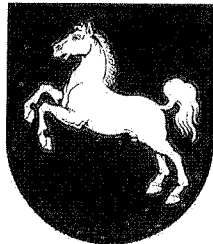


LANDEsarBEITSGERICHT
NIEDERSACHSEN



Eingegangen
15. Sep. 2014
Schulte & Karlsfeld

BESCHLUSS

6 Ta 331/14

1 Ca 131/14 (Osnabrück)

In dem Beschwerdeverfahren

Beklagte und Beschwerdeführerin,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Dr. Schulte pp., Mecklenbecker Straße 229, 49163 Münster

gegen

Kläger,

Proz.-Bev.: Re

Die sofortige Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluss des Arbeitsgerichtes Osnabrück vom 13.08.2014 – 1 Ca 131/14 – wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die form- und fristgerecht eingelegte sofortige Beschwerde ist unbegründet.

1.

Sowohl gegen die Anordnung als auch gegen die Nichtanordnung der Aussetzung des Verfahrens ist gemäß §§ 148, 252 ZPO nur die Verfahrensrechtsbeschwerde eröffnet. Das Beschwerdegericht kann daher die Entscheidung allein auf Verfahrens- und Ermessensfehler überprüfen.

a)

Verfahrensfehler sind nicht ersichtlich. Den Parteien ist rechtliches Gehör gewährt worden. Der Vorsitzende konnte über die Aussetzung allein ohne Hinzuziehung der Kammer entscheiden, § 55 Abs. 1 Ziffer 8 ArbGG.

b)

Auch Ermessensfehler liegen nicht vor.

aa)

Nach § 148 ZPO kann das Gericht eine Verfahrensaussetzung nur beschließen, wenn die Entscheidung des Rechtsstreites ganz oder zum Teil vom Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses abhängt, das den Gegenstand eines anderen Rechtsstreites bildet. Bereits aus dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung folgt, dass das Gericht nach pflichtgemäßem Ermessen über die Aussetzung zu entscheiden hat. Daraus ergibt sich zugleich die eingeschränkte Prüfungskompetenz des Beschwerdegerichtes, weil sich dieses nur mit der Aussetzung, nicht aber mit der Sache zu befassen hat. Zu überprüfen ist daher vom Beschwerdegericht nur, ob das Prozessgericht die Voraussetzungen der Aussetzung fehlerhaft beurteilt, die Grenzen seines Ermessens verkannt oder unrichtige und sachfremde Erwägungen angestellt hat (vgl. nur Hessisches Landesarbeitsgericht, 15.12.2006 – 6 Ta 566/06 – Rn. 13).

bb)

Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält der angegriffene Beschluss stand.

(1)

§ 148 ZPO verlangt zunächst, dass die Entscheidung des auszusetzenden Rechtsstreits von dem des anderen Rechtsstreits abhängt. Diese Vorgreiflichkeit kann vorliegend ohne Frage bejaht werden, weil die im Verfahren 6 Sa 430/14 LAG Niedersachsen zu klärende Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses im Falle ihrer Wirksamkeit dazu führen würde, dass dem Kläger Annahmeverzugslohnansprüche gegen die Beklagte nicht zustehen.

(2)

Neben der Feststellung der Vorgreiflichkeit im Sinne des § 148 ZPO bedarf es jedoch auf der zweiten Stufe einer Abwägung der Vor- und Nachteile einer Aussetzung. Diese steht regelmäßig im Ermessen des Gerichtes. Eine Aussetzung muss nur dann erfolgen, wenn sich das Ermessen des Gerichts auf null reduziert hat. 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. Insoweit 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 (vgl. nur BAG, 16.04.2014 – 10 AZB 6/14 – Rz. 5). Führen die Parteien einen Rechtsstreit über Entgeltansprüche, die von der Wirksamkeit einer Kündigung abhängen, über die bereits – nicht rechtskräftig – zugunsten des Arbeitnehmers entschieden worden ist, kommt eine Aussetzung des Vergütungsrechtsstreits regelmäßig nicht in Betracht. Dem steht entgegen, dass der Arbeitnehmer typischerweise auf seine Vergütung angewiesen ist und sich nicht auf die Inanspruchnahme von Sozialleistungen verweisen lassen muss, wenn er einen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat. Der arbeitsrechtliche Beschleunigungsgrundsatz verbietet in solchen Fällen regelmäßig, eine Aussetzung vorzunehmen. Für eine ermessensfreie Aussetzungsentscheidung im Einzelfall müssen deshalb besondere Gründe vorliegen, die das schutzwerte Interesse des Arbeitnehmers an eine vorläufige Existenzsicherung ausnahmsweise überwiegen. Dabei kann der Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit, nämlich den Rechtsstreit über die Vergütung ggf. zu vereinfachen, keine entscheidende Rolle spielen (vgl. BAG, 16.04.2014 – 10 AZB 6/14 – Rz. 11).

Bei der gebotenen Zugrundelegung dieser Vorgaben kann ein Ermessenfehler vonseiten des erstinstanzlichen Gerichtes nicht festgesellt werden, insbesondere hat sich das Ermessen des Gerichtes keineswegs darauf reduziert, dass die von der Beklagten beantragte Aussetzung die einzig richtige Ermessensentscheidung ist. Insoweit hat das erstinstanzliche Gericht völlig zutreffend auf den arbeitsrechtlichen Beschleunigungsgrundsatz gemäß § 9 Abs. 1 ArbGG hingewiesen, der auch die vorliegend streitigen Annahmeverzugslohnansprüche erfasst. Diesem Beschleunigungsinteresse steht entgegen der Einschätzung der Beklagten auch nicht die materielle Gerechtigkeit gegenüber. Erstinstanzlich ist dem Kündigungsschutzantrag des Klägers stattgegeben worden. Ob zu Recht oder zu Unrecht, ist Gegenstand des Berufungsverfahrens zum Aktenzeichen 6 Sa 430/14. Insoweit ist Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen auf den 19.12.2014 anberaumt worden. Auch wenn dieser Rechtsstreit vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen ohne Zulassung der Revision entschieden werden sollte, hätten doch beide Parteien die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde mit der Konsequenz, dass die Rechtskraft des Kündigungsschutzverfahrens deutlich später eintreten würde. Hieraus ergibt sich zugleich, dass entgegen der Einschätzung der Beklagten im vorliegenden Annahmeverzugsvergütungsverfahren im Kammertermin am 21.11.2014 sehr wohl eine relevant frühere vorläufig vollstreckbare Entscheidung ergehen könnte, als im vorgreiflichen Kündigungsrechtsstreit. Soweit die Beklagte schließlich darauf hinweist, dass der vom Kläger bei der Klinik am Kurpark erzielte Verdienst von über 6.000,00 € ausreichend sei, um als Existenzsicherung zu dienen, mag dem zuzustimmen sein. Insofern hat aber das Arbeitsgericht zutreffend darauf abgestellt, dass jedenfalls nach

dem Vortrag des Klägers seine wirtschaftliche Lebensgrundlage in der Vergangenheit sowohl über das Gehalt bei der Beklagten als auch über diesen Zusatzverdienst abgesichert worden ist. Dass der Verlust des Verdienstes bei der Beklagten in Höhe von monatlich immerhin gut 13.000,00 € zu einer wesentlichen Einschränkung dieser wirtschaftlichen Grundlage führt, dürfte offensichtlich sein. Dieser Aspekt ist mithin nicht geeignet, das grundsätzlich bestehende Beschleunigungsinteresse im konkreten Einzelfall hinter das Aussetzungsinteresse der Beklagten zurücktreten zu lassen. Dafür spricht auch nicht der Umstand, dass die Beklagte sich die Frage stellt, ob sie jemals das nach der Entscheidung zu zahlende Entgelt „widersieht“. Insoweit ist hervorzuheben, dass es sich bei dem Kläger um einen hoch qualifizierten Arbeitnehmer handelt, bei dem davon auszugehen ist, dass er dazu in der Lage sein wird, wenn nicht bei der Beklagten, so doch auch in anderem Kontext mit seiner Arbeitstätigkeit ein Einkommen zu erzielen, mit dem er nicht nur seinen Lebensunterhalt, sondern auch darüber hinausgehende Zahlungsverpflichtungen bedienen kann. Abgesehen davon könnte die Beklagte diesbezüglichen Befürchtungen auch mit einem Antrag nach § 62 Abs.1 Satz 2 ArbGG Rechnung tragen. Dass das erstinstanzliche Gericht vor diesem Hintergrund im Rahmen seines Ermessens dem Beschleunigungsgebot den Vorrang einräumt, ist zusammenfassend weder zu beanstanden noch als ermessensfehlerhaft zu qualifizieren.

2.

Mangels Zulassung der Rechtsbeschwerde ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Hannover, den 10.09.2014

Die Vorsitzende der 6. Kammer
des Landesarbeitsgerichts
'ausmeyer

Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht

Ausgefertigt

Hannover, 11. September 2014


Richter, Gerichtsangestellte

als Urkundsbeamtin/beamter der Geschäftsstelle

