

7 Ta 185/11
4 Ca 562/11
(Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg -)



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschwerdeverfahren

S... B...

- Kläger und Beschwerdegegner -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte H... & F...

gegen

Firma **M... GmbH**
vertreten durch den Geschäftsführer J... R... M...

- Beklagte und Beschwerdeführerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte M... u.a.

hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg durch die Vorsitzende der Kammer 7, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht **Weißenfels**, ohne mündliche Verhandlung am 24.11.2011

für Recht erkannt:

1. Die sofortige Beschwerde der Beklagten vom 14.10.2011 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 05.10.2011 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten in der Hauptsache um eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 07.06.2011 zum 30.09.2011.

Der Kläger war seit 12.03.2002 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 03.09.2010 außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum nächst zulässigen Termin. Der Kläger erhob gegen diese Kündigung Klage zum Arbeitsgericht Bamberg. Mit Urteil vom 27.09.2011 (4 Ca 949/10) stellte das Arbeitsgericht fest, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet habe, und löste das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Klägers zum 31.12.2010 auf.

Die Beklagte legte gegen das Urteil Berufung ein. Das Verfahren wird unter dem Aktenzeichen 7 Sa 624/11 geführt.

Das Erstgericht setzte den vorliegenden Rechtsstreit mit Beschluss vom 05.10.2011 aus.

Zur Begründung führt es aus, der Rechtsstreit 4 Ca 949/10 sei vorgreiflich. Nach dem Urteil vom 27.09.2011 sei das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 beendet worden. Die Kün-

- 3 -

digung vom 07.06.2011 gehe daher ins Leere. Die Kündigungsschutzklage müsste aus diesem Grund ohne Sachprüfung abgewiesen werden.

Der Beschluss wurde der Beklagten am 07.10.2011 zugestellt. Die Beklagte legte gegen den Beschluss am 14.10.2011 Beschwerde ein.

Die Beklagte macht geltend, eine Vorgeiflichkeit liege nicht vor. Die Frage, ob die Kündigung vom 03.09.2010 wirksam sei bzw. ob das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 aufgelöst worden sei, habe keinen Einfluss auf das jetzige Verfahren.

II.

Die sofortige Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft, § 252 ZPO, sowie form- und fristgerecht eingelegt worden, § 78 Satz 1 ArbGG iVm § 569 ZPO.

Die sofortige Beschwerde ist unbegründet.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Den Arbeitsgerichten ist im Rahmen des § 148 ZPO ein Ermessen eingeräumt. Das Beschwerdegericht hat den Entscheidungsspielraum des Erstgerichts zu achten. Der Prüfung des Beschwerdegerichts unterliegt lediglich, ob das Erstgericht die Grenzen des ihm durch § 148 ZPO eingeräumten pflichtgemäßen Ermessens bei der Entscheidung über einen Aussetzungsantrag überschritten hat.

Dies ist nicht der Fall.

Der Anwendung des § 148 ZPO steht weder § 9 Absatz 1 Satz 1 ArbGG noch § 61 a ArbGG entgegen.

§ 9 Absatz 1 Satz 1 ArbGG begründet das für die Arbeitgerichtsbarkeit bestehende allgemeine Gebot, das Verfahren zu beschleunigen. Für Bestandsstreitigkeiten enthält § 61 a ArbGG in seinen Absätzen 2 bis 5 spezielle Regelungen, die dieses Gebot umsetzen sollen. Diese Normen schließen § 148 ZPO aber nicht á priori aus. Insbesondere wird § 148 ZPO nicht in § 46 Absatz 2 ArbGG genannt. Vielmehr ergibt sich aus § 55 Absatz 1 Nr. 8 ArbGG, dass auch arbeitsgerichtliche Verfahren grundsätzlich ausgesetzt werden können.

Die Voraussetzungen für eine Aussetzung des vorliegenden Rechtsstreits sind gegeben.

Das Verfahren 4 Ca 949/10 bzw. 7 Sa 624/11 ist vorgreiflich.

Vorgreiflich ist ein Verfahren dann, wenn in ihm über ein Rechtsverhältnis entschieden wird, von dessen Bestehen oder Nichtbestehen die Entscheidung im ausgesetzten Verfahren abhängt.

Dies ist vorliegend der Fall.

Die Beklagte hat gegen die Entscheidung des Erstgerichts, wonach das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 03.09.2010 beendet worden, aber gemäß § 9 KSchG zum 31.12.2010 aufgelöst worden ist, Berufung eingelegt.

Die Berufung der Beklagten kann zu verschiedenen Ergebnissen führen.

Führt sie umfassend zum Erfolg, wäre das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung mit sofortiger Wirkung beendet worden. Bleibt die Berufung insgesamt erfolglos, endete das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010. Das Gleiche gilt, wenn die Berufung der Beklagten das Ergebnis hätte, dass die ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 beendete.

In all diesen Fällen wäre die gegen die Kündigung vom 07.06.2011 gerichtete Kündigungsschutzklage mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig. Steht fest, dass das Arbeitsverhältnis zum Kündigungszeitpunkt bereits beendet worden ist, liegt ein rechtliches Interesse an der Feststellung, die angegriffene Kündigung habe das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst, nicht (mehr) vor. Ein entsprechendes Rechtsschutzbegehren ist auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens gerichtet, dient hingegen nicht der Beseitigung einer Ungewissheit über das Bestehen eines Rechtsverhältnisses.

Lediglich in dem Fall, dass (nur) Ziffer 2 des Ersturteils aufgehoben würde, bestünde das Arbeitsverhältnis über den 31.12.2010 hinaus fort und es wäre die Wirksamkeit der Kündigung vom 07.06.2011 zu prüfen. Für die Klage gegen die Kündigung vom 07.06.2011 ist somit der Ausgang des Verfahrens 7 Sa 624/11 entscheidend.

Das Erstgericht hat bei seiner Entscheidung diese Situation berücksichtigt und in seine Abwägung einbezogen. Hier ist von Bedeutung, dass das Erstgericht im Verfahren 4 Ca

949/10 zu dem Ergebnis gekommen ist, dass das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 aufzulösen sei. Nach dem gegenwärtigen Verfahrensstand ist das Arbeitsverhältnis demnach zum 31.12.2010 beendet worden. Folgerichtig wäre die streitgegenständliche Kündigungsschutzklage abzuweisen, ohne dass in der Sache über die Berechtigung der Kündigung entschieden würde. Dem Kläger würde dadurch eine Instanz genommen. Jedenfalls dann, wenn durch das Ersturteil festgestellt ist, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist, ist die Aussetzung des Verfahrens bezüglich einer weiteren Kündigung daher nicht ermessensfehlerhaft.

Die sofortige Beschwerde war daher zurückzuweisen.

Die Zulassung der Rechtsbeschwerde war nicht veranlasst.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht