
Datum: 06.01.2022
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 9 Ta 186/21
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2022:0106.9TA186.21.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 2 Ca 4808/21
Schlagworte: Aussetzung - Voreingrifflichkeit
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Eine Voreingrifflichkeit iSd. § 148 ZPO liegt nur dann vor, wenn es auf die in dem anderen Rechtsstreit zu klärende Rechtsfrage im ausgesetzten Verfahren zwingend ankommt, weil alle anderen tatbestandlichen Voraussetzungen für die geltend gemachten Klageansprüche erfüllt sind.

2. So lange das Arbeitsgericht die für eine materiell-rechtliche Prüfung dieser Ansprüche notwendigen Feststellungen nicht vollständig getroffen hat, die Parteien dazu nicht abschließend vortragen konnten und Gründe denkbar sind, weshalb eine Klage auch aus anderen Gründen als der vom Arbeitsgericht für voreingrifflich gehaltenen Rechtsfrage der Erfolg versagt sein kann, lässt sich eine Aussetzung im Beschwerdeverfahren nicht halten.

Tenor:

Auf die sofortige Beschwerde des Klägers wird der Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 04.11.2021 – 2 Ca 4808/21 – aufgehoben.

G r ü n d e

1

I.

2

Der Kläger war seit dem 01.09.1981 in der W Niederlassung der späteren Insolvenzsuldnerin beschäftigt. Mit Schreiben vom 27.03.2020 und 14.07.2020 kündigte diese das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger jeweils außerordentlich und hilfsweise ordentlich. Mit Urteil vom 17.03.2021 - 15 Ca 2084/20 – stellte das Arbeitsgericht Köln fest, dass die Kündigungen das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst haben. Zugleich verurteilte das Arbeitsgericht die spätere Insolvenzsuldnerin zur Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens. Das Berufungsverfahren ist bei dem Landesarbeitsgericht Köln unter dem Aktenzeichen 11 Sa 339/21 anhängig.	3
Mit Beschluss des Amtsgerichts Köln vom 01.07.2021 erfolgte die Insolvenzeröffnung. Mit Schriftsatz vom 20.07.2021 nahm der Insolvenzverwalter das Berufungsverfahren auf. Termin zur mündlichen Verhandlung ist bestimmt auf den 12.01.2022.	4
Im Juli 2021 informierte die Beklagte die Arbeitnehmer der Insolvenzsuldnerin darüber, dass sie den Geschäftsbetrieb zum 01.07.2021 vom Insolvenzverwalter gekauft habe. Sie wies ferner darauf hin, dass es sich um eine Betriebsübernahme im Sinne des § 613 a BGB handele und dass die Arbeitsverhältnisse mit der Insolvenzsuldnerin auf sie, die Beklagte, zum 01.07.2021 übergegangen seien.	5
Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 19.08.2021 wies der Kläger die Beklagte auf das nach seiner Ansicht fortbestehende Arbeitsverhältnis hin und forderte sie vergeblich auf, seinen Beschäftigungsanspruch anzuerkennen und die Vergütung für die Monate Juli und August 2021 zu zahlen.	6
Mit der vorliegenden, am 08.09.2021 bei dem Arbeitsgericht anhängig gemachten und der Beklagten am 11.09.2021 zugestellten Klage begehrt der Kläger	7
<ul style="list-style-type: none"> • 1. festzustellen, dass das zwischen ihm und der K GmbH, N Str. , N , begründete Arbeitsverhältnis zu unveränderten Arbeitsbedingungen mit der Beklagten fortbesteht; 	89
<ul style="list-style-type: none"> • 2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Leiter Einkauf zu beschäftigen; 	101
<ul style="list-style-type: none"> • 3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn brutto 21.082,23 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basszinssatz aus jeweils 6.527,41 EUR seit dem 01.08. und 01.09.2021 sowie aus 8.027,41 EUR seit dem 01.10.2021 zu zahlen. 	103
Nach Durchführung der Güteverhandlung hat der Kammervorsitzende den Rechtsstreit nach Anhörung der Parteien mit Beschluss vom 04.11.2021 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits ArbG Köln – 15 Ca 2084/20 / LAG Köln – 11 Sa 339/21 – ausgesetzt und dies im Wesentlichen wie folgt begründet:	14
Der Rechtsstreit 15 Ca 2084/20 sei vorgreiflich iSd. § 148 ZPO. Denn die in diesem Rechtsstreit zu klärende Wirksamkeit der Kündigungen sei Voraussetzung für die vom Kläger im hiesigen Rechtsstreit geltend gemachten Ansprüche gegen die Beklagte als Betriebserwerberin. Die Aussetzung sei auch ermessensgerecht. Denn die Beklagte sei an dem Vorprozess nicht beteiligt und habe auf diesen auch keinen Einfluss. Sie sei an das erstinstanzliche Urteil derzeit in keiner Weise – auch nicht vorläufig– gebunden. Eine Bindung würde für die Beklagte als Rechtsnachfolger gemäß § 325 Abs. 1 ZPO erst mit Rechtskraft	15

des Urteils eintreten. Für eine Aussetzung spreche zudem, dass die mündliche Verhandlung im Berufungsverfahren bereits im Januar 2022 anstehe. Eine durch die Aussetzung eintretende Verfahrensverzögerung wäre damit nur von kurzer Dauer, zumal die erkennende Kammer derzeit kurze Terminierungsfristen habe. Die Aussetzung diene auch der Prozessökonomie, damit die unterlegene Partei nicht in ein ggf. überflüssiges und kostenintensives Berufungsverfahren getrieben werde. Die persönliche Situation des Klägers spreche nicht gegen eine Aussetzung. Zwar möge es sein, dass er nach Auslaufen seines Arbeitslosengeldbezuges und fehlender anderweitiger Beschäftigungsaufnahme keine laufenden Einnahmen mehr habe. Dass der Kläger durch die Aussetzung in eine finanzielle Notlage gebracht werde oder Sozialleistungen in Anspruch nehmen müsse, sei jedoch nicht ersichtlich.

Gegen diesen dem Kläger am 05.11.2021 zugestellt Beschluss wendet sich seine am 11.11.2021 bei dem Arbeitsgericht Köln eingelegte sofortige Beschwerde, welcher der Vorsitzende mit Beschluss vom 06.12.2021 nicht abgeholfen hat. 16

Der Kläger sieht in dem angefochtenen Beschluss eine unzumutbare Belastung und verweist 17 darauf, dass der Beschluss der ständigen Rechtsprechung ua. des Bundesarbeitsgerichts widerspreche, wonach die Aussetzung eines Rechtsstreits über Entgeltansprüche, die von der Wirksamkeit einer Kündigung abhängen, über die bereits eine (nicht rechtskräftige) Entscheidung zu Gunsten des Arbeitnehmers vorliege, regelmäßig nicht in Betracht komme. Es seien keine besonderen Gründe erkennbar, die im vorliegenden Fall eine Abweichung von dieser Rechtsprechung rechtfertigen könnten. Denn die Beklagte habe sich dazu entschieden, den Betrieb der Insolvenzschuldnerin in Kenntnis des erstinstanzlich zulasten der Arbeitgeberseite ergangenen Urteils zu erwerben und damit deren Rechtsnachfolge in allen Rechten und Pflichten anzutreten. Dazu habe sie eine Vereinbarung mit dem Insolvenzverwalter dahingehend getroffen, dass dieser noch das Berufungsverfahren führe. Die Beklagte hätte ihr Risiko verringern und ihm, dem Kläger, eine befristete (Prozess-) Beschäftigung anbieten können. Von dieser Möglichkeit habe sie keinen Gebrauch gemacht. Damit sei sie bewusst das Annahmeverzugslohnrisiko eingegangen, dass mit dieser Konstellation verbunden sei.

Es sei nicht zu erwarten, dass über die Kündigungen im Berufungsverfahren anders 18 entschieden werde. Hingegen sei nicht absehbar, ob das Berufungsverfahren mit der mündlichen Verhandlung am 12.01.2022 rechtskräftig abgeschlossen werde. Darauf, dass mit dem Verhandlungstermin im Januar 2022 noch keinesfalls absehbar sei, wann eine Rechtskraft im Berufungsverfahren eintrete, habe der Kammervorsitzende im Gütetermin noch selbst hingewiesen, nachdem er, der Kläger, vorgeschlagen habe, den Kammertermin auf Ende Januar 2022 zu terminieren, statt das Verfahren auf unbestimmte Zeit auszusetzen.

Schließlich lasse seine persönliche Situation keine Aussetzung zu. Nachdem er zunächst 19 aufgrund einer Sperrzeit für drei Monate ohne jegliches Einkommen gewesen sei, habe er Arbeitslosengeld in Höhe etwa der Hälfte seines vorherigen Einkommens erhalten. Seit dem 30.06.2021 sei der Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgelaufen. Seither müsse er nicht nur seinen privaten Lebensunterhalt aus Rücklagen bestreiten, sondern auch die vollen Kosten seiner Krankenversicherung selbst tragen. Hinzu komme, dass auch seine Ehefrau, die im selben Betrieb wie er tätig gewesen sei, unberechtigt von der Konzernmutter gekündigt worden und seit dem 30.09.2020 erwerbslos sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gründe des 20 angefochtenen Beschlusses, die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

II.	21
Die gemäß § 78 ArbGG, § 252 ZPO statthafte und auch ansonsten zulässige sofortige Beschwerde des Klägers ist begründet.	22
1.) Die Aussetzung des Rechtsstreits ist zu Unrecht erfolgt, da das Arbeitsgericht die notwendigen Voraussetzungen für eine Aussetzung nach § 148 ZPO nicht festgestellt hat.	23
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 (BAG, Beschluss vom 16. April 2014 – 10 AZB 6/14 –, Rn. 5, juris). Die Aussetzung setzt damit Vorgreiflichkeit der in dem anderen Rechtsstreit zu treffenden Entscheidung im Sinne einer (zumindest teilweise) präjudiziellen Bedeutung voraus (BGH, Beschluss vom 30. März 2005 – X ZB 26/04 –, BGHZ 162, 373-378, Rn. 8). Ausreichend aber auch erforderlich ist, dass die im anderen Prozess zu treffende Entscheidung, den Aussetzungsprozess rechtlich bindend beeinflusst	24
(MüKoZPO/Fritsche, 5. Aufl. 2016, § 148 ZPO Rn. 5). Eine Vorgreiflichkeit liegt daher nur dann vor, wenn es auf die in dem anderen Rechtsstreit zu klärende Rechtsfrage im ausgesetzten Verfahren zwingend ankommt, weil alle anderen tatbestandlichen Voraussetzungen für die geltend gemachten Ansprüche erfüllt sind (vgl. LAG Köln, Beschluss vom 30. Juli 2008 – 2 Ta 215/08 –, Rn. 3, juris). Nur in einem solchen Fall droht eine Entscheidungs- und Rechtskraftdivergenz, der mit § 148 ZPO begegnet werden soll (BGH, Beschluss vom 09. März 2021 – II ZB 16/20 –, Rn. 12, juris).	25
b) Dass es in diesem Sinne für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits zwingend auf die Wirksamkeit der seitens der späteren Insolvenzschuldnerin ausgesprochenen Kündigungen ankommt, hat das Arbeitsgericht nicht festgestellt. Zwar wirkt die Rechtskraft eines gegen den früheren Arbeitgeber ergehenden Urteils in entsprechender Anwendung der §§ 265, 325 Abs. 1 ZPO für und gegen den neuen Inhaber, wenn der Betriebsübergang, wie hier nach Rechtshängigkeit erfolgt ist (BAG, Urteil vom 25. Januar 2018 – 8 AZR 309/16 –, BAGE 161, 378-404, Rn. 30; BAG, Urteil vom 22. Februar 2012 – 4 AZR 580/10 –, Rn. 21, juris). Von einer Vorgreiflichkeit kann für den vorliegenden Rechtsstreit aber nur dann ausgegangen werden, wenn die Voraussetzungen für den Übergang des Arbeitsverhältnisses gerichtlich festgestellt oder zwischen den Beteiligten unstreitig sind (BAG, Urteil vom 18. Mai 2010 – 1 AZR 864/08 –, Rn. 17, juris) und die weiteren Voraussetzungen für einen Beschäftigungsanspruch als Einkaufsleiter sowie für die geltend gemachten Vergütungsansprüche festgestellt sind.	26
c) Diese Feststellungen hat das Arbeitsgericht nicht in dem gebotenen Umfang für alle Klageanträge getroffen.	27
aa) Zwar dürfte das Vorliegen eines Betriebsübergangs iSd. § 613a BGB zwischen den Parteien und somit auch – die Rechtsunwirksamkeit der Kündigungen unterstellt – das mit dem Klageantrag zu 1 geltend gemachte Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten unstreitig sein. Insoweit wäre eine grundsätzlich mögliche (vgl. BGH, Beschluss vom 23. November 2006 –VII ZB 40/06 –, Rn. 10, juris) Teilaussetzung jedoch schon deswegen nicht angezeigt gewesen, da das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten Vorfrage für die mit den weiteren Klageanträgen geltend gemachten Ansprüche ist und nicht nach ihnen geklärt werden kann.	28

bb) Die Begründetheit dieser Klageanträge hängt jedoch nicht ausschließlich vom Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten ab. Das Arbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob der Beklagte bei Unwirksamkeit der Kündigungen zur Beschäftigung des Klägers als Einkaufsleiter und unter Annahmeverzugsgesichtspunkten zur Zahlung der eingeklagten Vergütung verpflichtet ist. Dazu wäre es auch nicht in der Lage gewesen. Denn die Beklagte hatte keine Gelegenheit erhalten, auf die Klage zu erwidern und etwaige weitere, über die von ihr vertretene Rechtswirksamkeit der Kündigungen hinausgehende Einwendungen gegen den Beschäftigungsanspruch und die Vergütungsansprüche vorzubringen. Im Gütetermin hatte der Vorsitzende den Parteien nur Gelegenheit gegeben, binnen drei Wochen zu einer möglichen Aussetzung des Verfahrens, welche die Beklagte gar nicht beantragt hatte, Stellung zu nehmen. Auf die daraufhin von der Beklagten vorgebrachte Ansicht, der Kläger hätte seine Arbeitsleistung tatsächlich anbieten müssen, um einen Vergütungsanspruch geltend machen zu können, ist das Arbeitsgericht in seinem Aussetzungsbeschluss nicht eingegangen. 29

d) Die fehlenden Feststellungen des Arbeitsgerichts zur Begründung der Vorgeiflichkeit können im Beschwerdeverfahren nicht nachgeholt werden. Zwar hat das Beschwerdegericht uneingeschränkt zu prüfen, ob ein Aussetzungsgrund gegeben ist (BGH, Beschluss vom 12. Dezember 2005 – II ZB 30/04 –, Rn. 6, juris). Auch das Landesarbeitsgericht als Beschwerdegericht ist grundsätzlich zweite Tatsacheninstanz (Ostrowicz in: Ostrowicz/Künzl/Scholz, Handbuch des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, 6. Aufl. 2020, Kapitel 5: Beschwerdeverfahren, Rn. 685). Gleichwohl ist die Ansicht des aussetzenden Gerichts hinsichtlich der Entscheidungserheblichkeit eines anderweitigen Rechtsverhältnisses nur begrenzt nachzuprüfen. Denn andernfalls würden Fragen, deren Klärung nach der Systematik der Zivilprozessordnung dem Rechtsmittel der Berufung vorbehalten ist, in das anders ausgestaltete Beschwerdeverfahren, das beispielsweise keine Pflicht zur mündlichen Verhandlung kennt, verschoben. Im Beschwerdeverfahren zu prüfen ist daher nur, ob auf der Grundlage der materiell-rechtlichen Beurteilung des Arbeitsgerichts ein Aussetzungsgrund vorliegt (BAG, Beschluss vom 26. Oktober 2009 – 3 AZB 24/09 –, Rn. 9, juris). So lange das Arbeitsgericht aber, wie hier, die für eine materiell-rechtliche Prüfung notwendigen Feststellungen nicht vollständig getroffen hat, die Parteien dazu nicht abschließend vortragen konnten und Gründe denkbar sind, weshalb eine Klage auch aus anderen Gründen als der vom Arbeitsgericht für vorgeiflich gehaltenen Rechtsfrage der Erfolg versagt sein kann, lässt sich die Aussetzung im Beschwerdeverfahren nicht halten (vgl. LAG Köln, Beschluss vom 30. Juli 2008 – 2 Ta 215/08 –, Rn. 3, juris). 30

2.) Da das Arbeitsgericht die tatbestandliche Voraussetzung der Vorgeiflichkeit des Rechtsstreits ArbG Köln – 15 Ca 2084/20 / LAG Köln – 11 Sa 339/21 – nicht hinreichend festgestellt hat, kommt es auf die Frage, ob es sein Ermessen bei der Entscheidung über die Aussetzung fehlerfrei ausgeübt hat, nicht mehr an. 31

III. 32

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst. Denn die Ausgangsentscheidung des Arbeitsgerichts über die Aussetzung des Verfahrens darf als Teil der Hauptsache keine Kostenentscheidung enthalten. Das durch diese Aussetzungsentscheidung ausgelöste Beschwerdeverfahren und das anschließende Rechtsbeschwerdeverfahren stellen demgemäß ebenfalls nur einen Bestandteil des Hauptverfahrens dar. Die Kosten des Beschwerdeverfahrens, die durch eine Aussetzungsentscheidung ausgelöst werden, bilden einen Teil der Kosten des Rechtsstreits, die unabhängig vom Ausgang des Beschwerdeverfahrens die nach §§ 91 ff. ZPO in der Sache unterliegende Partei zu tragen 33

hat (vgl. BGH, Beschluss vom 09. März 2021 – II ZB 16/20 –, Rn. 23, juris; BGH, Beschluss vom 12. Dezember 2005 – II ZB 30/04 –, Rn. 12, juris; LAG Nürnberg, Beschluss vom 01. April 2020 – 7 Ta 44/20 –, Rn. 11, juris).

IV. 34

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 35