

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

8 Ta 145/15

7 Ca 639/15

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 19.11.2015

Rechtsvorschriften: § 115 Abs. 3 Satz 1 ZPO

Leitsatz:

Zurückweisung eines Antrages auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe, da dem Antragsteller Anspruch auf kostenlosen gewerkschaftlichen Rechtsschutz zustand und die Inanspruchnahme des Rechtsschutzes nicht unzumutbar war.

Beschluss:

Die sofortige Beschwerde des Klägers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Aschaffenburg - vom 03.09.2015, Az.: 7 Ca 639/15, wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Der von der D... Rechtsschutz GmbH vertretene Kläger erhob mit einem am 21.05.2015 beim Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg - eingegangenen Schriftsatz gegen eine außerordentliche, vorsorglich ordentliche Kündigung vom 05.05.2015 Kündigungsschutzklage, mit der das Fehlen sowohl eines wichtigen Grundes als auch der sozialen Rechtfertigung geltend gemacht wurde.

- 2 -

Im Gütetermin vom 14.07.2015, in dem der Kläger von Herrn Rechtssekretär V... vertreten war, wurde ein widerruflicher Vergleich geschlossen.

Mit Schreiben vom 27.07.2015 legte die Klägervertreterin durch Herrn Rechtssekretär V... das Mandat nieder. Bereits mit Schriftsatz vom 24.07.2015 zeigte sich Herr Rechtsanwalt K... unter Vollmachtsvorlage für den Kläger an, widerrief den am 14.07.2015 geschlossenen Vergleich und beantragte mit einem weiteren Schriftsatz gleichen Datums unter Vorlage der Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse die Bewilligung von Prozesskostenhilfe für den Kläger.

Für die Notwendigkeit des Vertreterwechsels trug der Klägervertreter vor, dass eine erhebliche Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Kläger und der Gewerkschaft vorgelegen habe. So sei in der Klagebegründung die außerordentliche Kündigung lediglich mit dem Fehlen eines wichtigen Grundes angegriffen worden und lasse jeden substantiierten Sachvortrag vermissen, obwohl der Kläger den Rechtssekretär entsprechend informiert habe. Darüber hinaus sei der Kläger im Terminsbericht vom 16.07.2015 zwar über den Vergleich informiert worden, aber lediglich gefragt worden, ob der Vergleich widerrufen werden solle, ohne eine Empfehlung zu geben. Nach Erhalt des Terminsberichtes habe der Kläger sich mit Herrn Rechtssekretär V... in Verbindung gesetzt, diesen darüber informiert, dass er noch arbeitslos sei und insbesondere seiner Verwunderung Ausdruck gegeben, warum im Gütetermin nicht die tatsächlichen Umstände des Vorfalles vom 06.05.2015, auf den die Beklagte ihre außerordentliche Kündigung stützen will, angesprochen worden seien. Auf die Frage, wie er den Vergleich überhaupt abschließen habe können, habe Herr Rechtssekretär V... sinngemäß geantwortet, dass der Vergleich das Beste für ihn sei, damit er überhaupt noch etwas aus der Sache herausbekäme.

Mit Beschluss vom 03.09.2015 hat das Arbeitsgericht den Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe zurückgewiesen. Dieser Beschluss wurde Herrn Rechtsanwalt K... am 10.09.2015 zugestellt. Dieser legte mit einem am 28.09.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz sofortige Beschwerde ein und begründete diese zugleich. Die Frage, ob das Vorgehen des Rechtssekretärs dazu geeignet sei, das Vertrauensverhältnis des Klägers zu dem Rechtssekretär erheblich zu stören, sei aus Sicht des Klägers zu beurteilen. Für den Kläger sei nicht nachvollziehbar, weshalb die Klageschrift keinen ent-

sprechenden Sachvortrag enthalten habe und der Rechtssekretär im Güte Termin den Vergleich überhaupt abgeschlossen habe. Darüber hinaus habe der Rechtssekretär den Vergleich so kommentiert, dass beim Kläger der Eindruck entstehen musste, er sei mit dem Vergleich noch gut bedient. Der Kläger musste deshalb davon ausgehen, dass der Rechtssekretär V... an einer weiteren Tätigkeit in diesem Verfahren nicht interessiert sei.

Mit Beschluss vom 15.10.2015 hat das Arbeitsgericht der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen. Zur Begründung führt das Arbeitsgericht insbesondere an, dass entscheidend für die Beurteilung des Vertrauensverhältnisses bzw. dessen Zerrüttung sei, ob objektive Anhaltspunkte für dessen Zerrüttung vorlägen und nicht, ob aus subjektiver Sicht des Klägers das Vertrauen zerstört sei.

Der Kläger erhielt Gelegenheit zu dem Nichtabhilfebeschluss des Arbeitsgerichts Stellung zu nehmen. In seiner Stellungnahme vom 13.11.2015 wendet der Klägervertreter ein, dass für die Beurteilung der Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses sämtliche für das Vertrauensverhältnis maßgeblichen Umstände zu berücksichtigen seien, also auch die Persönlichkeit und die Lebensumstände des Klägers. Es gäbe durchaus objektive Gründe für eine Kündigung des Mandats, die im subjektiven Bereich begründet seien. Eine objektive Beurteilung des Verhaltens des Rechtssekretärs könne nicht losgelöst von den besonderen Umständen des Mandatsverhältnisses erfolgen. Der Rechtssekretär habe vorliegend in einer minimalistischen Weise und objektiv unzureichender Weise das Mandat wahrgenommen.

II.

1. Die sofortige Beschwerde des Klägers ist statthaft, § 127 Abs. 2 Satz 2 ZPO.

Sie ist fristgerecht erhoben, § 127 Abs. 2 Satz 3 ZPO, und auch im Übrigen zulässig. Insbesondere bedarf es, da es sich vorliegend um eine Bestandsschutzstreitigkeit handelt, keiner Mindestbeschwerde in der Hauptsache, § 46 Abs. 2 Satz 3 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen, § 572 Abs. 1 ZPO.

2. Die sofortige Beschwerde ist nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Klägers auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe unter anwaltlicher Beordnung zu Recht zurückgewiesen. Die Voraussetzungen für die Bewilligung von Prozesskostenhilfe liegen nicht vor, da der Kläger Anspruch auf kostenlosen gewerkschaftlichen Rechtsschutz hatte und diesen auch zunächst in Anspruch genommen hatte.

Dem Prozesskostenhilferecht liegt der Grundsatz der Subsidiarität zu Grunde. Die Prozesskostenhilfe dient grundsätzlich dem Zweck, dass unbemittelten Personen der Zugang zu staatlichen Gerichten nicht verschlossen bleibt. Der Staat tritt aber nur ein, wenn die Partei selbst die Kosten der Prozessführung nicht aufbringen kann.

Ist ein Arbeitnehmer als Partei zwar selbst bedürftig, hat er jedoch die als Vermögen zu betrachtende Möglichkeit, zur Durchführung eines arbeitsgerichtlichen Prozesses gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen, ist er in der Lage, die Kosten der Prozessführung aus eigenen Mitteln zu bestreiten, solange die Gewerkschaft Rechtsschutz nicht abgelehnt hat oder es als sicher erscheint, dass dies geschehen wird.

Dies führt auch nicht zu einer unzulässigen Einschränkung des Rechts auf freie Anwalts- bzw. Vertreterwahl. Von diesem Recht kann die Partei weiterhin Gebrauch machen, was jedoch nicht zugleich bedeuten muss, dass sie das Recht auf Kosten der Allgemeinheit ausüben darf (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 06.09.2013, 6 Sa 54/13, in juris recherchiert, mit weiteren Hinweisen).

Etwas anderes gilt nach § 115 Abs. 3 Satz 1 ZPO nur dann, wenn im Einzelfall der Vermögenseinsatz unzumutbar ist, so wenn die Inanspruchnahme des Rechtsschutzes in Gestalt der Vertretung durch den konkreten Gewerkschaftsvertreter oder aus generellen Gründen ausnahmsweise im Einzelfall unzumutbar ist (BAG, Beschluss vom 05.11.2012, 3 AZB 23/12; Hessisches LAG, Beschluss vom 28.06.2012, 16 Ta 207/12 jeweils in juris recherchiert). Dies kann bei einer erheblichen Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Antragsteller und dem sachbearbeitenden Pro-

zessbevollmächtigten des Verbandes der Fall sein (BAG, Beschluss vom 05.11.2012, a. a. O.). Nur wenn die Spannungen unausräumbar sind, kann auf die staatliche Hilfe, also die Prozesskostenhilfe, zurückgegriffen werden (so auch Michael Engesser, Anmerkung zum LAG Hamm, Beschluss vom 23.04.2013, 5 Ta 552/12, in juris recherchiert). Das bedeutet, wenn objektive Umstände ein Vertrauensverhältnis unmöglich machen und ein verständiger Dritter bei gleicher Rechtslage seinen Prozessbevollmächtigten das Mandat entziehen würde, kann nicht auf die Inanspruchnahme gewerkschaftlichen Rechtsschutzes verwiesen werden (LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 29.12.2011, 4 Ta 7/11, mit weiteren Hinweisen).

Dabei hat der Arbeitnehmer die für die Unzumutbarkeit sprechenden Gründe im Einzelnen zur Begründung seines Prozesskostenhilfeantrages darzulegen (BAG, Beschluss vom 05.11.2012, a. a. O.).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist - wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat - ein objektiver Maßstab anzusetzen (Hessisches LAG, Beschluss vom 28.06.2012, 16 Ta 207/12, in juris recherchiert). Entscheidend wäre somit, dass die Tätigkeit des Rechtssekretärs V... nach objektiven Gesichtspunkten derartigen Anlass zur Kritik gegeben habe, dass ein erheblicher Vertrauensverlust in die weitere sachgemäße Prozessvertretung bejaht werden müsse.

Die vom Kläger angeführten Gründe bieten ungeachtet ihrer subjektiven Einschätzung keine objektiven Anhaltspunkte dafür, dass aus sachlichen Gründen von einer Unzumutbarkeit der Inanspruchnahme gewerkschaftlichen Rechtsschutzes auszugehen war. Der Kläger hat sich von dem Mitarbeiter der Gewerkschaft, Herrn Rechtssekretär V... bis zum Widerruf des Vergleiches vertreten lassen, ohne dass irgendwelche Zerwürfnisse deutlich geworden wären. Das Vertrauensverhältnis des Klägers zu seinem gewerkschaftlichen Prozessvertreter ist auch anschließend nicht nachhaltig und tiefgreifend erschüttert worden. Die bloße Behauptung des Klägers, er habe kein Vertrauen mehr in die sachgemäße Vertretung durch den Rechtssekretär V... und sein subjektives Empfinden, der Rechtssekretär hätte kein Interesse an der weiteren Prozessvertretung, genügt nicht für eine Unzumutbarkeit, sich weiterhin durch die Gewerkschaft vertreten zu lassen.

Soweit der Kläger kritisiert, dass es der Kündigungsschutzklage an jeglichem substantiierten Sachvortrag hinsichtlich des Kündigungsgrundes mangle, hat das Arbeitsgericht zu Recht darauf hingewiesen, dass es im Rahmen einer Kündigungsschutzklage selbst völlig ausreiche, pauschal das Vorliegen eines außerordentlichen oder ordentlichen Kündigungsgrundes zu bestreiten. Es ist vielmehr prozesstaktisch völlig verfehlt, sich bereits zu diesem Zeitpunkt mit den möglichen Vorwürfen, die zur Kündigung geführt haben könnten, auseinanderzusetzen.

Auch im Weiteren sind Fehler der Prozessführung, die zu einer Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses im Sinne des § 115 Abs. 3 Satz 1 ZPO hätten führen können, nicht erkennbar. Soweit der Kläger moniert, dass Herr Rechtssekretär V... einen widerruflichen Vergleich abgeschlossen habe, ist dies keinesfalls zu beanstanden. Es stand dem Kläger jederzeit frei von seinem Widerrufsrecht Gebrauch zu machen. Diesbezüglich wurde er im Terminsbericht vom 16.07.2015 ausdrücklich belehrt. Darüber hinaus wurde der Kläger berechtigterweise darauf hingewiesen, dass der von der Beklagten dargelegte Vorwurf eines Arbeitszeitbetruges mit zwei einschlägigen Abmahnungen eine fristlose Kündigung rechtfertigen könnte. Entgegen der Ansicht des Klägers enthielt der Terminsbericht auch sehr wohl eine Empfehlung. Dort heißt es ausdrücklich: "Sollten Sie nur kurz arbeitslos gewesen sein, würde der Vergleich unseres Erachtens aber gegebenenfalls sinnvoll sein."

Gleichermaßen kann das klägerseitig geschilderte Telefonat mit Herrn Rechtssekretär V... - selbst als zutreffend unterstellt - nicht zu einer derartigen Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses führen, dass die Inanspruchnahme gewerkschaftlichen Rechtsschutzes unzumutbar erscheine. Herr Rechtssekretär V... hat seine Einschätzung der Erfolgsaussicht mitgeteilt. Es entspricht der Sorgfaltspflicht des Gewerkschaftsvertreters in der Mandatswahrnehmung, den Kläger über seine Einschätzung zu informieren. Dass die Einschätzung völlig haltlos gewesen sei, ist nicht ersichtlich. Der Rechtssekretär V... hat auch in keinster Weise suggeriert, dass die Klage keinerlei Erfolgsaussichten habe.

Es mag zwar sein, dass der Kläger subjektiv empfunden haben will, dass der Rechts-

- 7 -

sekretär V... wenig Interesse an der Fortführung des Prozesses gezeigt habe. Es kommt aber gerade nicht auf seine subjektive Einschätzung an, sondern darauf, ob tatsächlich objektive Anhaltspunkte hierfür und damit für die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses erkennbar waren. Nachdem offensichtlich im Gütetermin seitens der Beklagten die Vorwürfe gegen den Kläger konkretisiert wurden, entsprach es der pflichtgemäßen Beratung durch den Gewerkschaftssekretär, auf das Prozessrisiko hinzuweisen und zu dem Vergleich zu raten. Es kann dem Rechtssekretär insoweit nicht vorgeworfen werden, notwendige Verfahrensschritte nicht eingeleitet zu haben. Es sind objektiv keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass der Rechtssekretär V... seiner Pflicht zu einer gewissenhaften Vertretung seines Mandanten nicht durchgängig nachgekommen sei. Aus dem Verhalten des Rechtssekretärs V... ist aus Sicht eines verständigen Dritten gerade nicht zu schließen, dass dieser nach Widerruf des Vergleiches und schriftlicher Darlegung der Kündigungsgründe durch die Beklagte im Rahmen der erforderlichen Klageerwiderung die Interessen seines Mandanten nicht im erforderlichen Umfang vertreten hätte.

Im Übrigen vermögen Fehler, die ein Mitarbeiter der Gewerkschaft möglicherweise gemacht hat, keinen generellen Vertrauensverlust gegenüber allen gewerkschaftlichen Mitarbeitern zu begründen (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 06.09.2013, 6 Sa 54/13; LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 04.06.2009, 1 Ta 107e/09, jeweils in juris recherchiert). Es wäre daher zunächst Sache des Klägers gewesen, bei der Gewerkschaft um die Vertretung durch einen anderen Gewerkschaftssekretär nachzusehen, sofern er mit dem bisherigen Vertreter nicht zufrieden war (vgl. auch BAG, Beschluss vom 05.11.2012, 3 AZB 23/12; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 29.12.2011, 4 Ta 7/11, in juris recherchiert). Dies hat der Kläger jedoch nicht getan.

Objektiv liegen somit keine Gründe vor, die dem Kläger die weitere Vertretung durch die Gewerkschaft unzumutbar erscheinen lassen.

III.

Einer Kostenentscheidung bedarf es nicht, § 127 Abs. 4 ZPO.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts konnte ohne Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter erfolgen (§ 78 Satz 3 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Der Beschluss ist unanfechtbar.

Gründe, die Rechtsbeschwerde zuzulassen, liegen nicht vor, § 78 Satz 2

i. V. m. § 72 Abs. 2 ArbGG.

Sziegoleit
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht