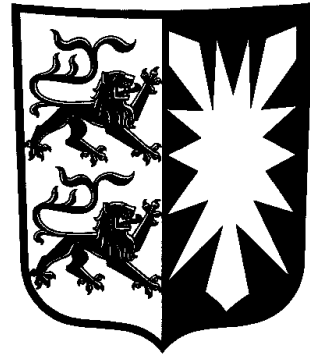


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 16/19
4 Ca 132 c/18 ArbG Elmshorn



Beschluss vom 12.02.2019

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein am 12.02.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden

beschlossen:

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Aussetzungsbeschluss
des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 16.10.2018 – 4 Ca 132 c/18 – wird zu-
rückgewiesen.

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.

In der Hauptsache streiten die Parteien darüber, ob der Kläger wirksam als Beauftragter für Datenschutz bei der Beklagten bestellt wurde bzw. ob die Bestellung durch Widerruf oder vorsorgliche Abberufung beendet wurde.

Der Kläger ist bei der ... GmbH & Co KG (... D.), einer Schwestergesellschaft der Beklagten beschäftigt. Er ist freigestellter Betriebsratsvorsitzender in dem D. Betrieb der ... D. sowie stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender aller ...-Unternehmen in Deutschland. Die Beklagte, die ihren Sitz in I. hat, ist ebenfalls Teil des ...-Konzerns und hundertprozentige Tochtergesellschaft der ...S. F. GmbH (... S.) mit Sitz in E.. Die ... S. ist zugleich alleinige Gesellschafterin der in D. ansässigen ... D.. Die ... S. ihrerseits ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der in Belgien ansässigen .. Si. F., die wiederum alleinige Gesellschafterin der ebenfalls in E. ansässigen ... M. F. GmbH (... M) ist. Die vier in Deutschland ansässigen Gesellschaften gehören als gemäß §§ 15 ff AktG miteinander verbundene Gesellschaften zum ...-Konzern. Die Beklagte und die drei weiteren in Deutschland ansässigen Gesellschaften (... S., ... M., ... D.) bestellten den Kläger jeweils mit Wirkung zum 01.06.2015 zum Datenschutzbeauftragten. Bei der Beklagten sowie bei der ... S. und der ... M. fungierte er als externer Datenschutzbeauftragter, während er bei seiner Vertragsarbeitgeberin zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt wurde. Hintergrund der

Bestellung des Klägers für vier Konzerngesellschaften war es, einen konzerneinheitlichen Datenschutzstandard zu erreichen.

Im September 2017 wandte sich der T. Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit an die ... S. und meldete wegen der Stellung des Klägers als Betriebsratsvorsitzender Zweifel an seiner Zuverlässigkeit als Datenschutzbeauftragter an. Mit Schreiben vom 24.11.2017 vertrat der T. Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit die Auffassung, dass der Kläger nicht über die notwendige Zuverlässigkeit verfügt, die für die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten notwendig ist. Auf die Inkompatibilität mit dem Amt des Betriebsratsvorsitzenden wurde verwiesen und erklärt, dass der Kläger nicht wirksam als betrieblicher Datenschutzbeauftragter bestellt worden sei. Daraufhin wurde dem Kläger für alle vier deutschen ...-Gesellschaften mit Schreiben vom 01.12.2017 mitgeteilt, dass eine wirksame Bestellung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter zu keinem Zeitpunkt gegeben war. Hilfsweise wurde die Bestellung des Klägers zum Datenschutzbeauftragten für alle vier Unternehmen mit sofortiger Wirkung widerrufen. Mit Wirkung zum 01.12.2017 wurde eine neue Datenschutzbeauftragte für alle deutschen Standorte der ...-Unternehmen bestellt. Nach Inkrafttreten der DSGVO berief die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 25.05.2018 aus betriebsbedingten Gründen gemäß Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO als Datenschutzbeauftragten ab.

Mit seiner Klage macht der Kläger geltend, er sei wirksam als Beauftragter für den Datenschutz der Beklagten bestellt worden. Ferner wendet er sich gegen den Widerruf der Bestellung und die vorsorgliche Abberufung als Datenschutzbeauftragter. Der Kläger hat gegen die drei weiteren, in Deutschland ansässigen ...-Unternehmen Verfahren gleichen Inhalts angestrengt. Von den drei im Tenor des angegriffenen Beschlusses genannten Verfahren ist noch keines rechtskräftig entschieden.

Das Arbeitsgericht hat mit am 16.10.2018 verkündeten Beschluss den Rechtsstreit bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Verfahren Arbeitsgericht Erfurt 8 Ca 204/18, Arbeitsgericht Erfurt 1 Ca 105/18 und Arbeitsgericht Dresden 10 Ca 234/18 wegen Vorgeiflichkeit gemäß § 148 ZPO ausgesetzt.

Gegen den ihm am 12.11.2018 zugestellten Aussetzungsbeschluss hat der Kläger bereits am 30.10.2018 sofortige Beschwerde eingelegt und mit Schriftsatz vom 20.11.2018 geltend gemacht, das Arbeitsgericht habe die Voraussetzungen für eine Aussetzung verkannt.

Mit Beschluss vom 14.01.2019 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 nach §§ 252, 567, 569 ZPO, § 78 ArbGG statthaft und form- sowie fristgerecht eingelegt worden.

2. Die sofortige Beschwerde ist unbegründet. Das Arbeitsgericht durfte das vorliegende Verfahren aussetzen.

a. Nach § 148 ZPO kann das Gericht, wenn die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder teilweise 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. Das Gesetz stellt die Aussetzung in das pflichtgemäße Ermessen des Gerichts. Eine Aussetzung muss nur dann erfolgen, wenn sich das Ermessen des Gerichts auf null reduziert hat (BAG 10.04.2014 – 10 AZB 6/14 – Rn 5). Gegenüber dem vorrangigen Zweck einer Aussetzung – einander widersprechende Entscheidungen zu verhindern – sind insbesondere die Nachteile einer langen Verfahrensdauer und die dabei entstehenden Folgen für die Parteien abzuwägen (BAG aaO). Dabei ist der Beschleunigungsgrundsatz des § 9 Abs. 1 ArbGG ebenso zu berücksichtigen wie die Vorschriften zum Schutz vor überlanger Verfahrensdauer (§ 9 Abs. 2 Satz 2 ArbGG, § 198 ff GVG).

Im Beschwerdeverfahren gegen einen Aussetzungsbeschluss nach § 148 ZPO ist der Umfang der Nachprüfung der angegriffenen Entscheidung auf Verfahrens- und

Ermessensfehler beschränkt. Das Beschwerdegericht kann im Beschwerdeverfahren weder seine Ermessenserwägungen an die Stelle des erstinstanzlichen Gerichts setzen, noch die für die Aussetzung maßgebliche materiell-rechtliche Würdigung des Gerichts der ersten Instanz einer sachlichen Prüfung unterziehen (LAG Berlin-Brandenburg 06.03.20108 – 15 Ta 281/08 – Rn 10 mwN).

b. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Aussetzungsentscheidung des Arbeitsgerichts stand.

aa. Das Arbeitsgericht ist in nicht zu beanstandender Weise davon ausgegangen, dass die Entscheidungen in den Verfahren vor dem Arbeitsgericht Erfurt mit den Aktenzeichen 8 Ca 204/18 und 1 Ca 105/18 sowie in dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Dresden mit dem Aktenzeichen 10 Ca 234/18 vorgreiflich sind. Die Vorgreiflichkeit eines Rechtsstreits ist kein Ermessenskriterium, sondern eine Voraussetzung des § 148 ZPO, die erfüllt sein muss, damit das Ermessen des Gerichts überhaupt eröffnet ist (BVerfG 22.09.2008 – 1 BVR 1707/08 – Rn 19).

Die Rechtsverhältnisse des Klägers zu den anderen deutschen Konzerngesellschaften im Hinblick auf seine dortige Bestellung zum Datenschutzbeauftragten durfte das Arbeitsgericht als im Sinne des § 148 ZPO vorgreiflich für die im hiesigen Verfahren zu beantwortende Frage ansehen, ob der Widerruf der Bestellung vom 25.05.2018 wirksam ist. Denn das Arbeitsgericht hält die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten aus betriebsbedingten Gründen für möglich, wenn er als Konzerndatenschutzbeauftragter nicht mehr in Betracht kommt, weil er in einer oder mehreren anderen deutschen Konzerngesellschaften als Datenschutzbeauftragter ausscheidet. Erweist sich also in den Rechtsstreitigkeiten, die der Kläger vor dem Arbeitsgericht Erfurt und dem Arbeitsgericht Dresden gegen die anderen Konzernunternehmen führt, dass er in den anderen ...-Unternehmen nie wirksam zum Datenschutzbeauftragten bestellt worden war oder dort wirksam von dieser Position abberufen worden ist, durfte nach Auffassung des Arbeitsgerichts auch die Beklagte den Kläger aus betriebsbedingten Gründen gemäß Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO als Datenschutzbeauftragten abberufen. Diese materiell-rechtliche Würdigung ist vom Beschwerdegericht hinzunehmen.

bb. Das Arbeitsgericht hat seine Ermessensausübung zwar nicht eingehend erläutert. Es hat lediglich unausgesprochen darauf abgehoben, dass eine Aussetzung sachdienlich sei. Ein besonderes Interesse an einem beschleunigten Fortgang des Verfahrens hat weder das Arbeitsgericht festgestellt, noch hat der Kläger ein solches behauptet. Vor diesem Hintergrund legen die Gesichtspunkte der Prozesswirtschaftlichkeit und die Vermeidung widersprüchlicher Entscheidungen eine Aussetzung nahe. Der Beschleunigungsgrundsatz hat zurückzutreten. Es erscheint auch nicht ermessensfehlerhaft, wenn das Arbeitsgericht im Streitfall die Interessen des Klägers nicht derart berücksichtigt hat, dass es von einer Aussetzung Abstand genommen hat.

III. Eine Kostentscheidung war nicht zu treffen. Die durch das Beschwerdeverfahren entstandenen Kosten sind Teil der Prozesskosten und ggfs. in der Hauptsacheentscheidung zu berücksichtigen.