

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 6 Ta 68/15**

4 Ca 10 c/15 ArbG Neumünster



**Beschluss**

**Im Beschwerdeverfahren betr. Aussetzung**

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 20.03.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden beschlossen:

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Neumünster vom 05.02.2015 – 4 Ca 10 c/15 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

---

**Rechtsmittelbelehrung:**

**Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.**

---

**Gründe:**

I. Der Kläger wendet sich gegen die Aussetzung des Verfahrens.

Mit seiner am 05.01.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage greift der Kläger die Kündigungen der Beklagten vom 12.12.2014 zum 31.03.2015 an. Die Beklagte hatte bereits mit Schreiben vom 18. und 24.06.2014 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 30.09.2014 gekündigt. Diese Kündigungen hat das Arbeitsgericht Neumünster mit Urteil vom 03.12.2014 für unwirksam erklärt. Gegen diese Entscheidung des Arbeitsgerichts hat die Beklagte Berufung eingelegt (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 6 Sa 24/15).

Mit Beschluss vom 05.02.2015 hat das Arbeitsgericht das Verfahren bis zur Entscheidung des Rechtsstreits 3 Ca 834/14 = 6 Sa 24/15 wegen Vorgeflichkeit gemäß § 148 ZPO ausgesetzt.

Gegen den ihm am 09.02.2015 zugestellten Aussetzungsbeschluss hat der Kläger am 18.02.2015 sofortige Beschwerde eingelegt und geltend gemacht, bei der Kündigung vom 12.12.2014 handele es sich um eine „Trotzkündigung“.

Mit Beschluss vom 02.03.2015 hat das Arbeitsgericht der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen und die Sache dem Landesarbeitsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II. Die zulässige sofortige Beschwerde des Klägers ist unbegründet.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist gemäß § 252 ZPO statthaft und gemäß § 569 Abs. 1, 2 ZPO form- und fristgerecht eingelegt worden.

2. In der Sache hat die sofortige Beschwerde keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht durfte die Aussetzung des vorliegenden Verfahrens bis zur rechtskräftigen Entscheidung in dem Berufungsverfahren LAG Schleswig-Holstein – 6 Sa 24/15 – gemäß § 148 ZPO anordnen.

a) Gemäß § 148 ZPO kann das Gericht, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder zum Teil von dem Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses abhängt, das den Gegenstand eines anderen anhängigen Rechtsstreits bildet, anordnen, dass die Verhandlung bis zur Erledigung des anderen Rechtsstreits auszusetzen ist.

b) Das Arbeitsgericht hat richtig erkannt, dass das bei der Beschwerdekammer anhängige Berufungsverfahren mit dem Aktenzeichen 6 Sa 24/15 vorgreiflich ist.

aa) Voraussetzung für die in einem Kündigungsschutzprozess begehrte Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch eine bestimmte Kündigung nicht aufgelöst ist, ist der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der mit dieser Kündigung beabsichtigten Beendigung des Rechtsverhältnisses. Mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils steht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die angegriffene Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Damit ist zugleich entschieden, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Sich widersprechende rechtskräftige Urteile können vermieden werden, wenn das Arbeitsgericht gemäß § 148 ZPO die Entscheidung des Rechtsstreits über die spätere Kündigung solange aussetzt, bis über die Rechtswirksamkeit der früheren Kündigungen rechtskräftig entschieden worden ist (BAG, 26.06.2008 – 6 AZN 648/07 -).

bb) Gegenstand des Berufungsverfahrens ist u.a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigungen vom 18. und 24.06.2014. Sollte eine dieser beiden Kündigungen wirksam sein, bestünde zum Zeitpunkt der im vorliegenden Verfahren angegriffenen Kündigung vom 12.12.2014 kein Arbeitsverhältnis der Parteien mehr, so dass die Kündigungsschutzklage schon aus diesem Grund abzuweisen wäre. Das Berufungsverfahren - 6 Sa 24/15 – ist somit vorgreiflich, soweit es um den Bestand des Arbeitsverhältnisses geht.

c) Die Ermessensausübung des Arbeitsgerichts ist im Ergebnis nicht zu beanstanden.

aa) Bei seiner Entscheidung hat das Arbeitsgericht einen Ermessensspielraum, wobei sich das Ermessen in den gesetzlichen Grenzen zu halten hat und sich an dem gesetzgeberischen Zweck der Vorschrift auszurichten hat. Dabei eröffnet § 252 ZPO dem Beschwerdegericht nur die Nachprüfung auf Verfahrens- und Ermessensfehler. Das Beschwerdegericht hat lediglich zu prüfen, ob das Arbeitsgericht den Ermessensspielraum überschritten hat oder von dem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht hat. Bei der Ermessensausübung sind unter anderem die Gesichtspunkte der Prozesswirtschaftlichkeit, der Vermeidung widersprüchlicher Entscheidungen und der Beschleunigungsgrundsatz zu berücksichtigen, weil der in arbeitsrechtlichen Bestandsstreitigkeiten besonders in den Vordergrund tritt (BAG, 27.04.2006 – 2 AZR 360/05 -).

bb) Das Arbeitsgericht hat seine Ermessensausübung nicht eingehend erläutert. Es hat lediglich ausgeführt, dass eine Aussetzung nicht sachdienlich sei, denn entsprechende Gründe seien weder ersichtlich noch vorgetragen. Dem ist jedenfalls im Ergebnis zuzustimmen. Dass die Beklagte die Kündigung vom 12.12.2014 nur deshalb ausgesprochen hat, um dem Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers zu vereiteln, ist nicht weiter belegt und daher eine bloße Mutmaßung. Die Beklagte weist zutreffend darauf hin, dass es sich bei den Kündigungen aus Juni 2014 und der Kündigung vom 12.12.2014 um unterschiedliche Lebenssachverhalte handelt. Die ersten Kündigungen waren ausgesprochen worden, ohne den Betriebsrat zu beteiligen. Mangels Betriebsratsanhörung hat das Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam

erklärt. Die weitere Kündigung vom 12.12.2014 hat die Beklagte nach Anhörung des Betriebsrats ausgesprochen. Sie verfolgt damit erkennbar ihren Wunsch weiter, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu beenden. Von einer Trotz Kündigung, oder einer Kündigung, die allein deshalb ausgesprochen wird, um den Weiterbeschäftigungsanspruch zu vereiteln, kann daher keine Rede sein. Vor diesem Hintergrund gebieten die Gesichtspunkte der Prozesswirtschaftlichkeit und die Vermeidung widersprüchlicher Entscheidungen eine Aussetzung. Der Beschleunigungsgrundsatz hat zurückzutreten.