Bundesarbeitsgericht Fünfter Senat	Urteil vom 26. August 2026 - 5 AZR 37/25 - ECLI:DE:BAG:2026:260826.U.5AZR37.25.0
I. Arbeitsgericht Gießen	Urteil vom 27. März 2024 - 2 Ca 269/23 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Teilurteil vom 25. September 2024 - 18 SLa 467/24 -

---

Entscheidungsstichwort:

Annahmeverzugsvergütung und Auskunftsansprüche

Leitsatz:

Dem Arbeitgeber steht gegenüber dem Annahmeverzugsvergütung fordernden Arbeitnehmer kein selbständig einklagbarer Anspruch auf Auskunft darüber zu, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf Stellenangebote beworben hat, die ihm von den staatlichen Arbeitsvermittlungsbehörden übermittelt wurden.

Hinweis des Senats:

Zurückverweisung aus prozessualen Gründen

BUNDESARBEITSGERICHT

5 AZR 37/25
18 SLa 467/24
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. August 2026

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Widerklägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Widerbeklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Aue und Hoffmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Teilurteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25. September 2024 - 18 SLa 467/24 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision über Auskunftsansprüche der Beklagten, die diese anlässlich der Geltendmachung von Annahmeverzugsvergütung durch den Kläger im Wege einer bedingt erhobenen Widerklage geltend macht. 1

Der Kläger ist bei der Beklagten, die Online-Shops für Möbel betreibt, seit dem 1. April 2019 tätig. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zum 28. Februar 2023. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage. In dem Prozess erging Anfang Oktober 2023 ein Anerkenntnisurteil. Seit dem 16. Oktober 2023 beschäftigte die Beklagte den Kläger wieder. 2

Der Kläger, der sich nach Zugang der Kündigung arbeitssuchend meldete, bewarb sich auf vier von der Agentur für Arbeit unterbreitete Vermittlungsvorschläge. Drei Bewerbungen waren erfolglos, auf die vierte wurde er zu einem Gespräch eingeladen, das wegen Wiederaufnahme der Tätigkeit bei der Beklagten nicht mehr stattfand. Zudem bewarb er sich - im Ergebnis erfolglos - aus eigener Initiative bei einem weiteren Unternehmen und bemühte sich um die Bewilligung einer Fortbildungsmaßnahme sowie den Erwerb bzw. die Anerkennung eines Berufsabschlusses. 3

Der Kläger hat - ursprünglich im Kündigungsrechtsstreit - die Zahlung von Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs für die Monate März bis Oktober 2023 verlangt. Das Arbeitsgericht hat den Antrag zur geson- 4

derten Verhandlung und Entscheidung abgetrennt. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und sich ua. darauf berufen, der Kläger habe es böswillig unterlassen, anderweitigen Verdienst zu erzielen. Mit einer Stufenwiderklage hat sie für den Fall, dass die Klage noch nicht abgewiesen werde, zuletzt - soweit für die Revision von Interesse - sinngemäß beantragt, den Kläger zu verurteilen,

> 3a. ihr in Textform Auskunft zu erteilen über die ihm ab dem 20. Januar 2023 bis zum 15. Oktober 2023 von der Agentur für Arbeit und/oder dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsangebote und Stellenvorschläge unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung;
>
> 3b. ihr in Textform Auskunft zu erteilen, auf welche der gemäß Ziff. 3a unterbreiteten Vermittlungsangebote und Stellenvorschläge er sich beworben hat, die jeweils eingereichten Bewerbungsunterlagen vorzulegen und das Ergebnis der Bewerbung mitzuteilen, insbesondere, ob er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen war oder ein solches stattgefunden hat;
>
> 3c. ihr in Textform Auskunft zu erteilen über die von ihm ab dem 20. Januar 2023 bis zum 15. Oktober 2023 unternommenen Eigenbemühungen und Bewerbungen unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung, sowie Vorlage der jeweils eingereichten Bewerbungsunterlagen;
>
> 3d. ihr in Textform Auskunft zu erteilen über das Ergebnis der Eigenbemühungen und Bewerbungen gemäß Ziff. 3c, insbesondere, ob er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen war oder ein solches stattgefunden hat.

Der Kläger hat die Abweisung der Widerklage beantragt. 5

Das Arbeitsgericht hat dem Zahlungsantrag des Klägers stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten durch Teilurteil über deren Auskunftsbegehren entschieden und die Widerklage überwiegend abgewiesen. Mit ihrer vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr weitergehendes Auskunftsverlangen fort. 6

Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Berufungsurteil beruht auf einem von Amts wegen zu prüfenden Verfahrensmangel, der zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht führt. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, dass die Widerklageanträge zu 3a bis 3d unzulässig sind, weil sie nicht unter einer zulässigen Bedingung zur Entscheidung gestellt wurden. 7

1. Die Beklagte hat vor dem Landesarbeitsgericht ausdrücklich erklärt, dass es sich bei ihrem Antrag auf Abweisung der auf die Zahlung von Annahmeverzugsvergütung gerichteten Klage um den Hauptantrag handele und die Widerklage nur als „Eventual(Hilfs-)widerklage“ zu verstehen sein soll. Über die Anträge zu 3a bis 3d ihrer Stufenwiderklage sei „nur dann zu entscheiden, wenn der Klageantrag noch nicht abgewiesen werden könne“. Diese - auslegungsbedürftige - Bedingung ist dahin zu verstehen, dass die Beklagte eine gerichtliche Entscheidung über ihre mit der Widerklage angebrachten Anträge nur für den Fall erstrebt, dass das Gericht die Zahlungsklage des Klägers noch nicht im Sinne einer Abweisung für entscheidungsreif hält. 8

2. Eine derartige Bedingung ist unzulässig, da es sich nicht um eine „innerprozessuale“ Bedingung handelt. 9

a) Prozesshandlungen sind grundsätzlich bedingungsfeindlich. Ausnahmsweise kann es jedoch zulässig sein, innerhalb eines bestehenden Prozessrechtsverhältnisses weitere Klageansprüche oder auch die Erhebung einer Widerklage vom Eintritt innerprozessualer Bedingungen abhängig zu machen. Eine solche innerprozessuale Bedingung kann, muss aber nicht notwendigerweise das Unterliegen oder Obsiegen mit dem Hauptantrag zum Inhalt haben. Es ist ebenso zulässig, nur für den Fall eine Sachentscheidung zu begehren, dass das Gericht im Zusammenhang mit der Entscheidung über den Hauptantrag eine Rechtsfrage in einer bestimmten Weise beurteilt *(st. Rspr., vgl. etwa BAG 3. Dezember 2025 - 4 ABR 12/24 - Rn. 25 mwN)*. 10

b) Danach liegt hier keine zulässige Bedingung vor. Bei der Frage, ob das Gericht die Klage noch nicht im Sinne einer Abweisung für entscheidungsreif hält, handelt es sich nicht um eine „innerprozessuale“ Bedingung, weil das Gericht deren rechtliche Beurteilung nicht im Rahmen einer Entscheidung über die Klage vornehmen kann. Da über diese gerade kein Urteil ergeht, werden die beiden Prozessrechtsverhältnisse - Klage einerseits und Widerklage andererseits - nicht in zulässiger Weise miteinander verknüpft. Um festzustellen, ob die von der Beklagten benannte Bedingung eingetreten ist, müsste letztlich „vorab“ im Rahmen der Widerklage geprüft werden, ob die Klage auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung (noch) nicht abgewiesen werden kann. Eine solche „Prüfung“ außerhalb des hierfür maßgebenden Prozessrechtsverhältnisses - hier: der Klage - erlaubt das Prozessrecht nicht. Dies zeigt sich auch darin, dass der Bedingungseintritt vom Senat nicht eigenständig überprüft werden kann, da die Zahlungsklage nicht in die Revision gelangt ist. 11

c) Aus der Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 11. Juli 1996 *(- IX ZR 226/94 - zu II 4 der Gründe)* ergibt sich nichts Gegenteiliges. Zwar hat der Bundesgerichtshof dort einen Hilfsantrag für zulässig erachtet, der für den Fall zur Entscheidung gestellt wurde, dass der Hauptantrag wegen fehlender Entscheidungsreife iSv. § 563 Abs. 3 ZPO an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden würde. Hierbei handelte es sich allerdings um eine Bedingung, deren Eintritt vom Revisionsgericht geprüft werden konnte. Zudem hatte - was für den Bundesgerichtshof maßgeblich war - das dem Hilfsantrag stattgebende Revisionsurteil zur Folge, dass eine Entscheidung über den Hauptantrag nicht mehr in Betracht kam. Diese besonderen Voraussetzungen sind vorliegend nicht gegeben. 12

II. Eine abschließende Entscheidung über die Widerklageanträge *(§ 563 Abs. 3 ZPO)* ist dem Senat nicht möglich, da die Beklagte vom Landesarbeitsgericht nicht auf die Unzulässigkeit ihrer Bedingung hingewiesen wurde. Das Gebot eines fairen Verfahrens *(vgl. dazu BAG 12. Oktober 2022 - 5 AZR 135/22 - Rn. 34 mwN; BGH 14. November 1994 - II ZR 160/93 - zu I der Gründe)* erfordert 13

es daher, ihr im fortgesetzten Berufungsverfahren ggf. die Möglichkeit zu sachdienlicher Antragstellung zu eröffnen.

III. Im Rahmen des fortgesetzten Berufungsverfahrens wird das Landesarbeitsgericht Folgendes zur berücksichtigen haben: 14

1. Das Berufungsgericht wird nach Behebung der derzeitigen Unzulässigkeit der Widerklageanträge der Beklagten Gelegenheit geben müssen, zum Inhalt des Antrags zu 3a - soweit dieser noch streitgegenständlich ist - näher vorzutragen. Dieser ist - unter Berücksichtigung des ergänzten Vorbringens der Beklagten in der Revision - derzeit nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO *(zu den Bestimmtheitsanforderungen eines Klageantrags vgl. etwa BAG 23. Oktober 2025 - 8 AZR 269/24 - Rn. 19 mwN)*. Die Beklagte verlangt insoweit nur noch Auskunft über die „Tätigkeit(en)“ der dem Kläger von der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter unterbreiteten Stellen- und Vermittlungsangebote. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Begehren ersichtlich dahin verstanden, dass eine Mitteilung der schlagwortartigen Bezeichnung der auf der ausgeschriebenen Arbeitsstelle zu erledigenden Arbeiten genügt. In der Revision hat die Beklagte erstmals vorgebracht, damit nicht nur die Mitteilung der bloßen „Überschrift“ der Stellenanzeige, sondern auch „nähere“ bzw. „vollständige“ Angaben zu dem sich aus dem Stellen- bzw. Vermittlungsangebot ergebenden Inhalt der Stelle zu erstreben. Damit bedarf das Begehren der Beklagten einer Klarstellung. 15

2. Der Klageantrag zu 3b ist demgegenüber ausreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 16

a) Die Beklagte möchte damit zum einen erreichen, dass der Kläger schriftlich *(§ 126b BGB)* mitteilt, auf welche der Stellen- bzw. Vermittlungsangebote, die ihm in der Zeit vom 20. Januar 2023 bis zum 15. Oktober 2023 von der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter unterbreitet wurden, er sich beworben hat. Zum anderen soll er sich *(ebenfalls schriftlich iSv. § 126b BGB)* zum Ergebnis einer solchen Bewerbung äußern und damit darüber Auskunft erteilen, ob seine Bewerbung erfolgreich oder erfolglos war. Außerdem soll er sich dazu erklären, ob er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen war und ob ein solches auch tat- 17

sächlich stattgefunden hat. Soweit die Revision in diesem Zusammenhang weitergehende Informationen anspricht, lässt die Antragsfassung ein weitergehendes Verständnis der begehrten Auskünfte nicht zu.

b) Zudem soll dem Kläger aufgegeben werden, die „jeweils eingereichten Bewerbungsunterlagen vorzulegen“. Die Beklagte macht damit bezogen auf die Bewerbungsunterlagen nicht lediglich eine inhaltliche Auskunft, sondern einen „Vorlageanspruch“ geltend. Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte ist davon auszugehen, dass die Beklagte die „Vorlage“ der Unterlagen an sich und nicht lediglich die Einreichung derselben bei Gericht im Rahmen des Klageverfahrens begehrt. Der missverständliche Begriff der „Vorlage“ erfasst ersichtlich eine Aushändigung der Unterlagen und nicht nur eine Einsichtnahme in diese. Da der Kläger über die „eingereichten“ (Original-)Bewerbungsunterlagen ggf. nicht mehr verfügt, zielt der Antrag erkennbar darauf ab, dass er der Beklagten zumindest Kopien oder Ausdrucke der von ihm eingereichten Unterlagen aushändigt. Der Begriff der „Bewerbungsunterlagen“ ist dabei funktional zu verstehen. Die Beklagte will offenbar alle Informationen erhalten, die der Kläger im Rahmen einer Bewerbung an den betreffenden Arbeitgeber übermittelt hat. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Bewerbung schriftlich oder ggf. über ein Onlineportal erfolgt ist. Bei einem funktionalen Verständnis sind „Bewerbungsunterlagen“ alle Interessenbekundungen und einem Arbeitgeber zu diesem Zweck übermittelte Daten, die der sich bewerbende Kläger übersandt hat. In welchem Format die Einreichung dieser Angaben bei einem künftigen Arbeitgeber erfolgt, ist für ihre Eigenschaft als Grundlage für dessen spätere Auswahlentscheidung unerheblich *(vgl. auch BAG 13. Dezember 2023 - 1 ABR 28/22 - Rn. 21, BAGE 182, 242)*. 18

3. Die Klageanträge zu 3c und 3d umfassen - bei zutreffendem Verständnis - ebenfalls ein Auskunfts- und ein Vorlagebegehren. 19

a) Die Beklagte möchte damit schriftlich *(§ 126b BGB)* Auskünfte über die vom Kläger in dem im Klageantrag zu 3c genannten Zeitraum unternommenen „Eigenbemühungen“ und „Bewerbungen“ „unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung“. Dieser Antrag ist dahin zu verstehen, dass der Kläger mitteilen soll, welche eigenen Aktivitäten er in dem konkreten Zeitraum 20

unternommen hat, um - ungeachtet der Stellenangebote von Seiten der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters - eine neue (abhängige) Beschäftigung zu finden. Hierzu gehört etwa, dass er angibt, in welchen Stellenportalen er nach freien Stellen gesucht hat. Zudem soll er mitteilen, auf welche Stellen er sich beworben hat, ob diese Bewerbungen erfolgreich waren, ob er ggf. zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde und ob dies auch tatsächlich stattgefunden hat. Für den Fall, dass der Kläger sich auf Stellen beworben hat, soll er zudem Angaben zu der dort jeweils maßgebenden Arbeitszeit, dem Arbeitsort und der Vergütung machen. Insoweit begegnet der Klageantrag ebenfalls keinen Zulässigkeitsbedenken. Soweit die Beklagte darüber hinaus die Nennung der „Tätigkeit“ erstrebt, bedarf es ggf. auch an dieser Stelle der Klärung, welche konkreten Angaben damit verlangt werden.

b) Darüber hinaus verlangt die Beklagte auch bezogen auf diese Bewerbungen des Klägers die Vorlage der entsprechenden Unterlagen. Insoweit gilt für das Verständnis dieses Klageantrags nichts anderes als für das mit dem Klageantrag zu 3b angebrachte Vorlagebegehren. 21

4. Das Landesarbeitsgericht wird zudem zu beachten haben, dass einem Arbeitgeber nach § 242 BGB gegen den Annahmeverzugsvergütung fordernden Arbeitnehmer zwar ein Anspruch auf Auskunft darüber zusteht, welche Stellenangebote mit welchem Inhalt er von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter erhalten hat. Ein weitergehender - selbständig einklagbarer - Anspruch auf Auskunft, ob, wie und mit welchem Ergebnis der Arbeitnehmer sich auf diese beworben hat, steht dem Arbeitgeber aber nicht zu. Gleiches gilt grundsätzlich auch bezüglich etwaiger Eigenbemühungen des Arbeitnehmers. 22

a) Nach Treu und Glauben *(§ 242 BGB)* können Auskunftsansprüche bestehen, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über den bestehenden Umfang seines Rechts im Ungewissen ist, er sich die zur Vorbereitung und Durchsetzung seines Anspruchs notwendigen Auskünfte nicht in zumutbarer Weise selbst beschaffen kann und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann, ohne dass durch die Gewährung 23

materiell-rechtlicher Auskunftsansprüche die Darlegungs- und Beweissituation im Prozess unzulässig verändert werden darf *(vgl. BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 31 mwN, BAGE 170, 327; BGH 25. Juli 2017 - VI ZR 222/16 - Rn. 13)*. Ein aus einem vertraglichen Rechtsverhältnis resultierender Auskunftsanspruch auf der Grundlage von § 242 BGB kann sich dabei auch auf Einwendungen beziehen, die einem Vertragspartner gegen Ansprüche des anderen Vertragspartners zustehen können *(vgl. MüKoBGB/Krüger 10. Aufl. BGB § 260 Rn. 16)*. Dies gilt auch für die Einwendung des böswilligen Unterlassens anderweitiger zumutbarer Arbeit nach § 11 Nr. 2 KSchG *(vgl. BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 39, aaO)*. Die Zubilligung eines Auskunftsanspruchs hat dabei unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls und unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu erfolgen *(vgl. etwa BGH 27. September 2023 - IV ZR 177/22 - Rn. 30 mwN; Staudinger/Looschelders/Olzen [2024] BGB § 242 Rn. 605)*.

b) Ausgehend hiervon erstreckt sich ein auf § 11 Nr. 2 KSchG bezogener Auskunftsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer nur auf die Mitteilung der Umstände, die der Arbeitgeber vortragen muss, um die sekundäre Darlegungslast des Arbeitnehmers im Annahmeverzugsprozess auszulösen. 24

aa) Die Darlegungs- und Beweislast für die Einwendung nach § 11 Nr. 2 KSchG trägt grundsätzlich der Arbeitgeber *(st. Rspr., vgl. etwa BAG 15. Januar 2025 - 5 AZR 273/24 - Rn. 27)*. Um seiner Darlegungslast im Annahmeverzugsprozess - im ersten Schritt - zu genügen, hat er zunächst konkret vorzutragen, dass und welche geeigneten und zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer im Verzugszeitraum bestanden *(vgl. BAG 7. Februar 2024 - 5 AZR 177/23 - Rn. 28, 31)*. Erst auf der Grundlage dieses Vortrags lässt sich überhaupt feststellen, ob der Arbeitnehmer es böswillig unterlassen hat, eine für ihn geeignete und zumutbare Arbeit anzunehmen. 25

bb) Ist der Arbeitgeber der ihm obliegenden Darlegungslast nachgekommen, muss sich - im nächsten Schritt - der Arbeitnehmer erklären. Ihn trifft insoweit unter Berücksichtigung der aus § 138 Abs. 1 und 2 ZPO folgenden Pflicht, sich zu den vom Arbeitgeber behaupteten Tatsachen wahrheitsgemäß und vollstän- 26

dig zu äußern, eine sekundäre Darlegungslast, da der primär darlegungsbelastete Arbeitgeber keine nähere Kenntnis der maßgeblichen Umstände und auch keine Möglichkeit zur weiteren Sachverhaltsaufklärung hat, während dem klagenden Arbeitnehmer nähere Angaben dazu ohne Weiteres möglich und zumutbar sind. Der Arbeitnehmer muss daher im Annahmeverzugsprozess darlegen, wie er sich mit den von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschlägen bzw. etwaigen vom Arbeitgeber überlassenen Stellenangeboten auseinandergesetzt und was er ggf. unternommen hat *(BAG 15. Januar 2025 - 5 AZR 273/24 - Rn. 27)*. Dabei kann er auch geltend machen, dass und welche Angebote er nicht für geeignet oder zumutbar hielt. Hat er Bewerbungsbemühungen unternommen, muss er darlegen, auf welche der Stellen er sich wann und in welcher Weise beworben hat.

cc) Diese sekundäre Darlegungslast des Arbeitnehmers führt weder zu einer Umkehr der Beweislast noch zu einer über die prozessuale Wahrheitspflicht und Erklärungslast *(§ 138 Abs. 1 und 2 ZPO)* hinausgehenden Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber alle für seinen Prozesserfolg benötigten Informationen zu verschaffen. Mit dem von ihm zu haltenden Vortrag steht noch nicht fest, dass er es böswillig unterlassen hat, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen. Die Einwendung des § 11 Nr. 2 KSchG erfordert nicht nur, dass es sich bei den vom Arbeitgeber benannten Beschäftigungsmöglichkeiten tatsächlich um für den Arbeitnehmer geeignete und zumutbare Stellenangebote handelt, sondern setzt auch voraus, dass eine Bewerbung des Arbeitnehmers erfolgreich gewesen wäre. Darüber hinaus muss sich das Verhalten des Arbeitnehmers im Rahmen der gebotenen Gesamtwürdigung als „böswilliges“ Unterlassen darstellen. Die Feststellungslast für alle diese Umstände trägt in der Regel der Arbeitgeber *(vgl. BAG 7. Februar 2024 - 5 AZR 177/23 - Rn. 27, zu Sonderkonstellationen vgl. Rn. 32; 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 27, BAGE 170, 327)*. 27

dd) Der sich aus § 242 BGB ergebende Auskunftsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer erstreckt sich dabei regelmäßig nur auf die Umstände, die für den Arbeitgeber erforderlich sind, um seiner ihm im Rahmen des Annah- 28

meverzugsprozesses im ersten Schritt obliegenden Darlegungslast nachzukommen.

(1) Um seiner Vortragslast bezüglich geeigneter und zumutbarer Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer im Verzugszeitraum zu genügen, kann sich der Arbeitgeber auf Stellenangebote für im Annahmeverzugszeitraum zu besetzende Arbeitsplätze berufen, die er selbst dem Arbeitnehmer zeitnah während des Kündigungsschutzprozesses übermittelt hat *(BAG 15. Januar 2025 - 5 AZR 273/24 - Rn. 25, 27; 7. Februar 2024 - 5 AZR 177/23 - Rn. 20)*. Der Arbeitgeber hat dabei darzutun, dass der Arbeitnehmer - ausgehend vom Stellenprofil in den Anzeigen - die Anforderungen für die ausgeschriebene Tätigkeit erfüllt. Zudem muss er diejenigen Umstände darlegen, aus denen sich ergibt, dass es sich um eine zumutbare anderweitige Verdienstmöglichkeit handelt. Dies erfordert sowohl bei der zeitnahen Übermittlung der Angebote an den Arbeitnehmer als auch im späteren Annahmeverzugsprozess, dass er Angaben zu Art und Inhalt der Tätigkeit, zum Arbeitsort und den Verdienstmöglichkeiten macht *(BAG 15. Januar 2025 - 5 AZR 273/24 - Rn. 26, siehe auch Rn. 39)*. Dies mag für den Arbeitgeber im Einzelfall zwar mühsam sein. Allerdings darf bei der Billigkeitsregelung des § 11 Nr. 2 KSchG nicht aus dem Blick gelassen werden, dass der Arbeitgeber mit dem Ausspruch der unwirksamen Kündigung die Ursache für den Annahmeverzug gesetzt hat und der gekündigte Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, das aus der unwirksamen Kündigung resultierende finanzielle Risiko des Arbeitgebers so gering wie irgend möglich zu halten *(BAG 15. Januar 2025 - 5 AZR 273/24 - Rn. 26)*. 29

(2) Zudem hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich auf Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters zu beziehen. Da er weder weiß, ob diese Behörden dem Arbeitnehmer im Annahmeverzugszeitraum entsprechende Vorschläge unterbreitet haben, noch deren Inhalt kennt, hat der Arbeitnehmer ihm auf der Grundlage von § 242 BGB hierüber Auskunft zu erteilen *(vgl. im Ergebnis bereits BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 30 ff., BAGE 170, 327)*. Erst die Auskunft über etwaige Vermittlungsvorschläge der Behörden und deren Inhalt ermöglicht dem Arbeitgeber den ihm im Rahmen des 30

Annahmeverzugsprozesses obliegenden Vortrag, dass auch insoweit für den Arbeitnehmer geeignete und zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten bestanden *(vgl. BAG 15. Januar 2025 - 5 AZR 273/24 - Rn. 27; 7. Februar 2024 - 5 AZR 177/23 - Rn. 28)*.

(a) Für den Auskunftsanspruch gegen den Arbeitnehmer kommt es nicht darauf an, ob die Einwendung des § 11 Nr. 2 KSchG wahrscheinlich gegeben ist. Soweit die Entscheidung des Senats vom 27. Mai 2020 *(- 5 AZR 387/19 - Rn. 34, 40, BAGE 170, 327)* anders zu verstehen sein sollte, hält der Senat hieran nicht fest. Ausreichend ist es, dass der Arbeitnehmer insoweit über Informationen verfügt, deren Vortrag dem Arbeitgeber im Rahmen von § 11 Nr. 2 KSchG obliegt und die er sich nicht selbst auf andere zumutbare und rechtmäßige Art und Weise beschaffen kann *(BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 41 ff., aaO).* 31

(b) Inhaltlich bezieht sich der dem Arbeitgeber aus § 242 BGB zustehende Auskunftsanspruch über die Vermittlungsangebote der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters dabei auf diejenigen sich aus den übermittelten Angeboten ergebenden Informationen, die für die Beurteilung, ob es sich bei diesen um ein für den Arbeitnehmer geeignetes und zumutbares Angebot handelt, erforderlich sind. Dies betrifft zunächst die Tätigkeit, die - je nach dem Inhalt des dem Arbeitnehmer übermittelten Angebots - nur schlagwortartig oder aber auch näher umschrieben sein kann. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber insoweit diejenigen Informationen zur Verfügung zu stellen, über die er auf der Grundlage des Vermittlungsvorschlags selbst verfügt. Entsprechendes gilt für den Namen des potentiellen Arbeitgebers und die weiteren Arbeitsbedingungen (Arbeitsort, Arbeitszeit, Beginn der Tätigkeit, Vergütung). 32

(c) Der Auskunftsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer ist selbständig einklagbar *(vgl. BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 17 ff., BAGE 170, 327)*. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer bereits eine Leistungsklage auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung erhoben hat. Solange der Arbeitnehmer die ihm obliegende Auskunft noch nicht erteilt hat, ist der Rechtsstreit über die Zahlung der Annahmeverzugsvergütung entsprechend § 148 ZPO auszusetzen *(vgl. BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 26, aaO)*. Um dies zu ver- 33

meiden, hat der Arbeitnehmer, der sich arbeitslos gemeldet hat, die Möglichkeit, den Anspruch des Arbeitgebers auf Auskunft bereits mit der Erhebung der Klage auf Annahmeverzugsvergütung oder während des Rechtsstreits zu erfüllen. Wurden die entsprechenden Auskünfte erteilt, besteht kein Grund, die Leistungsklage auszusetzen.

(3) Ein selbständig einklagbarer Auskunftsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer auf Mitteilung, wie dieser sich auf die ihm von der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter oder vom Arbeitgeber übermittelten Stellenangebote verhalten und welche Bewerbungsbemühungen mit welchem Ergebnis er unternommen hat, steht dem Arbeitgeber dagegen nicht zu. Der Arbeitnehmer hat sich auf die vom Arbeitgeber zur Begründung seines Einwands des böswilligen Unterlassens anderweitigen Verdienstes in einen Annahmeverzugsprozess eingeführten Vermittlungs- und Stellenangebote vielmehr nur im Rahmen seiner sekundären Darlegungslast zu äußern. § 242 BGB gebietet es - in Abwägung der beiderseitigen schutzwürdigen Interessen *(vgl. Rn. 23)* - nicht, dem Arbeitnehmer darüber hinaus eine eigenständig durchsetzbare Auskunftspflicht gegenüber dem Arbeitgeber aufzuerlegen. Dies ergibt sich - unter Berücksichtigung von Treu und Glauben - aus den Besonderheiten des § 11 Nr. 2 KSchG. Bei der § 615 Satz 2 BGB entsprechenden Einwendung handelt es sich um eine Billigkeitsregelung *(vgl. zu § 615 Satz 2 BGB schon Motive zum BGB 1888 Bd. 2 S. 209)*. Dies darf auch bei der Zuerkennung selbständig einklagbarer Auskunftspflichten des Arbeitnehmers nicht aus dem Blick geraten. Der Arbeitgeber, der mit dem Ausspruch der unwirksamen Kündigung die Ursache für den Annahmeverzug gesetzt hat, benötigt die insoweit begehrten Informationen nicht, um seine Einwendung nach § 11 Nr. 2 KSchG im laufenden Annahmeverzugsverfahren geltend zu machen. Ist er seiner anfänglichen Darlegungslast nachgekommen, dann ist es im Prozess Sache des Arbeitnehmers, sich zum Vortrag des Arbeitgebers zu äußern. Dem Arbeitnehmer obliegt insoweit die sekundäre Darlegungslast *(s. Rn. 26)*. Kommt er dem nicht nach, gilt die vom Arbeitgeber vorgebrachte Behauptung, der Arbeitnehmer habe sich auf die Beschäftigungsmöglichkeiten nicht oder jedenfalls nicht im sachgerechten Umfang beworben, als zugestanden *(§ 138 Abs. 3 ZPO)*. Ausgehend hiervon kann dann weiter geprüft 34

werden, ob der Arbeitnehmer es böswillig unterlassen hat, eine zumutbare und geeignete Arbeit anzunehmen *(s. Rn. 27)*.

(4) Ein Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer auf Erteilung von Auskünften hinsichtlich etwaiger Eigenbemühungen besteht in der Regel - wie auch vorliegend - nicht. Ein Arbeitgeber benötigt diese Auskünfte regelmäßig nicht, um seiner primären Darlegungslast für die Einwendung des § 11 Nr. 2 KSchG im Annahmeverzugsprozess zu genügen. Ungeachtet dessen vermag das Unterlassen von (weitergehenden) Eigenbemühungen eines arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers für sich genommen regelmäßig auch kein böswilliges Unterlassen zu begründen *(vgl. BAG 7. Februar 2024 - 5 AZR 177/23 - Rn. 29)*. 35

5. Die Vorlage von Bewerbungsunterlagen kann die Beklagte schon mangels Bestehens eines Auskunftsanspruchs nicht verlangen. 36

IV. Im fortgesetzten Berufungsverfahren wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 37

Ahrendt Zimmermann Bubach

Aue Hoffmann

ECLI:DE:BAG:2026:260826.U.5AZR37.25.0