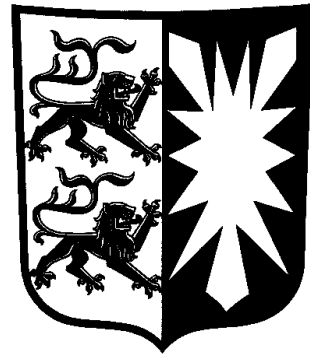


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Ta 11/21
4 Ca 272 öD a/20 ArbG Kiel



Beschluss vom 30.03.2021

in dem Beschwerdeverfahren betr. Prozesskostenhilfe

in dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden am 30.03.2021

beschlossen:

Die sofortige Beschwerde der Klägerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Kiel vom 09.11.2020 – 4 Ca 272 öD a/20 – wird zurückgewiesen.

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

.....

Gründe:

Die Klägerin wendet sich mit ihrer Beschwerde vom 23.11.2020 gegen die teilweise Versagung von Prozesskostenhilfe.

In der Hauptsache stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Für ihren Kündigungsschutzantrag sowie für verschiedene daneben gestellte Anträge bewilligte das Arbeitsgericht der Klägerin Prozesskostenhilfe, nicht jedoch für ihren Antrag auf Zahlung von Vergütung für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist (Klagantrag zu 8. vom 20.07.2020). Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer sofortigen Beschwerde. Die Angriffe in der Beschwerdeschrift rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Das Arbeitsgericht hat mit zutreffender ausführlicher Begründung im Nichtabhilfebeschluss vom 26.02.2021 ausgeführt, warum die Geltendmachung des Verzugslohnanspruchs im Streitfall mutwillig ist. Das Beschwerdegericht macht sich die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Beschluss vom 26.02.2021 unter II. der Gründe zur Vermeidung von Wiederholungen zu eigen.

Ergänzend wird auf Folgendes hingewiesen:

Der unbedingt angekündigte Zahlungsantrag (Klagantrag zu 8.) ist mutwillig. Eine Rechtsverfolgung ist mutwillig im Sinne von § 114 Satz 1 ZPO, wenn eine nicht Prozesskostenhilfe beanspruchende Partei bei verständiger Würdigung der Umstände von der konkret beabsichtigten Prozessführung absehen, ihre Rechte nicht in gleicher Weise verfolgen würde (BAG, 08.09.2011 – 3 AZB 46/10 -). Unbemittelte müssen nur solchen Bemittelten gleichgestellt werden, die ihre Prozessaussichten vernünftig abwägen und dabei auch das Kostenrisiko berücksichtigen (BVerfG, 21.03.2013 - 1 BvR 68/12, 1 BvR 965/12 -).

Zwar ist es keinem Arbeitnehmer verwehrt, in einem Beendigungsrechtstreit neben dem Feststellungsantrag klageweise Verzugslohnansprüche geltend zu machen. Einer bedürftigen Partei kann aber zugemutet werden, den Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens abzuwarten. Mutwillig ist deshalb die Erweiterung einer Kündigungsschutzklage, um Entgeltansprüche aus dem Gesichtspunkt des Verzugs für einen Zeitraum nach Ablauf der Kündigungsfrist, wenn dieser Betrag zwischen den Parteien unstreitig und auch nicht zweifelhaft ist, dass der Verzugslohn vom Arbeitgeber im Fall des Unterliegens gezahlt werden würde (LAG Schleswig-Holstein, 06.07.2009 – 5 Ta 124/09 – Rn 19; LAG Hamburg, 01.12.2003 – 6 Ta 23/03 -; LAG München, 21.09.2009 – 11 Ta 251/09 -). Etwas anderes gilt, wenn die Ansprüche einer tariflichen Ausschlussfrist unterliegen und ein Abwarten bis zum rechtskräftigen Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens zum Untergang der Verzugslohnansprüche führen würde. Auch bei drohender Zahlungsunfähigkeit oder Insolvenz des Arbeitgebers kann es dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden, seine Verzugslohnansprüche erst nach dem rechtskräftigen Abschluss des Beendigungsrechtstreits einzuklagen. Denn in diesen Fällen ist es zweifelhaft, dass der Arbeitgeber im Fall des Unterliegens die Verzugslohnansprüche auch erfüllen kann und wird.

Dazu, dass der Klageantrag im vorliegenden Fall ausnahmsweise nicht mutwillig ist, hat die Klägerin nicht hinreichend vorgetragen. Allein die Üblichkeit derartiger Anträge oder ihr Interesse an der Titulierung und schnellere Begleichung der Forderung reichen nicht aus.

Gründe für eine Zulassung der Rechtsbeschwerde bestehen nicht.