

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

6 Ta 47/13

6 Ca 1518/12

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 23.05.2013

Rechtsvorschriften: § 148 ZPO

Inhaltsangabe:

Zur ermessensgerechten Aussetzung eines Kündigungsschutzrechtsstreits bei vorgeiflicher vorhergehender Kündigung

Beschluss:

1. Die sofortige Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Aschaffenburg, vom 07.02.2013, Az. 6 Ca 1518/12, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche, hilfsweise ordentliche Arbeitgeberkündigung vom 13.12.2012 mit sofortiger Wirkung bzw. nach Ablauf der Kündigungsfrist. Als Kündigungsgrund ist angeführt, dass der Kläger im Kündigungsprozess im Verfahren 7 Ca 570/12 vor dem Arbeitsgericht Würzburg, Kammer Aschaffenburg, durch seinen Prozessvertreter falsche Behauptungen habe aufstellen lassen. Insbesondere habe dieser trotz eines Besuchs des Klägers im Betrieb am 04.12.2012, bei dem der Kläger persönlich gesehen habe, dass nicht mehr produziert

werde, in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 11.12.2012 im Beisein des Klägers behauptet, es seien noch zahlreiche Maschinen vorhanden, mit denen die Produktion fortgesetzt werde. Im Verfahren 7 Ca 570/12 geht es um die Wirksamkeit einer aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochenen Kündigung vom 27.04.2012 mit Wirkung zum 30.11.2012. Das Arbeitsgericht Würzburg, Kammer Aschaffenburg, hat mit Endurteil vom 11.12.2012 festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Gegen diese Entscheidung ist Berufung beim Landesarbeitsgericht Nürnberg unter dem Aktenzeichen 6 Sa 51/13 anhängig. Der zunächst auf 11.06.2013 bestimmte Verhandlungstermin wurde auf Antrag der Beklagten auf 16.07.2013 verlegt.

Das Arbeitsgericht hat das vorliegende Verfahren durch Beschluss vom 07.02.2013 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens 6 Sa 51/13 vor dem Landesarbeitsgericht Nürnberg ausgesetzt. Es hat die Aussetzung damit begründet, die Entscheidung über die Kündigung vom 13.12.2012 sei abhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis durch die im Verfahren 6 Sa 51/13 streitgegenständliche Kündigung beendet sei oder nicht. Sollte die Kündigung vom 27.04.2012 wirksam sein, wäre die vorliegende Klage bereits deshalb unbegründet, weil ein Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung nicht mehr bestanden hätte. Zur Vermeidung eines zweiten inzident geführten Kündigungsschutzprozesses innerhalb des vorliegenden Prozesses sei eine Aussetzung sachgerecht.

Der Beschluss wurde den Prozessvertretern der Beklagten ausweislich deren Empfangsbekennnisses am 25.02.2013 zugestellt. Diese haben mit am 11.03.2013 beim Arbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz sofortige Beschwerde gegen den Aussetzungsbeschluss eingelegt mit der Begründung, in den beiden Verfahren seien unterschiedliche Sachverhalte zu beurteilen. Sie, die Beklagte, habe ein schutzwürdiges Interesse daran, dass über die Wirksamkeit ihrer Kündigungen vom 13.12.2012 entsprechend dem Beschleunigungsgrundsatz kurzfristig entschieden werde.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 14.03.2013 die Abhilfe abgelehnt und die sofortige Beschwerde dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Das Arbeitsgericht hat hierbei betont, dass die Aussetzung im Hinblick darauf gerechtfertigt sei, dass die Gefahr widersprechender Entscheidungen bestehe; zudem sollten, Arbeit und Belastung

des Gerichts vermieden werden, die sich später als überflüssig erweisen könnten. Auch wäre es aufgrund des mit der Kündigung gemachten Vorwurfs, der Kläger habe wider besseres Wissen die Betriebsstilllegung bestritten, und des Beweisthemas im Verfahren über die Kündigung vom 27.04.2012, das sich auf die Betriebsstilllegung beziehe, erforderlich, Beweise über dieselben Tatsachenfragen in beiden Prozessen zu erheben. Dies erscheine auch unter Berücksichtigung des Beschleunigungsgrundsatzes nicht angebracht.

Die Beklagte hat sich gegen diese Entscheidung mit der Begründung gewandt, das Arbeitsgericht habe ihre Schriftsätze nicht mit der gebotenen Sorgfalt berücksichtigt.

Auf die Anfrage des Beschwerdegerichts, ob die sofortige Beschwerde im Hinblick auf den für den 11.06.2013 anstehenden Berufungstermin im Verfahren 6 Sa 51/13 aufrechterhalten werde, hat die Beklagte erklärt, dies sei der Fall, weil der zunächst vorgesehene Termin auf den 16.07.2013 verlegt worden sei.

II.

Die nach §§ 252, 567 ff. ZPO zulässige, insbesondere form- und fristgerecht eingereichte sofortige Beschwerde ist nicht begründet. Die Ermessensentscheidung des Arbeitsgerichts, den Rechtsstreit über die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigung vom 27.04.2012 – ausgesprochen zum 30.11.2012 – auszusetzen, ist in keiner Weise zu beanstanden.

1. Zunächst hat das Arbeitsgericht zutreffend berücksichtigt, dass im Falle der Entscheidung über die Kündigung vom 13.12.2012 die Gefahr widersprechender Entscheidungen bestünde. Hieran muss – bei verständiger Würdigung des Sachverhalts – vor allem die Beklagte, deren Interessen der Beklagtenvertreter zu vertreten hat, interessiert sein. Käme das Arbeitsgericht nämlich im vorliegenden Verfahren zum Ergebnis, das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung vom 13.12.2012 nicht aufgelöst, würde damit gleichzeitig feststehen, dass das Arbeitsverhältnis noch am 13.12.2012 bestand. Würde diese Entscheidung rechtskräftig, wäre damit der Prozess über die Wirksam-

keit der Kündigung vom 27.04.2012 faktisch erledigt – es könnte allein deswegen, weil feststünde, dass das Arbeitsverhältnis am 13.12.2012 noch bestand, durch die Kündigung vom 27.04.2012 nicht zum 30.11.2012 beendet worden sein. Würde das Arbeitsgericht also über die Kündigung vom 13.12.2012 entscheiden, wäre die Beklagte allein deswegen gezwungen, in Berufung zu gehen, um diese Entscheidung nicht rechtskräftig werden zu lassen; es würden zumindest weitere Kosten entstehen. Unter Berücksichtigung dieses Umstandes und unter Bewertung der Tatsache, dass im Prozess über die Kündigung vom 27.04.2012 eine Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht unmittelbar bevorsteht – ein Verhandlungstermin hätte im übrigen schon stattfinden können, wenn die Beklagtenvertreter die Berufungsbegründungsfrist nicht hätten verlängern lassen, würde unmittelbar bevorstehen, wenn die Beklagte den Termin vom 11.06.2013 nicht hätte verlegen lassen –, hat das Arbeitsgericht sein Ermessen in der Tat zutreffend dahingehend ausgeübt, dass es den Rechtsstreit über die nachfolgende Kündigung ausgesetzt hat.

2. Die Berücksichtigung und Abwägung dieser Umstände führt auch unter Berücksichtigung des Beschleunigungsgebots in Kündigungsverfahren (§ 61a Abs. 1 ArbGG) nicht dazu, dass eine Aussetzung nur unter besonderen Umständen in Betracht käme. Das Beschleunigungsgebot stellt nur einen Aspekt für die Ermessensausübung dar. Dem Arbeitsgericht ist das in § 148 ZPO eingeräumte Ermessen nicht durch diese Vorschrift genommen (so ausführlich und zutreffend LAG Düsseldorf vom 30.07.2012, 2 Ta 265/11, zitiert nach juris, mit weiteren Nachweisen). Die vom Arbeitsgericht getroffene Ermessensentscheidung wäre umso mehr vertretbar, wenn das Arbeitsgericht bei dieser Ermessensentscheidung berücksichtigen müsste, ob der Klage über die erste vorgreifliche Kündigung Erfolgsaussichten beigemessen werden (dies verlangt etwa LAG Schleswig-Holstein vom 24.11.2006, 2 Ta 268/06, zitiert nach juris). Offensichtlich hat das Arbeitsgericht diese Erfolgsaussicht – gerade deshalb, weil die Stattgabe im Kündigungsprozess über die Kündigung vom 27.04.2012 allein wegen der unzureichenden Beweisangebote und nicht etwa wegen Ungeeignetheit des Kündigungsgrundes erfolgt ist – zumindest als Möglichkeit bejaht. Auch aus diesem Grund durfte es bei der Ermessensausübung davon ausgehen, dass die Gründe für eine Aussetzung überwiegen.

3. Schwer verständlich sind die Ausführungen der Beklagten in der Beschwerde, das Arbeitsgericht habe die Schriftsätze nicht ausreichend gelesen. Gerade weil das Arbeitsgericht einen Erfolg der Beklagten nach Lektüre des arbeitsgerichtlichen Urteils im Vorverfahren und der Schriftsätze in der Berufung für möglich hält, hat es die Kündigung vom 13.12.2012 nicht ohne Berücksichtigung dieses vorherigen Verfahrens für wirksam oder unwirksam erklärt, sondern der Vorgeiflichkeit des Verfahrens vor dem Landesarbeitsgericht Rechnung getragen.
4. Nach alldem hat das Arbeitsgericht in jeder Hinsicht zutreffend entschieden, so dass die sofortige Beschwerde zurückzuweisen ist. Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst (Nachweise vgl. etwa bei Zöller-Greger, ZPO, 29. Aufl. 2012, § 252 Rn. 3). Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

...
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht