

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Rechtliche Voraussetzungen
3. Praktische Bedeutung
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Antragstellung
 - 4.2 Einspruch
 - 4.3 Grundsatz der Meistbegünstigung
 - 4.4 Ordnungsgeld
 - 4.5 Prozesskostenhilfe
 - 4.6 Rechtskraft
 - 4.7 Verfahrensfehler
 - 4.8 Wiedereinsetzung
 - 4.9 Zwangsvollstreckung
 - 4.10 Zweites Versäumnisurteil - 1
 - 4.11 Zweites Versäumnisurteil - 2
 - 4.12 Zweites Versäumnisurteil - 3

Information

1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber** ist bisweilen etwas **zurückhaltend**, wenn er sich in einem Kündigungsschutzprozess **vor Gericht verantworten** muss. Die Arbeitsgerichte ordnen trotzdem in vielen Fällen ausdrücklich sein **persönliches Erscheinen** an (§ 51 ArbGG). Das soll u.a. gewährleisten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer "an den Tisch zu bekommen", um so auf eine **gütliche Einigung** hinzuarbeiten. Rechtlich kann zwar niemand zu einem Vergleich gezwungen werden. Tatsächlich ist es aber oft die sinnvollere Möglichkeit, einen Kündigungsrechtsstreit samt Arbeitsverhältnis zu beenden.

Praxistipp:

Der Kündigungsschutzprozess ist meistens ein Geben und Nehmen. Kündigung und Rechtsstreit belasten beide Parteien - die eine mehr, die andere weniger. Je länger so ein Kündigungsrechtsstreit dauert und je heftiger die Parteien ihre Auseinandersetzung führen, desto schwieriger wird es am Ende, zu einer Lösung zu kommen, von der beide Parteien etwas haben. Ein schneller Vergleich im Gütetermin spart nicht nur Zeit, sondern auch Geld und Nerven.

Eine **andere Möglichkeit**, einen Kündigungsschutzprozess ohne viel Aufwand zu Ende zu bringen, ist die **Säumnis**. Der Arbeitgeber erscheint einfach im Termin nicht, der Arbeitnehmer beantragt den **Erllass eines Versäumnisurteils**, und das Arbeitsgericht trifft eine (Versäumnis-) **Entscheidung nach Klageantrag**. Vorausgesetzt, der Arbeitnehmer hat bis dahin alles richtig gemacht. Wenn der Arbeitgeber das Versäumnisurteil (in Juristenkreisen einfach nur "VU" genannt) nicht bewusst in Kauf genommen hat, kann er gegen das Versäumnisurteil binnen **Wochenfrist Einspruch** erheben. Nach diesem Einspruch wird das Verfahren in die Lage zurückversetzt, in der es sich vor Eintritt der Versäumnis befand. Die **Kosten der Säumnis** trägt immer die säumige Partei.

2. Rechtliche Voraussetzungen

Sieht das ArbGG keine Besonderheiten vor, gelten für den Kündigungsschutzprozess die **Bestimmungen der ZPO**. Die Voraussetzungen für ein Versäumnisurteil und die **Rechtsfolgen eines versäumten Termins** zur mündlichen Verhandlung sind in den §§ 330 ff. ZPO geregelt. Ein **Versäumnisurteil** kann

- **auf Antrag des beklagten Arbeitgebers** gegen den klagenden Arbeitnehmer ergehen, wenn der im Termin zur mündlichen Verhandlung nicht erscheint (§ 330 ZPO);
- **auf Antrag des klagenden Arbeitnehmers** gegen den beklagten Arbeitgeber ergehen, wenn der im Termin zur mündlichen Verhandlung nicht erscheint (§ 331 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

Hat der klagende Arbeitnehmer das Versäumnisurteil beantragt, *"so ist das tatsächliche mündliche Vorbringen des Klägers als zugestanden anzunehmen"* (§ 331 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Was dabei allerdings zu beachten ist: *"Soweit es den Klageantrag rechtfertigt, ist nach dem Antrag zu erkennen; soweit dies nicht der Fall ist, ist die Klage abzuweisen"* (§ 331 Abs. 2 ZPO).

Erscheint der Arbeitgeber zwar zum Termin, verhandelt er dort aber nicht, ist das *als "nicht erschienen" anzusehen* (§ 333 ZPO). Das gilt nicht, wenn *"eine Partei im Termin verhandelt, sich jedoch über Tatsachen, Urkunden oder Anträge auf Parteivernehmung nicht erklärt"* (§ 334 ZPO - unvollständiges Verhandeln). Der **Antrag** auf Erlass eines Versäumnisurteils kann auch nach § 355 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 ZPO zurückgewiesen werden, u.a. wenn

- die nicht erschienene **Partei nicht ordnungsgemäß geladen** (Nr. 2) oder
- der nicht erschienenen Partei ein tatsächliches mündliches **Vorbringen** oder ein Antrag **nicht rechtzeitig** mittels Schriftsatzes **mitgeteilt** (Nr. 3)

war. Der Partei, gegen die das Versäumnisurteil erlassen wurde, steht gegen das "VU" der **Einspruch** zu (§ 338 ZPO) - und **nicht** das Rechtsmittel **Berufung** (LAG Rheinland-Pfalz, 03.08.2012 - 9 Sa 318/12).

Ist ein Versäumnisurteil gegen den **Arbeitgeber** ergangen, kann er dagegen innerhalb einer **Notfrist von einer Woche** nach Zustellung des Versäumnisurteils **Einspruch einlegen** (§ 59 Satz 1 ArbGG). Notfrist heißt: Die Wochenfrist darf weder vom Gericht noch von den Parteien verlängert werden.

Der **Einspruch** wird beim Arbeitsgericht

- schriftlich oder
- durch Abgabe einer Erklärung zur Niederschrift der Geschäftsstelle

ingelegt (§ 59 Satz 2 ArbGG). Darauf ist die Partei zugleich mit Zustellung des Urteils schriftlich hinzuweisen (§ 59 Satz 3 ArbGG). Der - zwingende - **Inhalt der Einspruchsschrift** wird durch § 340 Abs. 2 ZPO vorgegeben. Die Behandlung des Einspruchs durch das Arbeitsgericht und das weitere Verfahren sind in den §§ 341 ff. ZPO geregelt. Erscheint die Partei, die den Einspruch eingelegt hat, in der daraufhin anberaumten mündlichen Verhandlung nicht, steht ihr kein weiterer Einspruch mehr zu (§ 345 ZPO - **zweites Versäumnisurteil**).

Ist der Einspruch unzulässig, verwirft ihn das Arbeitsgericht (§ 341 Abs. 1 ZPO). Wird der Einspruch nicht als unzulässig verworfen, ist **Termin zur mündlichen Verhandlung** über den Einspruch und die Hauptsache anzuberaumen (§ 341a ZPO). Ist der Einspruch zulässig, *"so wird der Prozess, soweit der Einspruch reicht, in die Lage zurückversetzt, in der er sich vor Eintritt der Versäumnis befand"* (§ 342 ZPO). Die **Kosten der Säumnis** trägt nach § 344 ZPO in der Regel die säumige Partei.

Das **erste Versäumnisurteil** kann von der Partei, gegen die es erlassen wurde, weder mit der Berufung noch mit der Anschlussberufung angefochten werden (§ 514 Abs. 1 ZPO) - sondern **nur** mit dem Einspruch. *"Ein [zweites] Versäumnisurteil, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, unterliegt der Berufung oder Anschlussberufung insoweit, als sie darauf gestützt wird, dass der Fall der schuldhaften Versäumnis nicht vorgelegen habe"* (§ 514 Abs. 2 Satz 1 ZPO , § 64 Abs. 2 lit. d) ArbGG).

3. Praktische Bedeutung

Kündigungsschutzprozesse werden **mündlich verhandelt**. Das sehen ArbGG und ZPO so vor. Wer sich dem Prozess im Termin nicht stellt oder stellen will, verliert das Kündigungsschutzverfahren allein wegen seiner **Säumnis**.

Beispiel:

Mitarbeiter M hat von Arbeitgeber A am 07.03. eine verhaltensbedingte Kündigung bekommen. A wirft dem M vor, einen Auszubildenden sexuell belästigt zu haben. M wehrt sich gegen die Kündigung und erhebt eine Kündigungsschutzklage. Da ihm die ganze Angelegenheit etwas peinlich ist, beauftragt er weder einen Anwalt noch nimmt er gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch. M bringt sein Kündigungsschutzklage mündlich zum Protokoll der Geschäftsstelle an. Sein Antrag lautet: *"Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 07.03. nicht aufgelöst ist."*

Das Arbeitsgericht stellt A die Kündigungsschutzklage des M zu und beraumt für den 02.04. den Gütetermin an. Jetzt sind u.a. folgende zwei Säumnisvarianten denkbar: (1) M wird die Sache zunehmend peinlicher und er schämt sich so, dass er am 02.04. erst gar nicht zum Gericht geht. (2) A sieht keinen Sinn darin, sich wegen der für ihn klaren Sache auch noch vor Gericht verantworten zu müssen. Er nimmt am Gütetermin nicht teil. In Variante (1) kann A den Antrag stellen, gegen den nicht erschienen M ein Versäumnisurteil zu erlassen. Damit wird M's Klage abgewiesen, A gewinnt den Kündigungsschutzprozess. Bei Variante (2) beantragt M den Erlass eines Versäumnisurteils gegen A - und gewinnt seinen Prozess: Das Arbeitsgericht stellt wegen A's Säumnis fest, *"dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 07.03. nicht aufgelöst ist."*

Die nachteiligen **Folgen der Säumnis** treffen immer den, der im Termin nicht erscheint oder nicht verhandelt.

Praxistipp:

Die Parteien haben vor dem Arbeitsgericht das Recht, sich durch einen Bevollmächtigten vertreten zu lassen. Damit können sie sich oft gewisse Peinlichkeiten bei eigenem Auftritt ersparen. Das Gericht hat nach § 51 ArbGG die Möglichkeit, das persönliche Erscheinen einer Partei anzuordnen. Kommt dann nur der Bevollmächtigte zum Termin, darf das Gericht gegen die nicht erschienenen Partei zwar nach § 141 Abs. 3 ZPO ein Ordnungsgeld verhängen, aber kein Versäumnisurteil erlassen.

Der beklagte **Arbeitgeber** wird bei einem gegen ihn erlassenen Versäumnisurteil **nach Klageantrag verurteilt**. Das heißt im Kündigungsschutzprozess trifft das Arbeitsgericht die Entscheidung: *"Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom <Datum> nicht beendet ist."* Das Arbeitsverhältnis besteht damit weiter - und der Arbeitnehmer kann seinen Beschäftigungsanspruch gegebenenfalls via Zwangsvollstreckung durchsetzen.

Will der Arbeitgeber das Versäumnisurteil nicht gegen sich gelten lassen, hat er die Möglichkeit, dagegen **Einspruch zu erheben**.

Beispiel:

Arbeitgeber A kann in Variante (2) des Beispiels oben gegen das Versäumnisurteil Einspruch erheben. Das muss er spätestens eine Woche nach Zustellung des schriftlichen Versäumnisurteils getan haben. A braucht seine Säumnis in dem Einspruch weder zu rechtfertigen noch zu entschuldigen. Er muss nun in seiner Einspruchsschrift jedoch alle seine *"Angriffs- und Verteidigungsmittel, soweit es nach der Prozesslage einer sorgfältigen und auf Förderung des Verfahrens bedachten Prozessführung entspricht, sowie Rügen, die die Zulässigkeit der Klage betreffen,"* vorbringen.

Praxistipp:

Die Wochenfrist des § 59 Satz 1 ArbGG ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für einen Prozessbevollmächtigten, der erst kurz nach Zustellung des Versäumnisurteils mit dem Fall beauftragt wird, recht knapp. § 340 Abs. 3 Satz 2 ZPO bietet daher die Möglichkeit, die Frist für die Begründung des

Einspruchs durch das Gericht zu verlängern - vorausgesetzt, dass "nach seiner freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder .. die Partei erhebliche Gründe darlegt."

Bei einem Versäumnisurteil trägt die säumige Partei die Kosten der Säumnis, § 344 ZPO . Nun ist es im erstinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz so, dass

"kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands"

besteht (§ 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Dieser **Grundsatz** wird durch § 344 ZPO nicht ausgehebelt. Das heißt, der säumige Arbeitgeber braucht die Kosten des Arbeitnehmeranwalts auch nach einem erstinstanzlichen Versäumnisurteil nicht zu erstatten. Anders in der zweiten Instanz vor dem Landesarbeitsgericht und in der dritten vor dem Bundesarbeitsgericht.

Im ersten Rechtszug fällt für das Verfahren im Allgemeinen nach KV Nr. 8210 GKG eine 2,0-Gebühr als **Gerichtsgebühr** an. Wird das gesamte Verfahren ohne streitige Verhandlung - etwas durch einen Vergleich - beendet, entfällt diese Gebühr. Das gilt nicht für eine Streitbeendigung durch **Versäumnisurteil**. Hier kommt auch **keine Kostenprivilegierung** nach KV Nr. 8211 - Reduzierung auf 0,4 - in Betracht. Bei einem Versäumnisurteil wird die komplette 2,0-Gebühr fällig.

Beispiel:

Arbeitnehmer N hat einen Bruttoverdienst von 3.100,00 EUR. Der Gegenstandswert seiner Kündigungsschutzklage beträgt nach § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG ein Vierteljahreseinkommen, das heißt 9.300,00 EUR. Eine Gerichtsgebühr beträgt bei diesem Gegenstandswert nach der Anlage 2 zu § 34 Abs. 1 Satz 3 GKG 241,00 EUR, die 2,0-Gebühr des KV Nr. 8210 GKG also 482,00 EUR. Diese Gebühr reduziert sich bei einem Vergleich auf 0 EUR. Ergeht in der Güterverhandlung ein Versäumnisurteil gegen Arbeitgeber A, muss er für dieses Versäumnisurteil 482,00 EUR zahlen.

Anwaltskosten entstehen in einem erstinstanzlichen Kündigungsschutzprozess u.a. als

- Verfahrens- (VV Nr. 3100 RVG - 1,3),
- Termins- (VV Nr. 3104 RVG - 1,2)
- und Einigungsgebühr (VV Nr. 1003 RVG ; s. dazu das Stichwort Rechtsanwalt - Kosten)

Praxistipp:

Bisweilen ist die so genannte "**Flucht in die Säumnis**" ein **prozessökonomisches Mittel** für den Arbeitgeber, mit geringeren Kosten aus einem Kündigungsschutzprozess herauszukommen.

Beispiel:

Arbeitgeber A bekommt im Fall oben die Kündigungsschutzklage zugestellt. Er geht damit zu Rechtsanwalt R, der sich A's Fall ansieht und ihm sagt, dass er wegen gravierender Mängel der Kündigung keine Chance sieht, den Kündigungsschutzprozess für ihn zu gewinnen. A kann sich nun im Gütertermin von seinem Anwalt vertreten lassen und mit N einen Vergleich schließen, nach dem das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbesteht (Variante 1). Er kann aber auch gar nichts tun, dem Gütertermin fernbleiben und ein Versäumnisurteil kassieren (Variante 2).

- In der ersten Variante fallen zwar keine Gerichtskosten an, aber RA-Gebühren in Höhe von 3,5 Einzelgebühren (= 1.953,00 EUR) plus Porto-/Telekommunikationspauschale (20,00 EUR) und Umsatzsteuer (374,87 EUR), insgesamt also 2.347,87 EUR.
- In der zweiten Variante muss A zwar die 482,00 EUR Gerichtskosten zahlen, dafür aber maximal nur eine 1,3-Verfahrensgebühr (plus Porto-/Telekommunikationspauschale und Umsatzsteuer) an seinen Anwalt (= 887,03 EUR). A würde bei einem Versäumnisurteil also mindestens 1.460,84 EUR sparen.

Das Beispiel geht nur von den reinen Gerichts- und Rechtsanwaltsgebühren aus. Hinzu kommen unterschiedliche **Auslagen** für Anwalt und Gericht, die einzelfallbezogen sind.

Wichtig: Was man bei einer Flucht in die Säumnis nie vergessen darf - das Gericht erlässt das Versäumnisurteil nach Klageantrag. Es gibt der Kündigungsschutzklage statt und der Arbeitgeber kann seine Weiterbeschäftigung - notfalls mit gerichtlicher Hilfe - durchsetzen. In diesem Fall wäre ein Beendigungsvergleich dann vielleicht doch die bessere Lösung ...

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Versäumnis im Kündigungsschutzprozess **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

4.1 Antragstellung

In allgemeinen zivilrechtlichen Verfahren wird die **mündliche Verhandlung** nach § 137 ZPO dadurch eingeleitet, dass die Parteien ihre Anträge stellen. § 137 ZPO ist aber auf die **Güteverhandlung** vor dem Arbeitsgericht nicht anzuwenden, sodass keine Anträge gestellt werden müssen, um damit die mündliche Verhandlung einzuleiten. Der Kläger, der im Güetermin keinen Antrag stellt, kann nicht so behandelt werden, als habe er nicht verhandelt oder sei nicht erschienen (§ 333 ZPO). *"Als ein 'Nichtverhandeln' im Sinne von § 333 ZPO ist nur die völlige Verweigerung der Einlassung zur Sache zu sehen"* (LAG Berlin-Brandenburg, 04.07.2013 - 13 Ta 1100/13).

4.2 Einspruch

Der Beklagte hat die Möglichkeit, gegen ein Versäumnisurteil Einspruch einzulegen. Diese Einspruch muss in der gesetzlichen **Frist** (§ 59 Satz 1 ArbGG) und in der gesetzlichen **Form** (§ 59 Satz 2 ArbGG) erhoben werden. Auch wenn ein Urteil dem Beklagten nach der Verkündung zugestellt werden muss: Er kann seinen Einspruch **auch schon vor der Zustellung** des Versäumnisurteils einlegen (BAG, 28.08.2013 - 10 AZR 185/12 (A)).

4.3 Grundsatz der Meistbegünstigung

Nach dem Grundsatz der Meistbegünstigung steht einer Partei dasjenige **Rechtsmittel** zu, das nach Art der tatsächlich ergangenen Entscheidung (hier: "Versäumnis- und Schlussurteil") statthaft ist. Ebenso zulässig ist das Rechtsmittel, das bei einer in der richtigen Form getroffenen Entscheidung gegeben wäre. Die **Anwendung** des Meistbegünstigungsgrundsatzes setzt jedoch eine der Form nach **falsche Entscheidung des Gerichts** voraus, die hier aber nicht zu erkennen war, weil das Gericht seine Rechtsmittelbelehrung eindeutig auf das Versäumnisurteil abgestellt hat und somit der Einspruch - und nicht die Berufung - das richtige Rechtsmittel gewesen wäre (LAG Rheinland-Pfalz, 27.12.2010 - 9 Sa 307/10).

4.4 Ordnungsgeld

Das Arbeitsgericht kann nach § 51 ArbGG das persönliche Erscheinen der Partei(en) anordnen. Über die Verweisung in § 51 Abs. 1 Satz 2 ArbGG gelten die Absätze 2 und 3 des § 141 ZPO entsprechend. Danach kann gegen eine Partei, deren persönliches Erscheinen **angeordnet** ist, die aber trotzdem **im Termin ausbleibt**, ein Ordnungsgeld festgesetzt werden (§ 141 Abs. 3 Satz 1 ZPO). Aber: "Die Festsetzung von Ordnungsgeld nach § 51 Abs. 1 Satz 2 ArbGG , § 141 Abs. 3 ZPO gegen die im Termin ausgebliebene Partei kommt nicht in Betracht, wenn der Rechtsstreit zu diesem Zeitpunkt entscheidungsreif ist" (BAG, 01.10.2014 - 10 AZB 24/14).

4.5 Prozesskostenhilfe

Das Arbeitsgericht darf Prozesskostenhilfe unter anderem dann verweigern, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung **keine hinreichende Aussicht auf Erfolg** bietet. Das ist beispielsweise der Fall, wenn der Kläger gegen das Versäumnisurteil **verspätet Einspruch** eingelegt hat und nicht erkennbar ist, dass ein **Wiedereinsetzungsantrag** begründet sein wird. So liegt eine unverschuldete Fristversäumnis bei einem

Kurzurlaub nur dann vor, wenn der Kläger während dieser Zeit nicht mit der Zustellung eines Versäumnisurteils hätte rechnen müssen (LAG Rheinland-Pfalz, 11.10.2007 - 7 Ta 229/07).

4.6 Rechtskraft

Ein Versäumnisurteil wird formell und materiell rechtskräftig, wenn die **Einspruchsfrist abgelaufen** ist und die einspruchsberechtigte Partei bis dahin keinen Einspruch eingelegt hat. *"Die Zulässigkeit des Einspruchs gegen ein Versäumnisurteil stellt als Prozessfortsetzungsbedingung eine Sachverhandlungs- und Sachurteilsvoraussetzung dar,"* die von Amts wegen in allen Instanzen zu prüfen ist. Die **formelle oder materielle Rechtskraft** steht jeder neuen sachlichen Verhandlung und Entscheidung über die in Anspruch genommene Rechtsfolge im selben Verfahren (Prozessfortsetzung) oder in einem anderen Verfahren (Prozesserneuerung) entgegen. Formelle und materielle Rechtskraft dienen beide auch einem öffentlichen Interesse: *"die Zulässigkeit des Einspruchs stellt eine Voraussetzung für eine Sachentscheidung über die in Anspruch genommene Rechtsfolge dar"* (LAG Hessen, 14.02.2012 - 15 Sa 832/11).

4.7 Verfahrensfehler

Der **Grundsatz der Meistbegünstigung** gibt dem Betroffenen die Möglichkeit, *"wenn statt eines weiteren ersten Versäumnisurteils ein zweites Versäumnisurteil verkündet worden ist, das Versäumnisurteil mit dem Einspruch und/oder der Berufung"* anzugreifen. Hätte das Arbeitsgericht anstelle des zweiten Versäumnisurteils *"nur ein das vorhergegangene Versäumnisurteil aufrechterhaltendes weiteres (eben wieder erstes) Versäumnisurteil .. erlassen dürfen"*, so *"liegt ein in der 2. Instanz nicht korrigierbarer Verfahrensmangel vor, der die Zurückverweisung der Sache an das Arbeitsgericht rechtfertigt"* (LAG Hamm, 05.10.2010 - 19 Sa 803/10).

4.8 Wiedereinsetzung

§ 233 Satz 1 ZPO gibt die Möglichkeit für eine Wiedereinsetzung, wenn *"eine Notfrist oder die Frist zur Begründung der Berufung"* oder eines anderen der dort aufgeführten Rechtsmittel **unverschuldet versäumt** wurde. Die **Versäumung eines Verhandlungstermins** gehört nicht zu den gesetzlichen Fällen der Fristversäumnis. Gegen ein Zweites Versäumnisurteil ist also nur das Rechtsmittel der Berufung statthaft - und dabei ist nach § 514 Abs. 2 ZPO zu prüfen, ob der Rechtsmittelführer den Termin schuldhaft versäumt hat (LAG Rheinland-Pfalz, 12.08.2011 - 9 Ta 166/11).

4.9 Zwangsvollstreckung

Wird gegen ein für vorläufig vollstreckbar erklärtes Versäumnisurteil **Einspruch** eingelegt, kann die Zwangsvollstreckung nach Maßgabe der §§ 719 , 707 ZPO einstweilig eingestellt werden. Die Einstellung erfolgt nur gegen **Sicherheitsleistung** - *"es sei denn, dass das Versäumnisurteil nicht in gesetzlicher Weise ergangen ist oder die säumige Partei glaubhaft macht, dass ihre Säumnis unverschuldet war"* (§ 719 Abs. 1 Satz 2 ZPO). Der Einstellungsbeschluss ist nach § 62 Abs. 1 Satz 5 ArbGG unanfechtbar. Legt der betroffene Vollstreckungsschuldner trotzdem dagegen Beschwerde ein, ist diese Beschwerde als unzulässig zurückzuweisen (LAG Köln, 08.02.2012 - 2 Ta 12/12).

4.10 Zweites Versäumnisurteil - 1

Die **Revision** gegen ein zweites Versäumnisurteil des Landesarbeitsgerichts ist nur dann statthaft, wenn sie im LAG-Urteil **zugelassen** wurde. *"Das gilt selbst dann, wenn der Revisionführer geltend macht, ein Fall schuldhafter Versäumung habe nicht vorgelegen"*. *"Im Hinblick auf die Möglichkeit, bei einer Verletzung des Anspruchs auf das rechtliche Gehör die nachträgliche Zulassung der Revision zu erreichen, bedarf es nicht entgegen § 72 Abs. 1 Satz 1 ArbGG einer zulassungsfreien Revision gegen Endurteile der Landesarbeitsgerichte"* (BAG, 5 AZR 276/07).

4.11 Zweites Versäumnisurteil - 2

Gegen das so genannte zweite Versäumnisurteil kann nach § 64 Abs. 2 lit. d) ArbGG Berufung eingelegt werden. Das zweite Versäumnisurteil ist ein Versäumnisurteil, gegen das **kein Einspruch** eingelegt werden kann. Die Berufung muss jedoch darauf gestützt werden, dass **kein Fall schuldhafter Versäumung**

vorgelegen hat. Wird die Berufung dann zwar fristgerecht eingelegt, danach aber nicht innerhalb der 2-Monats-Frist des § 66 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 ArbGG schlüssig begründet, ist sie als unzulässig zu verwerfen (LAG Sachsen, 22.09.2010 - 2 Sa 136/10).

4.12 Zweites Versäumnisurteil - 3

"1. Gemäß § 514 Abs. 2 ZPO unterliegt ein Versäumnisurteil, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, der Berufung nur insoweit, als sie darauf gestützt wird, dass der Fall einer schuldhaften Versäumung nicht vorgelegen hat. Ob die Säumnis unverschuldet war, richtet sich nach den gleichen Maßstäben wie bei der Wiedereinsetzung in den vorigen Stand. Eine unverschuldete Säumnis unter Berücksichtigung von § 337 ZPO nur vor, wenn die Partei den ihr bekannten Hinderungsgrund dem Gericht rechtzeitig mitgeteilt hat und dadurch die Vertagung zumindest ermöglicht hat, es sei denn, eine solche Mitteilung war der Partei nicht möglich oder zumutbar" (LAG Köln, 17.12.2012 - 5 Sa 188/12 - 1. Leitsatz).