
Datum: 28.12.2017
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 4 Ta 88/17
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2017:1228.4TA88.17.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Hagen, 5 Ca 2098/16
Schlagworte: Ordnungsgeld, Güetermin, Geschäftsführer, Sachverhaltsaufklärung
Normen: §§ 51 Abs. 1, 54 Abs. 1 ArbGG, § 141 Abs. 3 ZPO

Leitsätze:

1. Ein Ordnungsgeld nach § 141 Abs. 3 Satz 1 ZPO ist auch bei einer GmbH gegen die Partei und nicht gegen deren nicht erschienenen Geschäftsführer festzusetzen.
2. Ein Ordnungsgeld nach § 141 Abs. 3 Satz 1 ZPO kann auch dann festgesetzt werden, wenn die Anordnung des persönlichen Erscheinens die Güteverhandlung nach § 54 Abs. 1 Satz 1 ArbGG betrifft. Dem steht nicht entgegen, dass sich im Falle des Scheiterns der Güteverhandlung nach § 54 Abs. 4 ArbGG eine weitere Verhandlung anschließt, so dass eine Verzögerung des Prozesses regelmäßig nicht eintritt.
3. Notwendig, aber auch ausreichend für die Festsetzung eines Ordnungsgeldes wegen des Nichterscheins einer Partei zum Güetermin ist, dass aufklärungsbedürftige Fragen nicht erörtert werden können und dadurch die sachgerechte Vorbereitung des Kammertermins erschwert wird.

Tenor:

Die sofortige Beschwerde der Beklagten gegen den Ordnungsgeldbeschluss des Arbeitsgerichts Hagen vom 26.01.2017 – 5 Ca 2098/16 – wird zurückgewiesen.

- I. 1
- Die Beklagte wendet sich gegen ein ihr auferlegtes Ordnungsgeld wegen Nichterscheinens ihres Geschäftsführers zum Gütetermin. 2
- Mit seiner am 01.12.2016 eingegangenen Klage wandte sich der Kläger gegen eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche fristgerechte Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte. Der Vorsitzende der 5. Kammer des Arbeitsgerichts Hagen beraumte daraufhin Gütetermin auf den 16.12.2016 an und ordnete das persönliche Erscheinen des Klägers sowie des Geschäftsführers der Beklagten an. Die Ladungen wurden ausweislich des Abvermerks auf Aktenblatt 18 am 05.12.2016 versandt. Im Gütetermin am 16.12.2016 erschien für die Beklagte Rechtsanwalt H, jedoch ohne ihren Geschäftsführer K G. Die Güteverhandlung blieb erfolglos. 3
- Das Gericht beraumte Kammertermin auf den 09.05.2017 an und gab der Beklagten auf, bis zum 30.12.2016 zu erläutern, warum ihr Geschäftsführer zum Gütetermin nicht erschienen ist. Mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 22.12.2016 machte die Beklagte daraufhin geltend, ihr Geschäftsführer habe aufgrund einer kurzfristigen Erkrankung nicht anreisen können. Eine Verfügung des Arbeitsgerichts vom 02.01.2017, diese Angaben bis zum 18.01.2017 glaubhaft zu machen, blieb unbeantwortet. 4
- Durch Beschluss vom 26.01.2017, den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 30.01.2017 und dieser persönlich am 31.01.2017 zugestellt, setzte das Arbeitsgericht Hagen gegen die Beklagte wegen unentschuldigtem Fehlens ihres Geschäftsführers im Gütetermin am 16.12.2016 ein Ordnungsgeld in Höhe von 250,00 Euro fest. Zur Begründung führt es aus, im Gütetermin am 16.12.2016 habe der für die Beklagte erschienene Rechtsanwalt H, der offenbar noch nicht einmal Sachbearbeiter in der vorliegenden Angelegenheit sei, keine eindeutige Äußerung dazu abgeben können, ob es sich bei der streitgegenständlichen Kündigung um eine Tat- oder um eine Verdachtskündigung handele. Unerheblich sei, dass der Gütetermin erfolglos geblieben sei, denn die Güteverhandlung diene zugleich der Vorbereitung der streitigen Verhandlung, was wegen des Fehlens des Geschäftsführers der Beklagten nicht in der gebotenen konkreten Weise möglich gewesen sei. Das zu verhängende Ordnungsgeld sanktioniere die pflichtwidrige Behinderung der Mitwirkung an der Sachverhaltsaufklärung. Der erschienene Rechtsanwalt H könne auch nicht als Vertreter im Sinne von § 141 Abs. 3 Satz 2 ZPO angesehen werden, da er erkennbar zur weiteren Sachverhaltsaufklärung nicht in der Lage gewesen sei. Das Fernbleiben des Geschäftsführers der Beklagten sei auch nicht nachträglich entschuldigt. Die schriftsätzlich geltend gemachte „kurzfristige Erkrankung“ sei nicht glaubhaft gemacht worden. 5
- Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des angefochtenen Beschlusses wird auf Aktenblatt 35 bis 41 Bezug genommen. 6
- Gegen diesen Beschluss wendet sich die Beklagte mit ihrer am 13.02.2017 unmittelbar beim Landesarbeitsgericht eingelegten sofortigen Beschwerde. Zur Begründung führt sie aus, das Arbeitsgericht habe das ihm nach § 141 Abs. 3 Satz 1 ZPO zustehende Ermessen fehlerhaft ausgeübt. Die alleinige Begründung, Rechtsanwalt H habe sich nicht festlegen können, ob es sich bei der streitgegenständlichen Kündigung um eine Tat- oder um eine Verdachtskündigung gehandelt habe, stelle eine ermessensfehlerhafte Begründung dar. 7

Diesbezüglich handele es sich nämlich nicht um eine Sachverhaltsfrage, sondern um eine Rechtsfrage. Fragen zur Sachverhaltsaufklärung seien aber nicht gestellt worden. Im Übrigen sei es ermessensfehlerhaft, ihr vorzuhalten, Rechtsanwalt H sei nicht Sachbearbeiter des vorliegenden Falles. Die erkennende Kammer des Arbeitsgerichts sei bekannt dafür, Terminsverlegungsanträge wegen Kollisionen mit anderen Gerichtsterminen mit der Begründung abzulehnen, aufgrund der Größe der Kanzlei sei eine Wahrnehmung des Termins durch andere Kollegen möglich. Gerade dieser Umstand werde nunmehr umgekehrt in der Ermessensabwägung gegen sie herangezogen.

Das Arbeitsgericht hat der sofortigen Beschwerde durch Beschluss vom 06.03.2017 nicht abgeholfen. Wegen der Gründe wird auf Aktenblatt 75 Bezug genommen. 8

Im Kammertermin am 09.05.2017 schlossen die Parteien zur Erledigung des Rechtsstreits einen Vergleich. Von dem der Beklagten vorbehaltenen Widerrufsrecht hat diese keinen Gebrauch gemacht. 9

II. 10

Die sofortige Beschwerde der Beklagten ist zulässig. Sie ist nach den §§ 78 Satz 1 ArbGG, 567 Abs. 1, 141 Abs. 3 Satz 1, 380 Abs. 3 ZPO an sich statthaft und gemäß den §§ 78 Abs. 1 ArbGG, 569 ZPO form- sowie fristgerecht eingelegt worden. 11

Die sofortige Beschwerde ist aber nicht begründet. 12

Nach § 51 Abs. 1 ArbGG kann der Vorsitzende in jeder Lage des Verfahrens das persönliche Erscheinen der Parteien anordnen. Gegen eine ordnungsgemäß geladene und im Termin dennoch nicht erschienene Partei kann nach §§ 141 Abs. 3 Satz 1, 380 Abs. 1 Satz 2 ZPO wie gegen einen nicht erschienenen Zeugen Ordnungsgeld verhängt werden. Ein unentschuldigtes Ausbleiben im Verhandlungstermin reicht danach für sich allein nicht aus für eine Ordnungsgeldfestsetzung. Das Ordnungsgeld soll nicht eine bewusste Missachtung des Gerichts, sondern die pflichtwidrige Behinderung der Mitwirkung einer Partei an der Sachverhaltsaufklärung und an dem Vorantreiben des gerichtlichen Verfahrens sanktionieren (BAG, Beschluss v. 20.08.2007 – 3 AZB 50/05 = NJW 2008, 252 f.; LAG Hamm, Beschluss v. 03.11.2014 – 4 Ta 420/14 – juris; LAG Hamm, Beschluss v. 15.11.2010 – 1 Ta 591/10 – juris). 13

In Anwendung dieser Grundsätze ist die Ordnungsgeldfestsetzung gegen die Beklagte im vorliegenden Fall rechtlich nicht zu beanstanden. 14

Zutreffend hat das Arbeitsgericht das Ordnungsgeld entsprechend dem Wortlaut des § 141 Abs. 3 Satz 1 ZPO gegen die Beklagte als Partei und nicht gegen ihren Geschäftsführer in Person festgesetzt (ganz h.M., etwa BGH, Beschluss vom 30.03.2017 – BLw 3/16 = DB 2017, 1143 f.; LAG Hamm, Beschluss v. 25.01.1999 – 1 Ta 727/98 = MDR 1999, 825; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 18.02.2015 – 5 Ta 27/15 - juris; Vonderau, NZA 1991, 336, 339; ErfKomm/Koch, 18. Aufl. 2018, § 51 ArbGG Rn. 12; Zöller/Greger, 31. Auflage 2016, ZPO, § 141 Rn 14; Musielak/Voit/Stadler, ZPO, 14. Aufl. 2017, § 141 Rn. 12; BeckOK ZPO/von Selle, 26. Ed. 15.9.2017, ZPO § 141 Rn. 16-18; a.A, zuletzt noch LAG Hamm, Beschluss vom 24.09.2009 – 8 Sa 658/09 – juris; LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 03.03.2014 – 21 Ta 102/14 = LAGE § 51 ArbGG 1979 Nr. 9; LAG Köln, Beschluss vom 13.02.2008 – 7 Ta 378/07 – juris; Stein/Jonas/Althammer, ZPO, 23. Aufl. 2016, § 141 Rn. 50). 15

Dass der Geschäftsführer der Beklagten zum Gütetermin am 16.12.2016 ordnungsgemäß geladen wurde, wird von dieser nicht in Abrede gestellt.

Durch das Nichterscheinen des Geschäftsführers der Beklagten wurde der Zweck der Anordnung vereitelt. Nach § 54 Abs. 1 Satz 2 ArbGG hat der Vorsitzende im Gütetermin mit den Parteien das gesamte Streitverhältnis unter freier Würdigung aller Umstände zu erörtern. Nach § 54 Abs. 1 Satz 3 ArbGG kann er zur Aufklärung des Sachverhalts alle Handlungen vornehmen, die sofort erfolgen können. Daraus wird ersichtlich, dass die Güteverhandlung nicht darauf beschränkt ist, die Frage einer möglichen gütlichen Einigung zu erörtern. Vielmehr dient sie auch der Sachverhaltsaufklärung. Durch die Angaben der Parteien im Gütetermin zum streitigen Sachverhalt wird der Vorsitzende in die Lage versetzt, das weitere Verfahren zu strukturieren, terminsvorbereitende Maßnahmen i. S. v. § 55 Abs. 4 ArbGG anzuordnen und die vorsorgliche Ladung von Zeugen zu veranlassen. Die Beklagte stellt nicht in Abrede, dass der sie im Gütetermin vertretende Rechtsanwalt H zur Sachverhaltsaufklärung nicht in der Lage war und nicht anzugeben vermochte, ob sich die streitgegenständliche Kündigung als Tat Kündigung oder als Verdachtskündigung versteht. Es trifft zu, dass es sich dabei um Rechtsbegriffe handelt. Das ändert aber nichts daran, dass die dem zugrunde liegenden Tatsachen im Gütetermin hätten erörtert werden können, wäre der Geschäftsführer der Beklagten erschienen. Dabei darf davon ausgegangen werden, dass im arbeitsgerichtlichen Verfahren diese Rechtsbegriffe einer anwaltlich vertretenden Partei geläufig sind oder erforderlichenfalls nach einer Erläuterung durch den Vorsitzenden die in diesem Zusammenhang relevanten tatsächlichen Umstände hätten erfragt werden können. Ohne die grundlegende Information zur Frage der Tat- oder Verdachtskündigung wäre es jedenfalls nicht zielführend gewesen, gleichsam „in alle Richtungen“ weitere tatsächliche Fragen anzuschließen, um zu klären, ob der Prozessbevollmächtigte der Beklagten zu deren Beantwortung in der Lage ist oder nicht. Die Beklagte behauptet noch nicht einmal, dass dies der Fall gewesen wäre.

17

Der Festsetzung eines Ordnungsgeldes steht nicht entgegen, dass die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögert wurde, weil sich nach § 54 Abs. 4 ArbGG im Falle des Scheiterns der Güteverhandlung stets eine weitere mündliche Verhandlung anschließt (so aber offenbar LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 22.01.2014 – 13 Ta 1/14 – juris; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 15.08.2011 – 3 Ta 133/11 - juris). Zwar gilt nach ständiger Rechtsprechung des BAG, dass ein Ordnungsgeld nur dann festgesetzt werden kann, wenn das unentschuldigte Ausbleiben der Partei die Sachverhaltsaufklärung erschwert und dadurch der Prozess verzögert wird (zuletzt BAG, Beschluss v. 01.10.2014 – 10 AZB 24/14 = NZA 2014, 1421 ff). Nach Auffassung der Kammer kann dieser Rechtssatz jedoch nicht dahin verstanden werden, dass im Gütetermin die Festsetzung eines Ordnungsgeldes stets ausgeschlossen wäre, weil eine Verzögerung des Prozesses wegen des nachfolgenden Kammertermins, in dem erst eine streitige Entscheidung ergehen kann, denotwendig ausscheidet.

18

Vielmehr muss es für die Festsetzung eines Ordnungsgelds im Gütetermin ausreichen, wenn tatsächliche, aufklärungsbedürftige Fragen wegen des Nichterscheinens einer Partei nicht erörtert werden können und dadurch die sachgerechte Vorbereitung des Kammertermins erschwert wird (im Ergebnis auch ErfKomm/Koch, a.a.O. Rn. 11; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 09.02.2011 – 3 Ta 15/11 - juris). Dies folgt auch aus § 51 Abs. 1 ArbGG. Danach kann der Vorsitzende in jeder Lage des Rechtsstreits – also auch für den Gütetermin – das persönliche Verfahren anordnen. § 51 Abs. 1 Satz 2 ArbGG verweist uneingeschränkt auf § 141 Abs. 2 und 3 ZPO und damit auch auf die Möglichkeit, nach § 141 Abs. 3 Satz 1 ZPO gegen die nicht erschienene Partei ein Ordnungsgeld festzusetzen. Dann erschiene es

19

aber ungereimt, anzunehmen, dass das Nichterscheinen im Güetermin nicht mit einem Ordnungsgeld belegt werden kann, weil darin eine streitige Entscheidung nicht ergehen kann (so auch LAG Köln, Beschluss vom 30.05.2009 – 10 Ta 109/09 – juris). Auch der Vergleich mit § 51 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, wo für die Ablehnung der Zulassung des Prozessbevollmächtigten – anders als nach § 51 Abs. 1 ArbGG - die Vereitelung des Zwecks der Anordnung tatbestandliche Voraussetzung ist, macht deutlich, dass es jedenfalls für den Güetermin nicht auf eine Verzögerung des Prozesses ankommen kann (so auch LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 03.03.2014 a.a.O.; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 03.08.1987 – 13 Ta 6/87 = NZA 1987, 827 (LS); ErfKomm/Koch a.a.O.; Schwab/Weth/Korinth, ArbGG, 4. Aufl. 2015, Rn. 25; Germelmann, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 51 Rn. 22).

Zwar weist die Beklagte zu Recht darauf hin, dass § 141 Abs. 3 Satz 1 ZPO bei der Frage der Festsetzung eines Ordnungsgeldes ein Ermessen seitens des Gerichts eröffnet. Die Festsetzung eines Ordnungsgeldes war im vorliegenden Fall aber nicht ermessensfehlerhaft. Aus dem angefochtenen Beschluss geht hervor, dass sich der Vorsitzende des Umstands, dass die Festsetzung eines Ordnungsgeldes die Ausübung richterlichen Ermessens voraussetzt, bewusst war. Er hat von dem ihm eingeräumten Ermessen entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht sachwidrig Gebrauch gemacht. Er war nicht gehalten, zunächst durch weitere Fragen sich zu vergewissern, dass Rechtsanwalt H tatsächlich außerstande war, Fragen zum Sachverhalt zu beantworten. Aufgrund der Information, dass er nicht der sachbearbeitende Rechtsanwalt sei und er sich nicht festlegen konnte, ob sich die streitgegenständliche Kündigung als Tat- oder als Verdachtskündigung versteht, durfte das Arbeitsgericht mit hinreichender Gewissheit davon ausgehen, dass weitere Bemühungen zur Aufklärung des Sachverhalts nicht erfolgversprechend waren. Es ist nicht zu beanstanden, dass der Vorsitzende in dieser Situation die Vereitelung des Anordnungszwecks zum Anlass nahm, ein Ordnungsgeld festzusetzen. 20

Schließlich hat die Beklagte das Nichterscheinen ihres Geschäftsführers auch nicht nachträglich hinreichend entschuldigt (§ 381 Abs. 1 ZPO). Soweit sie schriftsätzlich hat erklären lassen, ihr Geschäftsführer sei aufgrund einer „kurzfristigen Erkrankung“ an der Anreise zum Güetermin gehindert gewesen, war dieses Vorbringen schon ohne jegliche Substanz und damit für eine Entschuldigung ungeeignet. Jedenfalls aber hat die Beklagte es entgegen dem richterlichen Beschluss vom 02.01.2017 versäumt, dieses Vorbringen glaubhaft zu machen. Die ihr zur Glaubhaftmachung gesetzte Frist hat sie kommentarlos verstreichen lassen. Es ist daher von einer schuldhaften Fristversäumnis auszugehen. 21

Die Höhe des Ordnungsgelds von 250,00 Euro ist unter Berücksichtigung der gesetzlich vorgesehenen Bandbreite von 5,00 Euro bis 1.000,00 Euro (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 EGStGB) angemessen und auch im Hinblick auf den Gesamtstreitwert des Verfahrens nicht zu beanstanden. 22

Die sofortige Beschwerde der Beklagten war somit zurückzuweisen. Der Umstand, dass die Parteien den Rechtsstreit im Kammertermin durch Vergleichsschluss erledigt haben, rechtfertigt keine andere Entscheidung. 23

Eine Kostenentscheidung war nicht zu treffen (BAG, Beschluss vom 20.08.2007 a.a.O.). 24

Die Kammer hielt es nach §§ 78 Satz 2, 72 Abs. 2 ArbGG für geboten, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, weil die Frage, unter welchen Voraussetzungen im arbeitsgerichtlichen Güetermin die Festsetzung eines Ordnungsgeldes möglich ist, höchstrichterlich noch nicht ausreichend geklärt sein dürfte und außerdem die vorliegende 25

Entscheidung von den Entscheidungen des LAG Baden-Württemberg (Beschluss v. 22.01.2014 a.a.O.) und des LAG Rheinland-Pfalz (Beschluss vom 15.08.2011 a.a.O.) abweicht.

