Landesarbeitsgericht Hamm, 14 Sa 1571/21

Datum:	22.03.2022
Gericht:	Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper:	14. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	14 Sa 1571/21
ECLI:	ECLI:DE:LAGHAM:2022:0322.14SA1571.21.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Arnsberg, 1 Ca 447/21
Schlagworte:	Anerkenntnisurteil, Hilfsantrag, Klageantrag, Rechtshängigkeit, Weiterbeschäfti-gungsantrag
Normen:	§ 261, § 307, § 308 ZPO

Leitsätze:

Wird in der Klageschrift der Antrag auf Weiterbeschäftigung nicht nur hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit der Kündigungsschutzklage, sondern zusätzlich unter den Vorbehalt gestellt, dass der Arbeitgeber nicht bis zum Gütetermin zu Protokoll des Gerichts erklärt, den Arbeitnehmer im Falle eines der Klage stattgebenden Urteils weiter zu beschäftigen, hat der Kläger lediglich eine entsprechende Klageerweiterung angekündigt, aber nicht rechtshängig gemacht.

In einem solchen Fall kann bei einem Anerkenntnis des Arbeitgebers über einen solchen Antrag kein Anerkenntnisurteil ergehen.

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 2. August 2021 zum 31. August 2021 nicht beendet ist.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände

endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen, das sich auf Verhalten und Leistung erstreckt mit der Leistungsbeurteilung „er hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit“, der Führungsbeurteilung „stets einwandfrei“ sowie versehen mit einer Schluss-Wohlwollens- und Grußformel.

4. Für den Fall, dass die Beklagte der Verpflichtung zu Ziffer 3 nicht binnen einer Frist von zwei Wochen nach Rechtskraft des Urteils nachkommt, wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger außerdem eine Entschädigung in Höhe von 4.000,- € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Zeitpunkt zwei Wochen nach Rechtskraft des Urteils zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits in erster Instanz trägt die Beklagte.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Der Kläger, der einem schwerbehinderten Arbeitnehmer gleichgestellt ist, war bei der Beklagten seit dem 21. Oktober 2020 auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 20. Oktober 2020 als leitender Mitarbeiter im Fachbereich Schulbegleitung, Sozialassistenz/Integrationshilfe SGB VII und SGB IX beschäftigt. Mit Schreiben vom 2. August 2021, das dem Kläger am 12. August 2021 zuging, kündigte die Beklagte ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes das Arbeitsverhältnis zum 31. August 2021. Hiergegen wandte sich der Kläger mit seiner beim Arbeitsgericht am 18. August 2021 eingegangenen Klageschrift, die u. a. Folgendes enthielt: 2

Wir werden beantragen: 3

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 02.08.2021 zum 31.08.2021 nicht beendet ist. 4

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht. 5

Sollte die Beklagte im Gütetermin nicht zu Protokoll des Gerichts erklären, dass sie den Kläger weiterbeschäftigen wird, sofern ein der Klage stattgebendes Urteil ergeht, wird bereits jetzt weiterer Antrag, hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrat zu 1, angekündigt: 6

3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Feststellungsanträge zu unveränderten Bedingungen des Arbeitsvertrages und 7

Folgevereinbarungen als Mitarbeiter im Fachbereich Schulbegleitung, Sozialassistenz/Integrationshilfe SGB VIII und SGB IX in Olsberg bei einem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt von 4600,00 € weiter zu beschäftigen.

4. Für den Fall, dass die Beklagte ihrer Verpflichtung aus Ziffer 3 nicht innerhalb einer Frist von einer Woche nach Zustellung der erstinstanzlichen Entscheidung nachkommt, wird die Beklagte verurteilt, dem Kläger eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird. 8

5. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen, das sich auf Verhalten und Leistung erstreckt mit der Leistungsbeurteilung „er hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit“, der Führungsbeurteilung „stets einwandfrei“ sowie versehen mit einer Schluss-Wohlwollens- und Grußformel. 9

Hilfsweise für den Fall, dass der Feststellungsantrag zu 1 abgewiesen wird: 10

6. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Abschlusszeugnis zu erteilen, das sich auf Verhalten und Leistung erstreckt mit der Leistungsbeurteilung „er hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit“, der Führungsbeurteilung „stets einwandfrei“ sowie versehen mit einer Schluss-Wohlwollens- und Grußformel. 11

7. Für den Fall, dass die Beklagte der Verpflichtung zu Ziffer 5 bzw. 6 nicht binnen einer Frist von zwei Wochen nach Rechtskraft des Urteils nachkommt, wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger außerdem eine Entschädigung in Höhe von 4.000,- € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Zeitpunkt zwei Wochen nach Rechtskraft des Urteils zu zahlen. 12

Mit Schriftsatz vom 12. November 2021 teilte die Beklagte mit, dass sie die Klageanträge anerkenne. Daraufhin erließ das Arbeitsgericht ein Anerkenntnisurteil vom 25. November 2021, dessen Tenor zur Hauptsache wie folgt lautet: 13

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 02.08.2021 zum 31.08.2021 nicht beendet ist. 14

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht. 15

3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Feststellungsanträge zu unveränderten Bedingungen des Arbeitsvertrages und Folgevereinbarungen als Mitarbeiter im Fachbereich Schulbegleitung, Sozialassistenz/Integrationshilfe SGB VIII und SGB IX in Olsberg bei einem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt von 4.600,00 € weiter zu beschäftigen. 16

4. Für den Fall, dass die Beklagte ihrer Verpflichtung aus Ziffer 3 nicht innerhalb einer Frist von einer Woche nach Zustellung der erstinstanzlichen Entscheidung nachkommt, wird die Beklagte verurteilt, dem Kläger eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird. 17

5. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen, das sich auf Verhalten und Leistung erstreckt mit der Leistungsbeurteilung „er hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit“, der Führungsbeurteilung „stets einwandfrei“ sowie versehen mit einer Schluss-Wohlwollens- und Grußformel. 18

19

6. Für den Fall, dass die Beklagte der Verpflichtung zu Ziffer 5 nicht binnen einer Frist von zwei Wochen nach Rechtskraft des Urteils nachkommt, wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger außerdem eine Entschädigung in Höhe von 4.000,- € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem Zeitpunkt zwei Wochen nach Rechtskraft des Urteils zu zahlen.

Das Urteil wurde der Beklagten am 29. November 2021 zugestellt. Hiergegen richtet sich die am 27. Dezember 2021 eingelegte und mit dem am 26. Januar 2022 eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung. 20

Die Beklagte ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe mit dem Erlass des Anerkenntnisurteils auch hinsichtlich der zu Ziffer 3 und 4 der vom Kläger angekündigten Anträge gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen. Bei Auslegung der klägerischen Anträge ergebe sich, dass die Anträge zu 3 und 4 nicht rechtshängig geworden seien. Angesichts der Einleitung habe der Kläger lediglich eine künftige Antragstellung angedroht. Es handele sich um eine bloße Absichtserklärung. 21

Die Beklagte beantragt sinngemäß, 22

das Anerkenntnisurteil des Arbeitsgerichts Arnsberg vom 25. November 2021 (1 Ca 447/21) teilweise abzuändern und die Klage hinsichtlich der Ziffern 3 und 4 abzuweisen. 23

Der Kläger beantragt, 24

die Berufung zurückzuweisen. 25

Der Kläger führt aus, ihm sei es auf die Beschäftigung in A angekommen. Daran ändere nichts, dass er den Antrag zunächst von einem entsprechenden Anerkenntnis in der Güteverhandlung abhängig mache. Die Beklagte habe alle Anträge, also auch die zu Ziffer 3 und 4 anerkannt. Anders sei ihr Anerkenntnis nicht zu verstehen. 26

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf den von ihnen in Bezug genommenen Inhalt der in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der Sitzung des Landesarbeitsgerichts am 8. März 2022 Bezug genommen. 27

Entscheidungsgründe 28

Die zulässige Berufung der Beklagten ist auch begründet. Ein Anerkenntnisurteil konnte bezüglich der Weiterbeschäftigung und der damit verbundenen Entschädigung nach § 61 Abs. 2 ArbGG nicht ergehen. Die zu Nr. 3 und 4 angekündigten Anträge aus der Klageschrift waren nicht rechtshängig im Sinne des § 261 ZPO. 29

1. Erkennt eine Partei den gegen sie geltend gemachten Anspruch ganz oder zum Teil an, so ist sie dem Anerkenntnis gemäß zu verurteilen (§ 307 Satz 1 ZPO). Bei dem prozessualen Anerkenntnis handelt es sich um eine Prozesshandlung, die sich nur auf diejenigen prozessualen Ansprüche bezieht, die rechtshängig sind (vgl. BGH 1. Juni 2011 – I ZR 80/09 – juris, Rn. 9). Letzteres ist bei den Anträgen zu 3 und 4 aus der Klageschrift vom 13. August 2021 nicht der Fall. 30

2. Die Rechtshängigkeit einer Streitsache wird durch die Erhebung der Klage begründet (§ 261 Abs. 1 ZPO). Die Erhebung der Klage erfolgt wiederum durch die Zustellung der Klageschrift, die die Bezeichnung der Parteien und des Gerichts und die bestimmte Angabe 31

des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten muss (§ 253 Abs. 1 und 2 ZPO).

Als Prozesshandlung muss der Klageantrag grundsätzlich unbedingt sein. Zulässig ist es aber, einen einzelnen Klageantrag hilfsweise zu stellen, also von dem Ergebnis einer Sachentscheidung des Gerichts über einen anderen Anspruch abhängig zu machen. Der Hilfsantrag begründet die auflösend bedingte Rechtshängigkeit des Hilfsanspruchs mit der Folge, dass eine Sachentscheidung über ihn nicht zu ergehen hat, wenn die innerprozessuale Bedingung eintritt. Seine Rechtshängigkeit endet gegebenenfalls ohne besonderen Ausspruch rückwirkend mit Eintritt der auflösenden Bedingung (vgl. BAG 17. Dezember 2015 – 2 AZR 304/15 – juris, Rn. 22). Entsprechendes gilt für den sog. unechten Hilfsantrag z. B. auf Verurteilung zur Weiterbeschäftigung im Falle des Obsiegens mit der Kündigungsschutzklage (vgl. BAG 8. April 1988 – 2 AZR 777/87 – juris, Rn. 22). Auch in einem solchen Fall tritt die Rechtshängigkeit des Hilfsantrages sofort ein, ist aber auflösend bedingt (vgl. Musielak/Voit/Foerste, 18. Aufl. 2021, ZPO § 260 Rn. 4b), und zwar durch die Abweisung des Hauptantrages seitens des Gerichts. 32

3. Im vorliegenden Fall hat der Kläger seinen Weiterbeschäftigungsantrag und den damit verbundenen Entschädigungsantrag nach § 61 Abs. 2 ArbGG jedoch nicht allein vom Obsiegen mit den Feststellungsanträgen zu 1 und 2 abhängig gemacht. Vielmehr hat er zusätzlich seine Antragstellung unter den Vorbehalt gestellt, dass die Beklagte nicht bis zum Gütetermin zu Protokoll des Gerichts erklärt, dass sie den Kläger weiterbeschäftigen wird, sofern ein der Klage stattgebendes Urteil ergeht. Damit hat er lediglich eine entsprechende Klageerweiterung angekündigt, jedoch nicht bereits rechtshängig gemacht. 33

a) Bei der Auslegung von Prozesshandlungen ist zunächst auf den Wortlaut der Erklärung abzustellen. Jedoch darf eine Prozesspartei nicht unter allen Umständen am buchstäblichen Sinn ihrer Wortwahl festgehalten werden. Vielmehr ist zu ihren Gunsten stets davon auszugehen, dass sie im Zweifel mit ihrer Prozesshandlung das bezweckt, was nach Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und ihrer recht verstandenen Interessenlage entspricht (vgl. BGH 17. Mai 2000 – VIII ZR 210/99 – juris, Rn. 10 f.). Bei dieser Würdigung darf auf Umstände außerhalb des Schriftstückes zurückgegriffen werden. Wie auch sonst bei der Ausdeutung von Prozesserklärungen sind alle Gegebenheiten des jeweiligen Einzelfalles zu berücksichtigen (vgl. BGH 13. Oktober 1998 – VI ZR 81/98 – juris, Rn. 11). 34

b) Bei Anwendung dieser Grundsätze sind der Weiterbeschäftigungs- und der Entschädigungsantrag nicht rechtshängig geworden. 35

aa) Versteht man die vor dem Weiterbeschäftigungsantrag stehende Einleitung nicht als bloße Absichtserklärung, sondern als weitere innerprozessuale Bedingung neben derjenigen des Obsiegens mit dem Bestandsschutzantrag, wäre der Weiterbeschäftigungsantrag wegen nicht hinreichender Bestimmtheit dieser zusätzlichen Bedingung unzulässig. Bedingte Prozesshandlungen werden nur in engen Grenzen für zulässig erachtet (vgl. Zöller/Greger, 34. Auflage, 2022, Rn. 20 vor § 128 ZPO). Es wird aus der Einleitung nicht deutlich, ob zur Auslösung der Rechtshängigkeit bereits eine Absichtserklärung des Arbeitgebers ausreichen soll oder ob es einer – verbindlichen – rechtsgeschäftlichen Erklärung bedarf. Unklar ist weiter, was im Falle eines widerruflichen Vergleichs gelten soll. Schließlich bedürfen rechtsgeschäftliche Erklärungen der Parteien zur Weiterbeschäftigung bis zum Ende des Rechtsstreits grundsätzlich gemäß §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG der Schriftform. Es bleibt vor diesem Hintergrund unklar, ob bereits die formfreie Absichtserklärung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer für den Fall einer schriftlichen Vereinbarung weiter zu beschäftigen, die Rechtshängigkeit des Weiterbeschäftigungsantrags auslösen soll oder nicht. Wegen dieser 36

Auslegungsschwierigkeiten ist davon auszugehen, dass mit dem Antrag das Vernünftige gewollt ist. Vernünftig wäre es, dem Antrag keinen Automatismus zu unterstellen, sondern davon auszugehen, dass es sich nur um eine bloße Absichtserklärung handelt und eine förmliche Antragstellung im Sinne des § 261 Abs. 2 ZPO gegebenenfalls erst noch erfolgt (vgl. LAG Baden-Württemberg 22. März 2011 – 5 Ta 1/11 – juris, Rn. 23).

bb) Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der Sinn und Zweck dieser Formulierung des Weiterbeschäftigungsbegehrens. Offensichtlicher Zweck dieses Vorgehens ist eine Kostenersparnis für die klagende Partei. Der den Streitwert und somit die Rechtsanwaltsgebühren erhöhende Weiterbeschäftigungsantrag soll erst gestellt werden, wenn im Gütetermin eine Einigung nicht zu erzielen ist. Aus diesem Grunde verlangen die meisten Rechtsschutzversicherungen unter dem Gesichtspunkt des Erfordernisses der Prozesskostenverursachung, dass der Weiterbeschäftigungsantrag erst gestellt wird, wenn eine Einigung im Gütetermin nicht zu erreichen ist (vgl. LAG Baden-Württemberg 22. März 2011 – 5 Ta 1/11 – juris, Rn. 24). 37

Eine solche Kostenersparnis wäre nicht sicher gestellt, wenn der Weiterbeschäftigungsantrag bereits als uneigentlicher Hilfsantrag rechtshängig gemacht würde. Zwar stellt diese innerprozessuale Bedingung grundsätzlich einen Weg dar, die Weiterbeschäftigung kostenschonend geltend zu machen (vgl. LAG Hamm 11. April 2018 – 8 Ta 611/17 – juris Rn. 12 ff.). Ein als unechter Hilfsantrag gestellter Weiterbeschäftigungsantrag ist aber – trotz seines Hilfscharakters – bei der Wertberechnung für das durch einen Prozessvergleich beendete Verfahren zu berücksichtigen, wenn die Parteien im Vergleich Regelungen zur Beschäftigung und Freistellung getroffen haben, welche – zumindest auch – die Frage der weiteren tatsächlichen Beschäftigung und der Beschäftigung über den im Kündigungsschreiben genannten Kündigungszeitpunkt hinaus betreffen (vgl. LAG Hamm 18. Juli 2018 – 8 Ta 145/18 – juris, Rn. 18 f.). 38

Da solche Regelungen bereits im Gütetermin getroffen werden können, besteht ein erhöhtes Kostenrisiko durch den uneigentlichen Hilfsantrag. Dem soll durch den weiteren Vorbehalt, dass der Antrag für den Fall angekündigt wird, dass der Arbeitgeber sich über eine Weiterbeschäftigung im Falle des Obsiegens des Klägers im Gütetermin nicht zu Protokoll erklärt, Rechnung getragen werden. Diesem Zweck der Kostenersparnis widerspräche es, diese Erklärung als weitere Bedingung auszulegen, mit der Folge, dass der allgemeine Weiterbeschäftigungsantrag bereits auflösend bedingt rechtshängig wird. Ein solches Verständnis ergäbe keinen Sinn, denn eine Kostenersparnis würde dadurch gerade nicht erzielt und die weitere Bedingung wäre somit zwecklos (vgl. LAG Baden-Württemberg 22. März 2011 – 5 Ta 1/11 – juris, Rn. 24). 39

cc) Im vorliegenden Verfahren hat zudem ein Gütetermin nicht stattgefunden, so dass eine etwaige Bedingung ohnehin nicht eingetreten ist. Der Kläger hat – aus dem o. g. Kosteninteresse heraus – mit der von ihm hierfür gewählten Formulierung deutlich zu erkennen gegeben, dass er den Antrag erst dann in den Prozess einführen will, wenn der Arbeitgeber sich nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt (Gütetermin) in bestimmter Form (zu Protokoll des Gerichts) über den Anspruch erklärt. Bis dahin ist sowohl für das Gericht als auch insbesondere für den Arbeitgeber nur eine beabsichtigte Antragstellung erkennbar, nicht aber ein bereits rechtshängiger Antrag. 40

Ein Arbeitnehmer, der aus – ggf. ihm von außen (Rechtsschutzversicherung) auferlegten – Gründen in dieser Form Anträge schriftsätzlich ankündigt, geht das Risiko ein, dass bei einer – vorherigen – Erledigung in anderer Weise über seine nur beabsichtigten Anträge nicht entschieden werden kann und muss. Gerade im Hinblick auf die Folgen eines 41

Anerkenntnisses muss es für die Gegenseite erkennbar sein, was sie anerkennt. Im Falle des unechten Hilfsantrages wäre das der Fall, weil dann mit dem Anerkenntnis des Hauptantrages (Kündigungsschutzklage) auch die ihr bekannte Bedingung für den Weiterbeschäftigungsantrag (Obsiegen) erfüllt und dieser dementsprechend von ihr mit anerkannt wird. Das ist aber nicht mehr der Fall, wenn wie hier die Antragstellung von einer weiteren, zeitlich, formell und inhaltlich konkret genannten Bedingung abhängig gemacht wird. Für die beklagte Partei ist dann nicht eindeutig erkennbar, dass sie mit ihrem Anerkenntnis auch die davon erfassten Anträge anerkennt, weil es sich doch nicht nur um angekündigte Anträge handeln soll, obwohl deren Bedingungen nicht erfüllt sind.

dd) Ein Weiterbeschäftigungsantrag ist im Übrigen über die Formulierung in der Klageschrift hinaus sonst nicht gestellt worden. Damit ist er nicht rechtshängig geworden. Das Gleiche gilt für den damit verbundenen Entschädigungsantrag. 42

4. Mit der Verurteilung zur Weiterbeschäftigung und Entschädigung hat das Arbeitsgericht entgegen § 308 ZPO dem Kläger etwas zuerkannt, was er nicht beantragt hatte. Dementsprechend war das Urteil abzuändern und zur Klarstellung neu zu fassen. 43

5. Die Kostenentscheidung folgt aufgrund des Anerkenntnisses der Beklagten für die erste Instanz aus § 91 Abs. 1 ZPO. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt danach der unterlegene Kläger. 44

6. Gründe für eine Zulassung der Revision bestehen nicht. 45

RECHTSMITTELBELEHRUNG 46

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 47

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen. 48

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE