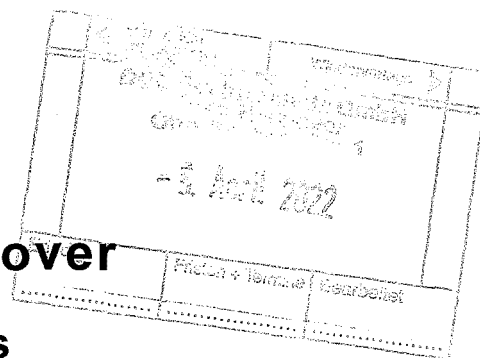


- Abschrift -



Arbeitsgericht Hannover

Im Namen des Volkes

Urteil

8 Ca 379/21

In dem Rechtsstreit

Verkündet am: 16.03.2022

Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Otto-Brenner-Straße 1, 30159 Hannover

gegen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom 16.03.2022 durch die Richterin am Arbeitsgericht .. als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn ... und die ehrenamtliche Richterin Frau ... als Beisitzer **für Recht erkannt:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Monate Januar und Februar 2021 3.120,00 Euro brutto abzgl. von der Bundesagentur für Arbeit gezahlter 1.566,80 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz

aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.02.2021 und
aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.03.2021
zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Monate März und April 2021 2.132,00 Euro brutto abzgl. von der Krankenkasse ... gezahlter 1.056,80 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.04.2021 und
aus 553,55 Euro brutto seit dem 16.05.2021
zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Monate Juni, Juli, August, September, Oktober und November 2021 9.360,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.07.2021,
aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.08.2021,
aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.09.2021,
aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.10.2021,
aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.11.2021 und
aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.12.2021
zu zahlen.
4. Im Übrigen werden die Klage und die Widerklage abgewiesen.
5. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 16,20 % und die Beklagte zu 83,80 %.
6. Der Streitwert wird auf 16.073,20 Euro festgesetzt.
7. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Annahmeverzugslohn sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach Ausspruch einer unrechtmäßigen betriebsbedingten Kündigung für einen Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 30. November 2021 und im Rahmen einer Widerklage um Auskunftsansprüche der Beklagten.

Der am 16. Dezember 1981 geborene Kläger ist ledig und Vater eines am 28. Oktober 2020 geborenen, unterhaltspflichtigen Kindes. Der Kläger ist seit dem 14. Februar 2017 bei der Beklagten zu einem Bruttomonatsentgelt von 1.560,00 EUR mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 24,00 Stunden als Bürokraft beschäftigt.

Mit Schreiben vom 26. November 2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich mit Ablauf des 31. Dezember 2020. Auf die Kündigungsschutzklage des Klägers vom 3. De-

zember 2020 traf das Arbeitsgericht Hannover zum Aktenzeichen 8 Ca 442/20 am 15. Dezember 2021 die Feststellung, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Beklagte legte gegen diese Entscheidung Berufung ein. Das Verfahren wird beim Landesarbeitsgericht Niedersachsen zum Aktenzeichen 17 Sa 28/22 geführt.

Der Kläger erhielt seit März 2020 bis einschließlich Februar 2021 Arbeitslosengeld in Höhe von monatlich 774,40 EUR. Der Kläger war im März, April und Mai 2021 arbeitsunfähig erkrankt und erhielt ausweislich der Mitteilung der Krankenkasse ... vom 19. August 2021 (*Anlage K1 zur Klageschrift vom 22. Dezember 2021, Bl. 5 d. A.*) ab dem 1. März 2021 bis zum 31. Mai 2021 Krankengeld iHv. insgesamt 2.320,20 EUR netto.

Die Beklagte bot dem Kläger unter dem 22. Juni 2021 eine Prozessbeschäftigung in C. an, die der Kläger ablehnte.

Der Kläger teilte mit Schriftsatz vom 3. März 2022 mit, dass er im streitgegenständlichen Zeitraum zwei Vermittlungsvorschläge von der Agentur Für Arbeit erhalten habe; am 3. März 2021 (*Anlage K6 zum Schriftsatz vom 3. März 2022, Bl. 49 d. A.*) und am 15. Oktober 2021 (*Anlage K7 zum Schriftsatz vom 3. März 2022, Bl. 50 d. A.*).

Mit seiner am 27. Dezember 2021 beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 30. Dezember 2021 zugestellten Klage begehrt der Kläger die Zahlung von Annahmeverzugslohn für die Monate Januar und Februar 2021 sowie für die Monate Juni bis einschließlich November 2021 und für sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Monate März und April 2021.

Der Kläger meint, eine Prozessbeschäftigung in C. sei ihm nicht zumutbar. Der Kläger müsse seine Kinder betreuen bzw. die Betreuung gewährleisten, daher sei eine Verlegung seines Lebensmittelpunktes lediglich für eine ungewisse Prozessbeschäftigung nicht möglich. Zudem scheine es, dass die Beklagte auch wieder neue Projekte betreue. Der Kläger gehe davon aus, dass die Mitarbeiter S. und D. in einem neuen Büro, der Wohnung des Herrn D. in S., aus dem Homeoffice bzw. in „mobiler Arbeit“ weiterhin ihrer Tätigkeit nachgingen.

Der Kläger beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Monate Januar und Februar 2021 3.120,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz
aus 1.560,00 Euro brutto abzüglich 773,40 Euro netto seit dem 16.02.2021 und
aus 1.560,00 Euro brutto abzüglich 773,40 Euro netto seit dem 16.03.2021

mit der Maßgabe zu zahlen, dass 1.546,80 Euro netto als übergegangener Anspruch an die Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die Agentur für Arbeit ..., zu zahlen sind.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Monate März und April 2021 2.132,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.560,00 Euro brutto abzüglich 773,40 Euro netto seit dem 16.04.2021 und aus 553,55 Euro brutto abzüglich 283,58 Euro netto seit dem 16.05.2021 mit der Maßgabe zu zahlen, dass 1.056,80 Euro netto als übergegangener Anspruch an die Krankenkasse des Klägers Barmer, 42267 Wuppertal, zu zahlen sind.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Monate Juni, Juli, August, September, Oktober und November 2021 9.360,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.07.2021, aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.08.2021, aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.09.2021, aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.10.2021, aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.11.2021 und aus 1.560,00 Euro brutto seit dem 16.12.2021 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte vertritt die Ansicht, sie habe sich im streitgegenständlichen Zeitraum nicht in Annahmeverzug befunden. Der Geschäftsführer der Beklagten habe - wie im Kündigungsschutzverfahren vorgetragen - die Entscheidung getroffen, die Verwaltungsstandorte sowohl in H. als auch in E. aufzugeben. Eine Beschäftigung des Klägers sei nur noch in C. möglich. Jedenfalls mit Ablehnung der angebotenen Prozessbeschäftigung in C. habe der Kläger keinen Anspruch auf Vergütung aus den Grundsätzen des Annahmeverzugs.

Soweit der Kläger in einem Vorverfahren wegen Annahmeverzug für das Jahr 2020 mitgeteilt habe, er hätte lediglich zwei Vermittlungsvorschläge vom Job Center erhalten, bestünden an der Vollständigkeit dieser Aussage erhebliche Zweifel. Es sei davon auszugehen, dass dem Kläger weitere Vermittlungsvorschläge unterbreitet worden seien, da im Tätigkeitsbereich des Klägers erhebliches Beschäftigungspotential bestehe.

Die Beklagte stellt widerklagend die Anträge:

1. Der Kläger wird verurteilt, Auskunft über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge für die Zeit vom 01.01.2021 bis zum

30.11.2021 unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung zu erteilen.

2. Der Kläger wird verurteilt, die Richtigkeit dieser Auskunft durch Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung zu versichern.

Der Kläger beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gem. § 313 Abs. 2 ZPO auf das Vorbringen der Parteien in ihren in diesem Verfahren gewechselten Schriftsätzen nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 12. Januar 2021 und 16. März 2022 Bezug genommen.

Mit Beschluss vom 25. Januar 2022 hat das Gericht den Antrag der Beklagtenseite vom 12. Januar 2022 auf Aussetzung des Verfahrens wegen Vorgefährlichkeit des Kündigungsschutzverfahrens vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen (AZ: 17 Sa 28/22) zurückgewiesen. Das Verfahren wurde hinzugezogen und war Gegenstand und Inhalt der mündlichen Verhandlung am 16. März 2022.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist überwiegend begründet; die Widerklage ist unbegründet.

1.

Dem Kläger steht für die Monate Januar und Februar 2021 sowie für die Monate Juni bis einschließlich November 2021 aus dem bestehendem Arbeitsvertrag mit der Beklagten gemäß § 615 Satz 1, §§ 293 ff. BGB Vergütung aus Annahmeverzug zu.

a)

Nach § 615 Satz 1 BGB hat der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung fortzuzahlen, wenn er mit der Annahme der Dienste in Verzug gerät. Die Voraussetzungen des Annahmeverzuges richten sich nach den §§ 293 ff. BGB. Ist für die vom Gläubiger vorzunehmende Handlung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt, bedarf es nach § 296 BGB keines Angebots des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber die Handlung nicht rechtzeitig vornimmt.

Die nach dem Kalender bestimmte Mitwirkungshandlung ist darin zu sehen, dem Arbeitnehmer für jeden Arbeitstag einen funktionsfähigen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Dem Arbeitgeber obliegt es als Gläubiger der geschuldeten Arbeitsleistung, dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung zu ermöglichen. Dazu muss er den Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers fortlaufend planen und durch Weisungen hinsichtlich Ort und Zeit näher konkretisieren. Kommt der Arbeitgeber dieser Obliegenheit nicht nach, gerät er in Annahmeverzug, ohne dass es eines Angebots der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer bedarf. Nach einer unwirksamen Kündigung muss deshalb der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, wenn er nicht in Annahmeverzug geraten will, die Arbeit wieder zuweisen. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. etwa BAG 19. Januar 1999 - 9 AZR 679/97 - zu II 1 der Gründe*).

b)

Nach § 11 Nr. 2 KSchG muss sich jedoch der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach der Entscheidung des Gerichts im Kündigungsschutzprozess fortbesteht, auf das vom Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung geschuldete Entgelt anrechnen lassen, was er hätte verdienen können, wenn er nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen. Böswillig im Sinne der Norm (*und des inhaltsgleichen § 615 Satz 2 BGB*) handelt der Arbeitnehmer, dem ein Vorwurf daraus gemacht werden kann, dass er während des Annahmeverzugs trotz Kenntnis aller objektiven Umstände (Arbeitsmöglichkeit, Zumutbarkeit der Arbeit und Nachteilsfolgen für den Arbeitgeber) vorsätzlich untätig bleibt oder die Aufnahme der Arbeit bewusst verhindert. Eine Anrechnung kommt auch in Betracht, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit bei dem Arbeitgeber besteht, der sich mit der Annahme der Dienste des Arbeitnehmers in Verzug befindet. Der Arbeitnehmer braucht ihm gegenüber aber nicht von sich aus aktiv zu werden, wie dem Wortlaut von § 11 Nr. 2 KSchG zu entnehmen ist. Danach muss es der Arbeitnehmer unterlassen haben, eine Arbeit „anzunehmen“. Die „Annahme“ einer Arbeit ist aber regelmäßig nur möglich, wenn sie zuvor angeboten worden ist. Das bedarf einer entsprechenden Erklärung des Arbeitgebers (*ebenfalls ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. etwa Urteil vom 22. Februar 2000 - 9 AZR 194/99 - zu I 1 und I 2 der Gründe*).

cc)

Der Arbeitgeber trägt für die Einwendungen nach § 615 Satz 2 BGB bzw. § 11 Nr. 1 und Nr. 2 KSchG die Darlegungs- und Beweislast (*BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 27; 6. September 1990 - 2 AZR 165/90 - zu III 3 a der Gründe; 25. Oktober 2007 - 8 AZR 917/06 - Rn. 56*). Den Arbeitnehmer trifft unter Berücksichtigung der aus § 138 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO folgenden Pflicht, sich zu den vom Arbeitgeber behaupteten Tatsachen wahrheitsgemäß und vollständig zu erklären, eine sekundäre Darlegungslast, wenn 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 (*dazu allgemein BGH 10. Februar 2015 - VI ZR 343/13 - Rn. 11; 3. Juni 2014 - VI ZR 394/13 - Rn. 20 jeweils mwN*).

Die sekundäre Darlegungslast führt weder zu einer Umkehr der Beweislast noch zu einer über die prozessuale Wahrheitspflicht und Erklärungslast (§ 138 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO) hinausgehenden Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber alle für seinen Prozess Erfolg benötigten Informationen zu verschaffen. Denn mit der erteilten Auskunft steht keineswegs fest, dass der Arbeitnehmer es böswillig unterlassen hat, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen. Ob die Stellenangebote Dritter „zumutbare“ Arbeit zum Gegenstand hatten und in dem Verhalten des Arbeitnehmers ein „böswilliges“ Unterlassen gesehen werden kann, hat der Arbeitgeber im Rechtsstreit über die Zahlung der Annahmeverzugsvergütung weiterhin darzulegen und im Streitfall zu beweisen (*BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 27*).

bb)

Gemessen an diesen Grundsätzen hat die Beklagte es unterlassen, hinreichende Tatsachen vorzutragen, aus denen sich ergibt, dass der Kläger es böswillig unterlassen habe, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen. Auf die erteilte Auskunft des Klägers mit Schriftsatz vom 3. März 2022 hin trägt die Beklagte weder vor, es habe weitere Vermittlungsangebote gegeben, noch behauptet sie, der Kläger habe die mitgeteilten Stellenangebote treuwidrig nicht angenommen.

cc)

Der Kläger muss sich auch nicht anrechnen lassen, was er bei der Beklagten bei Annahme des Angebots zum Abschluss eines Prozessrechtsverhältnisses in C. verdient hätte. Die Anwendung des § 11 Nr. 2 KSchG setzt zunächst voraus, dass dem Arbeitnehmer die angebotene Arbeit zumutbar ist. Maßgebend sind die Umstände des Einzelfalls. Die Unzumutbarkeit der Arbeit kann sich unter verschiedenen Gesichtspunkten ergeben. Sie kann ihren Grund in der Person des Arbeitgebers, der Art der Arbeit und den sonstigen Arbeitsbedingungen haben (*BAG 17. November 2011 - 5 AZR 564/10 - Rn. 17*). Bei einer betriebsbedingten oder personenbedingten Kündigung ist die vorläufige Weiterbeschäftigung dem Arbeitnehmer im Gegensatz zu einer verhaltensbedingten, insbesondere außerordentlichen Kündigung in der Regel eher zumutbar (*BAG 24. September 2003 - 5 AZR 500/02 - Rn. 21*). Dem Kläger ist zuzugestehen, dass die Annahme einer Prozessbeschäftigung an einem über 300 Kilometer vom Wohnsitz entfernten Ort nicht zumutbar ist. Eine tägliche Rückkehr zum Wohnsitz ist bei dieser Entfernung nicht möglich. Auch kann dem Kläger nicht zugemutet werden, allein aufgrund einer (befristeten) Prozessbeschäftigung seinen Lebensmittelpunkt nach C. zu verlegen. Auch erscheint die Anmietung einer Zweitwohnung unter dem Gesichtspunkt des Betreuungsbedarfs seiner Kinder und der relativ geringen monatlichen Vergütung nicht angemessen. Weswegen die Beschäftigung in C. dem Kläger trotz der Entfernung gleichwohl zumutbar sein könnte,

wird von der Beklagten nicht dargelegt. Insbesondere werden auch keine Ausführungen dazu gemacht, ob der Kläger seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung auch im Homeoffice hätte ausüben könnte.

c)

Soweit der Kläger für die Monate Januar und Februar 2021 auch Ansprüche aus übergegangenem Recht für die Agentur für Arbeit Hannover geltend macht, war die Klage abzuweisen. Dem Kläger fehlt es insoweit an der erforderlichen Aktivlegitimation. Er hat nicht dargelegt, dass die Agentur für Arbeit ihn ermächtigt hat, diese Ansprüche gegenüber der Beklagten geltend zu machen.

2.

Der Kläger hat für die Zeit vom 1. März 2021 bis 11. April 2021 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

a)

Ein Arbeitnehmer hat nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft.

b)

Das Arbeitsverhältnis der Parteien steht nach der Entscheidung des Gerichts im Kündigungsprozess fort. Die Beklagte schuldet deshalb gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG die Zahlung von Krankenvergütung für sechs Wochen.

c)

Soweit der Kläger für die Monate März und April 2021 auch Ansprüche aus übergegangenem Recht für die Krankenkasse des Klägers geltend macht, war die Klage abzuweisen. Dem Kläger fehlt es insoweit an der erforderlichen Aktivlegitimation. Er hat nicht dargelegt, dass die Krankenkasse ihn ermächtigt hat, diese Ansprüche gegenüber der Beklagten geltend zu machen.

II.

Die zulässige Widerklage ist unbegründet.

1.

Die Beklagte hat keinen Anspruch auf Auskunft über die von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter dem Kläger unterbreiteten Vermittlungsvorschläge für die Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 30. November 2021 unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung.

Die Voraussetzungen dieser arbeitsvertraglichen Nebenpflicht des Klägers nach § 242 BGB liegen nicht vor.

a)

In Rechtsprechung und Schrifttum ist anerkannt, dass nach Treu und Glauben Auskunftsansprüche bestehen können, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldigbarer Weise über den bestehenden Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann, ohne dass durch die Gewährung materiell-rechtlicher Auskunftsansprüche die Darlegungs- und Beweissituation im Prozess unzulässig verändert werden darf (vgl. BAG 2. August 2017 - 9 AZB 39/17 - Rn. 6; 1. Dezember 2004 - 5 AZR 664/03 - zu II 1 b und c der Gründe; BGH 8. Februar 2018 - III ZR 65/17 - Rn. 23 ff.; 6. Mai 2004 - III ZR 248/03 - zu II 5 der Gründe; BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 31).

b)

Der Auskunftsanspruch nach § 242 BGB setzt im Einzelnen voraus: (1) das Vorliegen einer besonderen rechtlichen Beziehung, (2) die dem Grunde nach feststehende oder (im vertraglichen Bereich) zumindest wahrscheinliche Existenz eines Leistungsanspruchs des Auskunftsfordernden gegen den Anspruchsgegner, (3) die entschuldgbare Ungewissheit des Auskunftsfordernden über Bestehen und Umfang seiner Rechte sowie (4) die Zumutbarkeit der Auskunftserteilung durch den Anspruchsgegner (BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 32 mwN). Schließlich dürfen (5) durch die Zuerkennung des Auskunftsanspruchs die allgemeinen Beweisgrundsätze nicht unterlaufen werden (BGH 17. April 2018 - XI ZR 446/16 - Rn. 24). Der so verstandene Auskunftsanspruch dürfte inzwischen als Gewohnheitsrecht anerkannt sein (BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 32 mwN).

aa)

Die unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben begründete Auskunftspflicht setzt also im Regelfall einen dem Grunde nach feststehenden Leistungsanspruch voraus. Gemeint ist damit, dass derjenige, der Auskunft fordert, durch das Verhalten desjenigen, von dem er Auskunft verlangt, bereits in seinem bestehenden Recht so betroffen sein muss, dass nachteilige Folgen für ihn ohne die Auskunftserteilung eintreten können (BGH 7. Dezember 1988 - IVa ZR 290/87 - zu 1 b aa der Gründe; BAG 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19 - Rn. 34). 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 (vgl. dazu MüKoBGB/Krüger 8. Aufl. § 260 Rn. 16).

bb)

Die geforderte Wahrscheinlichkeit, dass die Einwendung böswillig unterlassener anderweitiger Arbeit begründet ist, hat die Beklagte nicht dargetan. Die Beklagte behauptet noch nicht einmal, der Kläger habe es böswillig unterlassen, zumutbare Arbeit anzunehmen. Der Vortrag der Beklagten erschöpft sich darin, es bestünden erhebliche Zweifel, dass die für das Jahr 2020 mitgeteilten Vermittlungsvorschläge vollständig seien. Woraus sich diese Zweifel begründen, wird hierbei nicht erklärt. Das (Widerklage-)Ziel der Beklagten erstreckt sich auf einen im Zivilprozess unzulässigen Ausforschungsbeweis.

2.

Aus der Unbegründetheit des Auskunftsanspruchs folgt auch die Unbegründetheit des Anspruchs auf Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die Kosten des Rechtsstreits waren verhältnismäßig zu teilen.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, § 45 Abs. 1 Satz 1 GKG, §§ 3, 5 ZPO. Dabei hat das Gericht den Nennbetrag der Zahlungsanträge iHv 14.612,00 EUR zugrunde gelegt. Und für die Widerklage (Auskunftsanspruch für Einwendung des böswilligen Unterlassens anderweitigen Verdienstes) mit 10 % der geltend gemachten Zahlungsansprüche (1.461,20 EUR) berücksichtigt.

Über die gesonderte Zulassung der Berufung war nach § 64 Abs. 3 a ArbGG zu entscheiden. Das Gericht hat die Berufung mangels Vorliegens der Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht gesondert zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Berufungsschrift muss **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.