eigenständigen Auskunftsanspruchs der Arbeitgeberin, da diese ihrer Darlegungs- und Beweislast bei der Frage des böswillig unterlassenen anderweitigen Verdienstes zunächst dadurch genügt, dass sie die – ihrer Auffassung nach – bestehenden, zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigt, zu denen sich sodann der Arbeitnehmer zu erklären hat. Wegen der weiteren diesbezüglichen Einzelheiten wird auf die Ausführungen unter b) Bezug genommen. Dass jenseits der übersandten Stellenanzeigen zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten bestanden, bezüglich derer sie zur Wahrung ihrer eigenen Recht auf Auskünfte des Klägers angewiesen wäre, hat die Beklagte nicht dargelegt. 73

III. Als unterliegende Partei hat die Beklagte gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. 74

IV. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht. 75

