

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**2 Ta 118/13**

1 Ca 2017/13

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 18.09.2013

Rechtsvorschriften: Art. 28 EuGVVO, § 148 ZPO

Inhaltsangabe:

Zu den Kriterien, nach denen ein Verfahren nach Art. 28 EuGVVO ausgesetzt werden kann.

---

### **Beschluss:**

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 10.06.2013 – 1 Ca 2017/13 – wird aufgehoben.
2. Das Verfahren wird zur erneuten Entscheidung über die Aussetzung an das Arbeitsgericht Nürnberg zurückverwiesen.
3. Der Gegenstandswert wird auf 6.500,-- € festgesetzt.

### **Gründe:**

I.

Die Parteien streiten um den Fortbestand des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses und um Schadensersatzansprüche.

Der seit 07.01.2013 bei der Beklagten – die ihren Sitz in Graz hat – mit Dienstort in Nürnberg beschäftigte Kläger hat am 12.03.2013 beim Arbeits- und Sozialgericht Graz eine

- 2 -

Klage eingereicht mit dem Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 07.03.2013 nicht aufgelöst worden ist. Mit Schreiben vom 25.03.2013 hat er Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht Nürnberg gegen eine ordentliche Kündigung vom 11.03.2013 zum 30.04.2013 erhoben. Mit beim Arbeitsgericht Nürnberg am 10.06.2013 eingegangenem Schriftsatz machte der Kläger auch einen Schadensersatzanspruch in Höhe von 60.000,- € im Hinblick auf die Zeugniserteilung geltend (Blatt 42 d.A.). Die Beklagtenvertreter haben beantragt, im Hinblick auf das in Graz bereits anhängige Verfahren die Unzuständigkeit des Arbeitsgerichts Nürnberg auszusprechen und die Klage vom 25.03.2013 zurückzuweisen.

Mit Beschluss vom 10.06.2013 setzte das Arbeitsgericht Nürnberg das Verfahren gemäß Art. 28 EuGVVO i.V.m. § 148 ZPO aus. Wegen der Einzelheiten dieses Beschlusses wird auf Blatt 61 bis 63 der Akten Bezug genommen.

Dieser Beschluss wurde dem Kläger am 12.06.2013 zugestellt. Mit Schriftsatz vom 18.06.2013, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage (Bl. 68 d. A.) erhob der Kläger Beschwerde. Er ist der Ansicht, dass „das Arbeitsgericht Nürnberg ohne mündliche Verhandlung das unbefristete Arbeitsverhältnis aufgelöst“ habe. Er stellte daher u.a. den Antrag „auf Ablösung von dem Richter, der diesen Beschluss gefasst“ habe. Darüber hinaus möchte er an der Verhandlung in Nürnberg festhalten. Wegen der weiteren Ausführungen in der Beschwerde des Klägers wird auf Blatt 68 der Akten verwiesen.

Nach Zurückweisung des Befangenheitsantrags (Blatt 84 ff d.A.) half das Arbeitsgericht Nürnberg mit Beschluss vom 14.08.2013 der Beschwerde des Klägers vom 18.06.2013 nicht ab und legte das Verfahren dem Landesarbeitsgericht Nürnberg zur Entscheidung vor. Wegen der Einzelheiten dieses Beschlusses wird auf Blatt 87 der Akten verwiesen.

## II.

Die zulässige sofortige Beschwerde des Klägers hat Erfolg. Der Beschluss vom 10.06.2013 in der Fassung des Nichtabhilfebeschlusses vom 14.08.2013 war daher auf-

zuheben und das Verfahren zur erneuten Entscheidung über die Aussetzung an das Arbeitsgericht zurückzuverweisen.

1. Die Beschwerde des Klägers vom 18.06.2013 ist auch als Beschwerde gegen den Aussetzungsbeschluss anzusehen. Der Kläger führt ausdrücklich aus, dass er an der Verhandlung in Nürnberg festhalten möchte. Dies hat auch das Arbeitsgericht zu Recht so gesehen.
2. Die Beschwerde des Klägers ist gemäß § 78 Abs. 1 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 567 Abs. 1 Nr. 1, 252 ZPO statthaft und gemäß § 569 Abs. 1, 2 ZPO form- und fristgerecht eingelegt worden. Der Kläger konnte die Beschwerde selbst gemäß § 11 Abs. 4 ArbGG i.V.m. § 569 Abs. 3 Nr. 1 ZPO einlegen.
3. Die Beschwerde ist auch begründet.

Das Arbeitsgericht geht allerdings zu Recht davon aus, dass im vorliegenden Fall eine Aussetzung des Rechtsstreits gemäß Art. 28 EuGVVO i.V.m. § 148 ZPO in Betracht kommt.

a) Nach dieser Vorschrift kann dann, wenn bei Gerichten verschiedener Mitgliedsstaaten Klagen, die im Zusammenhang stehen, anhängig sind, jedes später angerufene Gericht das Verfahren aussetzen. Nach Art. 28 Abs. 3 EuGVVO stehen Klagen im Sinne des Art. 28 EuGVVO im Zusammenhang, wenn zwischen ihnen eine so enge Beziehung gegeben ist, dass eine gemeinsame Verhandlung und Entscheidung geboten erscheint, um zu vermeiden, dass in getrennten Verfahren widersprechende Entscheidungen ergehen können. Insoweit wird eine Identität des Lebenssachverhaltes verlangt, die im Zusammenhang mit einer Aussetzung nach Art. 28 Abs. 1 EuGVVO nur dann bejaht werden kann, wenn die Ergebnisse des einen Prozesses im anderen verwertet werden können (Zöller, ZPO, 29. Aufl., Art. 28 EuGVVO Rn. 4).

Die Entscheidung über die Aussetzung nach Art. 28 EuGVVO ist in das Ermessen des Gerichts gestellt. Sie kann daher nur auf Ermessensfehler überprüft werden (BGH vom

19.02.2013 – VI ZR 45/12 Rn. 23 m.w.N. zitiert nach juris). Bei der Ausübung des Ermessens ist vom Zweck des Art. 28 Abs. 1 EuGVVO auszugehen, eine bessere Koordinierung der Rechtsprechungstätigkeit innerhalb der Gemeinschaft zu verwirklichen und die Inkohärenz von Entscheidungen und den Widerspruch zwischen Entscheidungen zu vermeiden, selbst wenn diese getrennt vollstreckt werden können. Dabei können unter anderem folgende Gesichtspunkte eine Rolle spielen: Der Grad des Zusammenhangs beider Verfahren und der Gefahr widersprechender Entscheidungen, die Interessen der Parteien, die Förderung der Prozessökonomie, Stand und Dauer der Verfahren, die Sach- und Beweisnähe der Gerichte und die Zuständigkeit des Erstgerichts (BGH a.a.O. Rn. 24 m.w.N. zitiert nach juris). Da die Aussetzung in der Verordnung selbst nicht näher geregelt ist, können auch die zu § 148 ZPO entwickelten Grundsätze herangezogen werden (Zöller a.a.O., Rn 7). Dazu zählt in Bestandsstreitigkeiten vor dem Arbeitsgericht auch die besondere Prozessförderungspflicht im Rahmen von § 61 a ArbGG.

**b)** Eine Ermessensentscheidung, in die diese Kriterien in ausreichendem Maße eingeflossen wären, kann vom Beschwerdegericht nach der vom Erstgericht gegebenen Begründung nicht nachvollzogen werden. Das Erstgericht hat ausgeführt, dass es für angebracht halte, das Verfahren gemäß § 148 ZPO auszusetzen, da es auf die Wirksamkeit der Kündigung vom 11.03.2013 nicht mehr ankomme, wenn die Kündigung vom 07.03.2013 das Arbeitsverhältnis bereits wirksam aufgelöst hatte.

Der Gesichtspunkt der Vorgeiflichkeit eines anderen Verfahrens ist sicherlich ein stark zu berücksichtigendes Kriterium, um widersprechende Entscheidungen zu verhindern und Prozessstoff im anderen Verfahren verwerten zu können.

Hinsichtlich des Bestandsstreits geht das Erstgericht völlig zu Recht davon aus, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Voraussetzung für die in einem Kündigungsschutzprozess begehrte Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch eine bestimmte Kündigung nicht aufgelöst ist, ist, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der mit dieser Kündigung beabsichtigten Beendigung des Rechtsverhältnisses besteht. Richtig ist auch, dass der Kläger mit seiner Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht in Graz eine Kündigung vom 07.03.2013, zugegangen am 09.03.2013, angegriffen hat und mit der später eingereichten Klage in Nürnberg eine Kündigung vom 11.03.2013

zum 30.04.2013, zugegangen am 18.03.2013. Allerdings ist für das Beschwerdegericht nicht erkennbar, zu welchem Termin die Kündigung vom 07.03.2013, die wegen Vertrauensbruch ausgesprochen worden sein soll (s. Blatt 29 d.A.), das Arbeitsverhältnis auflösen sollte. Sollte es sich hier um eine außerordentliche Kündigung handeln, ist nach Aktenlage nämlich nicht eindeutig, ob die Beklagte an einem früheren Beendigungstermin als dem 30.04.2013 überhaupt noch festhält. Denn sowohl in der Lohnsteuerbescheinigung für 2013 (Bl. 48 d. A.) als auch in der Arbeitsbescheinigung zur Vorlage bei der Bundesagentur für Arbeit (Bl. 50 ff.) hat die Beklagte offenbar als Endtermin des Dienstverhältnisses den 30.04.2013 angegeben. Es bedarf daher noch weiterer Feststellungen, aus denen sich eindeutig die Vorgeiflichkeit des österreichischen Verfahrens für den Bestandsstreit ergibt, und damit möglicherweise der von Art. 28 Abs. 1 und 3 EuGVVO geforderte Zusammenhang abgeleitet werden kann.

Ebenso bedürfte es noch gesonderter Feststellungen, warum die vom Kläger mit am 10.06.2013 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schreiben geltend gemachten weiteren Ansprüche, insbesondere der Schadensersatzanspruch wegen der Zeugniserteilung, in dem von Art. 28 Abs. 1 und 3 EuGVVO geforderten Zusammenhang mit dem vor dem Arbeits- und Sozialgericht Graz anhängigen Bestandsstreit stehen.

Bejaht das Erstgericht den Zusammenhang beider Verfahren, wird es für die Ermessensentscheidung die Interessen der Parteien gegeneinander abzuwägen haben unter Berücksichtigung der oben genannten Kriterien. Hierbei wird auch zu berücksichtigen werden können, welche Rechtswahl die Parteien getroffen haben. Im Arbeitsvertrag scheinen an mehreren Stellen österreichische Gesetze zitiert zu sein.

**c)** Da § 252 ZPO dem Beschwerdegericht nur die Nachprüfung auf Ermessensfehler des Erstgerichts und das Vorliegen des Aussetzungsgrundes eröffnet, ist es dem Beschwerdegericht verwehrt, im Rahmen der Beschwerde sein Ermessen an die Stelle des dem Erstgericht eingeräumten zu setzen oder die Beurteilung der Sach- und Rechtslage durch das Erstgericht zu prüfen, denn diese Entscheidung bleibt dem Rechtsmittel gegen die spätere Sachentscheidung vorbehalten (Zöllner, ZPO, 29. Aufl., § 252 ZPO Rn. 3 m.w.N.). Dem Erstgericht ist daher Gelegenheit zu geben, erneut über die Aussetzung des Verfahrens unter Berücksichtigung der gegebenen Hinweise zu befinden. Hierzu wird

auch gehören festzustellen, ob das Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht Graz immer noch anhängig ist und ob es fortgeführt werden soll.

### III.

Eine Kostenentscheidung war nicht zu treffen. Die durch das Beschwerdeverfahren entstandenen Kosten sind Teil der Prozesskosten und gegebenenfalls bei der Hauptsacheentscheidung zu berücksichtigen.

Der Beschwerdewert war auf einen Bruchteil – 1/10 – des Hauptsacheverfahrens festzusetzen. Dabei wurde im Streitfall für den Bestandsstreit ein Wert von 5.000,-- € (ein Monatsgehalt) zugrunde gelegt und für den Schadensersatzanspruch ein Wert von 60.000,-- €. Dementsprechend war der Wert des Beschwerdegegenstandes auf 6.500,-- € festzusetzen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Steindl  
Vorsitzender Richter  
am Landesarbeitsgericht