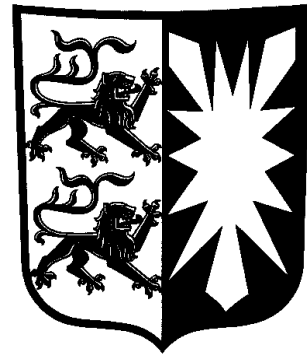


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 69/21
5 Ca 2460/20 ArbG Lübeck



Beschluss vom 29.09.2021

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 29.09.2021 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden beschlossen:

Auf die sofortige Beschwerde der Beklagten wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck 04.08.2021 – 5 Ca 2460/20 – aufgehoben und der Antrag des Klägers auf Festsetzung von Zwangsgeld/Zwangshaft, für den Fall, dass die Beklagte ihrer Weiterbeschäftigungspflicht nicht nachkommt, zurückgewiesen.

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 03.12.2020 – 5 Ca 2460/20 – wird zurückgewiesen.

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

Gründe:

I. Der Kläger erhob am 03.12.2020 Kündigungsschutzklage und verlangte mit dem Antrag zu 2 „den Kläger zu den bisher vereinbarten arbeitsvertraglichen Bedingungen, insbesondere zu der bisher vereinbarten arbeitsvertraglichen Vergütung, als Abteilungsleiter Pharmazeutische Herstellung (LdH) weiter zu beschäftigen“.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 26.02.2021 der Kündigungsschutzklage stattgegeben und die Beklagte verurteilt, „den Kläger zu den bisher vereinbarten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Abteilungsleiter Pharmazeutische Herstellung (LdH) weiter zu beschäftigen“. Das Urteil wurde am 20.04.2021 rechtskräftig.

Am 26.05.2012 stellte der Kläger einen Antrag nach § 888 ZPO auf Festsetzung von Zwangsgeld/Zwangshaft für den Fall, dass die Beklagte ihrer Weiterbeschäftigungspflicht nicht nachkommt. Diesen Antrag wies das Arbeitsgericht am 15.06.2012 wegen Fehlens einer Vollstreckungsklausel zurück. Hiergegen wandte sich der Kläger am 28.06.2021 mit der sofortigen Beschwerde (Bl. 13 d.A.).

Mit Beschluss vom 04.08.2021 hat das Arbeitsgericht der sofortigen Beschwerde teilweise abgeholfen und die Verhängung von Zwangsgeld/Zwangshaft angeordnet. Nicht abgeholfen hat es der Beschwerde bezüglich des Antragsteils „zu den bisher vereinbarten arbeitsvertraglichen Bedingungen“, den es als nicht vollstreckbar angesehen hat.

Die Beklagte hat am 19.08.2021 sofortige Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 04.08.2021 eingelegt und behauptet, sie erfülle den Weiterbeschäftigungsanspruch mit der aktuellen Beschäftigung.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II. Die sofortige Beschwerde der Beklagten ist zulässig und begründet. Dagegen hat die Beschwerde des Klägers keinen Erfolg. Die Verhängung von Zwangsmitteln zur Durchsetzung des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs kommt nicht (mehr) in Betracht.

1. Beurteilungszeitpunkt ist der Zeitpunkt der Entscheidung über das Rechtsmittel (Ostrowicz/Künzl/Scholz, Handbuch des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, 6. Aufl. Rn. 961).

2. Der Klagantrag zu 2 und die entsprechende Verurteilung sind als Weiterbeschäftigungsantrag bzw. Weiterbeschäftigungsurteil im Sinne der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts zu verstehen. Wie aus der Formulierung „**weiter** zu beschäftigen“ deutlich wird, hat der Kläger sein Begehren auf den von der Rechtsprechung anerkannten allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch gestützt. Dafür spricht, dass er diesen Antrag in seiner Klage vom 03.12.2020 neben dem Kündigungsschutzantrag gestellt hat. Auch das Arbeitsgericht ist vom allgemeinen Weiterbeschäftigungsantrag ausgegangen, denn es formuliert auf Seite 9 des Urteils unter 3. „Aufgrund der Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Kündigung ist die Beklagte verpflichtet, den Kläger zu den bisher vereinbarten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Abteilungsleiter Pharmazeutische Herstellung (LdH) weiter zu beschäftigen. Im Übrigen war der Weiterbeschäftigungsantrag abzuweisen.“ Im Rahmen der Begründung der Kostenentscheidung hat das Arbeitsgericht den „Weiterbeschäftigungsantrag“ bewertet. Dafür, dass der Kläger den allgemeinen Beschäftigungsanspruch geltend machen wollte, fehlt jeder Anhaltspunkt. In der Korrespondenz mit der Gegenseite spricht der Kläger selbst immer wieder vom (vollstreckbaren) ausgeurteilten Weiterbeschäftigungsanspruch (vgl. Schreiben vom 1. und 13.04.2021).

3. Die Reichweite des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs ist zeitlich durch den Eintritt der Rechtskraft im Kündigungsschutzverfahren beschränkt. Der Anspruch endet mit rechtskräftiger Entscheidung im Kündigungsschutzverfahren (APS/Koch 6. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 245). Nach Rechtskraft kann es zwar wieder einen Beschäftigungsanspruch geben (zu den Rechtsgrundlagen vgl. Schaub/Ahrendt § 109 Rn. 5);

dieser ist aber vom hier streitgegenständlichen allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch zu unterscheiden.

4. Im vorliegenden Fall ist das Urteil des Arbeitsgerichts rechtskräftig geworden. Die Beklagte hat kein Rechtsmittel eingelegt (Rechtskraftvermerk vom 20.04.2021).

5. Aufgrund der dem titulierten allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch immanenten zeitlichen Beschränkung bis zum Eintritt der Rechtskraft, kommt eine Vollstreckung des Titels nach dem 20.04.2021 nicht mehr in Betracht. Der Kläger muss sich in einem Erkenntnisverfahren seinen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung titulieren lassen und ggf. daraus vollstrecken.

6. Die Tatsache, dass die Beklagte den Kläger mittlerweile versetzt hat, führt zu keiner anderen Beurteilung. Über die Wirksamkeit dieser Versetzung streiten die Parteien in dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Lübeck mit dem Az. 5 Ca 891/21.

7. Die Beschwerde des Klägers hat keinen Erfolg. Denn er kann aus dem Weiterbeschäftigungsurteil nach Eintritt der Rechtskraft nicht (mehr) vollstrecken. Unabhängig davon hat das Arbeitsgericht in seinem Beschluss vom 04.08.2021 richtig erkannt, dass der Antrag ohnehin nur hinsichtlich der Art der Tätigkeit vollstreckbar ist, nicht hingegen hinsichtlich der weiteren Arbeitsbedingungen (vgl. LAG Schleswig-Holstein 06.09.2012 – 1 Ta 1427/12).

Der Vorsitzende