

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Ta 58/14

12 Ca 5407/11

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 13.06.2014

Rechtsvorschriften: § 888 ZPO

Orientierungshilfe:

Festsetzung von Zwangsgeld bei tituliertem Weiterbeschäftigungsanspruch; Weiterbeschäftigung entgegen Vortrag des Arbeitgebers nicht unmöglich (im Anschluss an Bundesarbeitsgericht - 3 AZB 93/08).

Beschluss:

1. Die sofortige Beschwerde der Beklagten gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 02.04.2014 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Gegenstand der sofortigen Beschwerde ist der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 02.04.2014, in dem wegen der Weiterbeschäftigung des Klägers Zwangsmittel gegen die Beklagte festgesetzt wurden.

Der Kläger war seit 01.07.1989 bei der Beklagten beschäftigt. In einem Anstellungsvertrag vom 01.06.2004 heißt es:

Sie werden als kaufmännischer Angestellter/Leiter der Disposition eingesetzt. Sie verpflichten sich, im Bedarfsfall auf Anweisung der Firma auch eine andere zumutbare kfm. Tätigkeit zu übernehmen.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 05.09.2011 ordentlich betriebsbedingt

- 2 -

zum 30.04.2012. Die Kündigung wurde damit begründet, dass der Arbeitsplatz des Klägers als Fuhrparkleiter weggefallen sei. Die Parteien führen im Hauptsacheverfahren einen Rechtsstreit über die Wirksamkeit dieser Kündigung.

Mit Schlussurteil vom 26.02.2014 entschied das angerufene Arbeitsgericht Nürnberg, dass die Kündigung unwirksam sei, und verurteilte die Beklagte, den Kläger „mit der Maßgabe des Arbeitsvertrags vom 01.06.2004 als Fuhrparkleiter bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens“ weiterzubeschäftigen.

Am 27.02.2014 wurde dem Kläger eine abgekürzte vollstreckbare Ausfertigung des Urteils erteilt.

Das vollständige Urteil wurde der Beklagten am 02.04.2014 zugestellt.

Der Kläger stellte am 11.03.2014 beim Arbeitsgericht Nürnberg folgenden Antrag:

- I. Zu Lasten der Beklagten wird ein Zwangsgeld festgesetzt in Höhe von 25.000,00 €, weil die Beklagte Ziffer II (Weiterbeschäftigung) des Urteils vom 26.02.2014 erklärter Maßen nicht erfüllt. Sollte das Zwangsgeld nicht beigetrieben werden können, ist ersatzweise Gefängnisstrafe an der Person des Geschäftsführers der Beklagten zu vollstrecken.
- II. Die Beklagte trägt insoweit die Kosten des Verfahrens.

Das Arbeitsgericht Nürnberg erließ am 02.04.2014 einen Beschluss, in dem gegen die Beklagte zur Erzwingung der ihr obliegenden Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung des Klägers als Fuhrparkleiter mit der Maßgabe des Arbeitsvertrags vom 01.06.2004 ein Zwangsgeld in Höhe von 2.000,00 € festgesetzt wurde. Für den Fall, dass das Zwangsgeld nicht beigetrieben werden könne, wurde Zwangshaft von vier Tagen, zu vollstrecken am Geschäftsführer N..., angeordnet.

Der Beschluss wurde der Beklagten am 03.04.2014 zugestellt.

Die Beklagte legte gegen den Beschluss am 17.04.2014 sofortige Beschwerde ein.

Die Beklagte macht geltend, eine Zwangsgeldfestsetzung könne nicht erwirkt werden, wenn der Arbeitsplatz des Klägers oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz nicht mehr existie-

re. Dies sei vorliegend der Fall. Der Arbeitsplatz des Klägers als Fuhrparkleiter existiere nicht mehr und sei endgültig weggefallen. Am 19.03.2014 sei nochmalig ein Gesellschaftsbeschluss gefasst worden. Logistik- und Speditionsleistungen für Drittunternehmen würden durch sie, die Beklagte, nicht weiter ausgeführt. Nur diese Tätigkeiten hätten die Stelle eines Fuhrparkleiters notwendig gemacht. Letztmalig seien im September 2011 Speditions- und Logistikleistungen für Drittunternehmen durchgeführt worden.

Die Beklagte führt aus, der Kläger versuche in unredlicher Weise, ihr gegenüber nicht gerechtfertigte finanzielle Ansprüche durchzusetzen und sie damit unter Druck zu setzen. Außerdem habe der Kläger die erstinstanzliche Entscheidung mehreren Mitarbeitern zukommen lassen mit der Folge, dass solche Mitarbeiter bei ihr vorstellig geworden seien und nachgefragt hätten, was das solle und was der Kläger damit bezwecke. Auch damit werde nicht gerechtfertigter Druck auf sie, die Beklagte, ausgeübt.

Der Kläger sei nur und ausschließlich als Fuhrpark- und Logistikleiter tätig gewesen und begehre auch nur die Weiterbeschäftigung als Fuhrparkleiter. Eine anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestehe nicht.

II.

Die sofortige Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft, § 793 ZPO, sowie form- und fristgerecht eingelegt worden, § 78 Satz 1 ArbGG iVm § 569 ZPO.

Die sofortige Beschwerde ist unbegründet.

Der Zwangsvollstreckung stehen formelle Gründe nicht entgegen. Das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 26.02.2004 stellt einen vollstreckbaren Titel dar, § 704 ZPO iVm § 62 Absatz 1 Satz 1 ArbGG. Die Zustellung des Urteils ist erfolgt, § 750 Absatz 1 Satz 1 ZPO. Die Vollstreckungsklausel ist erteilt, § 724 ZPO.

Der Beklagten ist die Weiterbeschäftigung des Klägers faktisch nicht unmöglich. Der Einwand der Unmöglichkeit ist im Zwangsvollstreckungsverfahren nach § 888 ZPO allerdings grundsätzlich zu beachten. Im Falle eines Titels auf Beschäftigung kann Unmöglichkeit dann eintreten, wenn der Arbeitsplatz, auf dem die Beschäftigung geschuldet ist, nach Urteilserlass weggefallen ist oder objektive Umstände in der Person des Gläubigers einer

Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Das Gleiche gilt, wenn der endgültige Wegfall der titulierten Beschäftigung unstreitig oder offenkundig ist; denn dann fehlt es an der Grundlage für die geschuldete Leistung. Nicht zu überprüfen ist im Verfahren nach § 888 ZPO allerdings die materielle Richtigkeit des arbeitsgerichtlichen Urteils. Nach dem Grundsatz der Trennung von Erkenntnis- und Zwangsvollstreckungsverfahren ist im Zwangsvollstreckungsverfahren kein Raum zur Korrektur der Entscheidungen im Erkenntnisverfahren. Es hat allein zum Gegenstand, die Zulässigkeit der Zwangsvollstreckung auf der Grundlage des vorliegenden vollstreckbaren Titels zu überprüfen. Das hat zur Folge, dass alle Umstände, die schon vor Urteilserlass eingetreten sind, im Erkenntnisverfahren vorgetragen und vom Gericht im Rahmen der Entscheidung über den Weiterbeschäftigungsanspruch gewürdigt wurden bzw. von der Schuldnerin hätten vorgebracht werden können, im Rahmen des Zwangsvollstreckungsverfahrens unbeachtlich sind (vgl. Bundesarbeitsgericht – Beschluss vom 15.04.2009 – 3 AZB 93/08 = BAGE 130/195 und NZA 2009/917).

Die Vornahme einer ausgeurteilten Handlung ist dann unmöglich, wenn sie objektiv unmöglich ist und der Erfüllung der durch das Urteil auferlegten Verpflichtung unüberwindliche Hindernisse entgegenstehen. Umgekehrt ist die Handlung nicht unmöglich, wenn es nur vom Willen des Schuldners abhängt, ob er die von ihm verlangte Handlung vornimmt (vgl. Landesarbeitsgericht Hamm – Beschluss vom 22.01.2008 – Az: 7 Ta 10/08). Nach Auffassung des erkennenden Gerichts kann es dagegen für die Versagung der Zwangsvollstreckung nicht ausreichen, wenn die nach dem Urteil geschuldete Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber lediglich mit unangenehmen Umständen verbunden ist. Dies würde sowohl dem Sinn und Zweck des Weiterbeschäftigungsanspruchs nach Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung (vgl. Bundesarbeitsgericht Großer Senat – Beschluss vom 27.02.1985 – Az: Gerichts 1/84 = BAGE 48/122) als auch dem gesetzgeberischen Anliegen des § 62 Absatz 1 Satz 1 ArbGG widersprechen.

Gemessen an diesen Grundsätzen ist der Beklagten die Weiterbeschäftigung des Klägers nicht unmöglich.

Nach dem Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg ist die Beklagte verpflichtet, den Kläger „nach Maßgabe des Arbeitsvertrags“ als Fuhrparkleiter zu beschäftigen. Nach dem Arbeitsvertrag ist der Kläger als kaufmännischer Angestellter/Leiter der Disposition eingesetzt. Hierzu gehört auch die Stelle des Fuhrparkleiters, als der der Kläger zuletzt be-

schäftigt war. Ob dem Kläger auch andere Tätigkeiten zugewiesen werden können, die denen eines kaufmännischen Angestellten/Leiters der Disposition entsprechen, war nicht zu entscheiden.

Die Beklagte macht zwar geltend, die Stelle des Fuhrparkleiters sei ersatzlos gestrichen worden. Grund hierfür sei, dass sie keine Transport-, Speditions- und Logistikleistungen für Drittunternehmen mehr durchführe und deshalb die Stelle eines Fuhrparkleiters nicht mehr erforderlich sei.

Dies bedeutet zunächst nur, dass für die Tätigkeiten eines Fuhrparkleiters ein eigener Arbeitsplatz organisatorisch nicht bzw. nicht mehr vorgehalten wird und vorgehalten werden muss. Eine Aussage dazu, ob und in welchem Umfang weiterhin die Tätigkeiten eines Fuhrparkleiters anfallen, mit denen der Kläger beschäftigt werden kann, ist damit indes nicht verbunden. Vom Aufgabenprofil her prüfen Fuhrparkleiter die Leistungsfähigkeit und technische Verfügbarkeit von betriebseigenen motorisierten Transportmitteln aller Art (LKW, Nutzfahrzeuge, PKW, Busse) und stellen deren Einsatzbereitschaft sicher. Sie organisieren die Beschaffung von Fahrzeugen und Ersatzteilen und sorgen für Wartung und Reparatur. Gegebenenfalls stehen sie mit Geschäftspartnern in Verbindung und kümmern sich beispielsweise um die Bestellung, Abrechnung und kaufmännische Rückgabe von Fahrzeugen (aus www.berufenet.arbeitsagentur.de).

Die Beklagte behauptet nicht, sie unterhalte keinen Fuhrpark mehr. Vielmehr hat sie im Erkenntnisverfahren selbst ausgeführt, sie habe 22 LKWs. Es ist somit nicht ersichtlich, dass Aufgaben wie oben beschrieben nicht mehr anfallen. Damit ist es der Beklagten nicht objektiv unmöglich, den Kläger mit einschlägigen Aufgaben zu beschäftigen. Ob die Beklagte die anfallenden Aufgaben anderweitig in der Weise verteilt hat, dass der Bedarf für die Arbeitsleistung des Klägers weggefallen ist, ist allenfalls im Berufungsverfahren, nicht aber im vorliegenden Zwangsvollstreckungsverfahren zu beurteilen.

Darüber hinaus war der Wegfall des Arbeitsplatzes des Fuhrparkleiters bereits Gegenstand des Erkenntnisverfahrens. Die Beklagte stützt die Kündigung darauf, dass der Arbeitsplatz des Fuhrparkleiters entfallen sei. Das Erstgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass die Beklagte nicht den Nachweis geführt habe, dass die Tätigkeiten des Klägers vollständig bzw. in dem von der Beklagten behaupteten Umfang entfallen seien.

Die Beklagte macht nicht geltend, dass seit Erlass des Ersturteils eine Änderung der Verhältnisse eingetreten sei. Vielmehr verweist sie darauf, dass im September 2011 letztmalig Speditions- und Logistikleistungen für Drittunternehmen durchgeführt worden seien. Dies ist bereits im Erkenntnisverfahren erörtert worden.

Soweit sich die Beklagte auf ein aus ihrer Sicht unredliches Verhalten des Klägers beruft, kann sie nicht gehört werden. Das von der Beklagten vorgetragene Verhalten macht die tatsächliche Beschäftigung des Klägers nicht unmöglich, es begründet oder vertieft vielmehr allenfalls die ablehnende Haltung der Beklagten. Dies kann im Rahmen des Zwangsvollstreckungsverfahrens indes nicht berücksichtigt werden, da es hier nur auf eine objektiv bestehende Unmöglichkeit ankommt.

Das festgesetzte Zwangsgeld, das weit hinter dem Antrag des Klägers zurückbleibt, ist auch der Höhe nach nicht zu beanstanden.

Die sofortige Beschwerde bleibt daher ohne Erfolg.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Rechtsbeschwerde ist nicht gegeben, §§ 78 Satz 2, 72 Absatz 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

Weißenfels