

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Beweismittel beschaffen
3. Unterlagen beibringen
4. Fristen wahren
5. Termine wahrnehmen
6. Rechnung bezahlen
7. Rechtsprechungs-ABC
 - 7.1 Anhörung bei Verdachtskündigung
 - 7.2 Beauftragung durch Wahlvorstand
 - 7.3 Rechtsmittelauftrag
 - 7.4 "Stillhalteabkommen"
 - 7.5 Verschulden des Bevollmächtigten

Information

1. Allgemeines

Der **Anwalt** ist immer **nur so gut wie der Fall und sein Mandant**. Die Lösung von **Rechtsfragen** ist zwar seine Sache. Das will aber nicht heißen, dass der Rechtsuchende keine **Mitwirkungspflichten** hat. Er muss seinem Anwalt die passenden **Tatsachen** schildern und die richtigen **Beweismittel** beibringen. Dazu gehört es vor allem, dass der Mandant ihm alle Unterlagen zur Verfügung stellt, die für *seinen* Fall wichtig sind.

Praxistipp:

Für das Verhältnis Anwalt/Mandant ist auf beiden Seiten ein gewisses Grundvertrauen nötig. Der Mandant muss sich auf seinen Anwalt verlassen können - und umgekehrt. Es reicht eben nicht aus, dem Anwalt nur zu sagen, was man möchte und dass man alles beweisen könne. Der Mandant muss die Beweise auch vorlegen und seinen Anwalt mit den erforderlichen Informationen ausstatten. Vor Gericht hängt vieles von der sog. Darlegungs- und Beweislast ab. Das heißt im Ergebnis: Wer seinen Pflichten nicht nachkommt und die für ihn günstigen Tatsachen nicht darlegt und unter Beweis stellt, verliert den Prozess.

Ein wesentlicher Bestandteil der Mandantenpflichten ist das **Einhalten von Fristen**. Natürlich trifft die gleiche Verpflichtung auch den Anwalt. Nur: bestimmte **Rechts- und Prozesshandlungen** hängen davon ab, dass der Mandant die dafür erforderlichen **Tatsachen** beibringt oder seinem Anwalt den **Auftrag** dafür gibt. Und das rechtzeitig. Genauso wichtig ist es, **Termine** wahrzunehmen - sei es bei Gerichten und/oder Behörden oder "nur" als **Besprechungstermin** beim Anwalt. Und nicht zuletzt sollten auch die **Anwaltsrechnungen** immer pünktlich bezahlt werden, will der Mandant nicht Gefahr laufen, dass sein Anwalt den Auftrag kündigt.

2. Beweismittel beschaffen

Der **Arbeitsgerichtsprozess** ist - soweit es das Urteilsverfahren betrifft - ein **Parteiprozess**. Das heißt: Das Gericht sucht nicht nach der Wahrheit. Die **Parteien müssen** ihm die **Tatsachen**, über die es entscheiden soll, **vorlegen**.

Beispiel:

Die Nerva KG möchte einen langjährigen Mitarbeiter kündigen. Sie beauftragt die renommierte Arbeitsrechtskanzlei Krichin, Hatten & Czüss mit ihrer Interessenwahrnehmung. Die Anwälte sollen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche betriebsbedingte Kündigung prüfen und diese Kündigung begleiten. Je nach Kündigungsgrund brauchen die Rechtsanwälte Krichin, Hatten und Czüss von der Nerva KG unterschiedliche Beweismittel. Was das für Beweismittel sind, hängt von den Tatsachen ab, mit denen die Kündigung begründet werden soll.

Praxistipp:

Wenn der vom Mandanten geschilderte Sachverhalt (Tatbestand) für das von ihm gewünschte Ergebnis (Rechtsfolge) nicht ausreicht, müssen Anwalt und Mandant versuchen, die fehlenden Fakten zu schaffen oder zu beschaffen. Das heißt nicht, falsche Tatsachen behaupten, sondern den Fall in die Hand zu nehmen, bis die gesetzlichen Tatbestandsmerkmale tatsächlich erfüllt sind. § 138 Abs. 1 ZPO verpflichtet Parteien und Anwalt zur Wahrheit.

Auch wenn ein Mandant manchmal etwas mehr oder andere **anwaltliche Hilfe** erwartet: Die *"bewusste Verbreitung von Unwahrheiten"* ist dem Anwalt nach § 43a Abs. 3 Satz 2 BRAO **verboten**.

3. Unterlagen beibringen

Mandanten, die mitdenken und **mitarbeiten**, erleichtern die Anwaltstätigkeit erheblich. Mitarbeiten heißt insbesondere Dokumente sammeln, aufbereiten, verwahren und beibringen. Zu den **Unterlagen**, die ein Anwalt für eine erfolgreiche Interessenvertretung und/oder Prozessführung benötigt, gehören insbesondere:

- Abmahnungen
- Anhörungsbögen und -schreiben
- Ärztliche Bescheinigungen
- Arbeitsverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Beurteilungen
- Bewerbungsschreiben
- Briefe des Arbeitnehmers an den Mandanten
- Briefe des Mandanten an den Arbeitnehmer
- Forderungsschreiben
- Fotos
- Kündigungsschreiben
- Personalfragebögen
- Schriftliche Aussagen Beteiligter
- Zeugnisse
- Zusatzvereinbarungen
- u. v. m.

Praxistipp:

Unterlagen sind nicht nur Dokumente in Papierform. Auch elektronische Dokumente sind Unterlagen, die für die Bearbeitung eines Mandats gebraucht werden und wichtig sind. Wer die Möglichkeit hat, sollte Dokumente nicht nur in Kopie aufbewahren, sondern sie einscannen und elektronisch verfügbar halten.

Die aufgelisteten Unterlagen sollen nicht bloß den Anwalt **informieren**. Sie können in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren auch als **Beweismittel** dienen. Dazu sieht die ZPO in den §§ 415 ff. Regeln für den **Urkundsbeweis** und in den §§ 371 ff. ZPO die richterliche **Inaugenscheinnahme** vor. Wer nach den zivilprozessualen Regeln die **Beweislast** hat, verliert seinen Prozess, wenn er den verlangten Beweis nicht liefern kann.

4. Fristen wahren

Viele **Rechts- und Prozesshandlungen** sind fristgebunden. **Recht** hat nämlich auch immer etwas mit **recht-zeitig** zu tun. **Fristgebunden** sind unter anderem:

- Berufung, ein Monat nach Zustellung des erstinstanzlichen Urteils, §§ 64 Abs. 6 , 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG iVm. § 517 ZPO
- Berufungsbegründung, zwei Monate nach Zustellung des erstinstanzlichen Urteils, §§ 64 Abs. 6 , 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 ZPO
- Berufungserwiderung, ein Monat nach Zustellung der Berufungsbegründung, § 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG - abweichend von § 521 Abs. 2 ZPO
- Forderungen, bei denen unterschiedlich lange individual- oder kollektivrechtlich vereinbarte Ausschluss- und Verfallfristen laufen
- Forderungen, bei denen die gesetzliche 3-jährige Verjährung droht, §§ 195 , 199 BGB
- Kündigungsschutzklage, 3 Wochen nach Zugang der Kündigung, § 4 Satz 1 KSchG
- Nichtzulassungsbeschwerde, ein Monat nach Zustellung des zweitinstanzlichen Urteils, § 72a Abs. 2 Satz 1 ArbGG
- Revision, ein Monat nach Zustellung des zweitinstanzlichen Urteils, § 74 Abs. 1 Satz 1 ArbGG
- Sofortige Beschwerde wegen verspäteter Absetzung des Berufungsurteils, ein Monat; wenn das Urteil nicht binnen fünf Monaten nach der Verkündung vollständig abgefasst und mit den Unterschriften sämtlicher Mitglieder der Kammer versehen der Geschäftsstelle übergeben worden ist, § 72b ArbGG

Fristen, die **nicht eingehalten** werden, sind in der Regel **erledigt**. Verpasst der Arbeitgeber beispielsweise die einmonatige Berufungsfrist, wird das erstinstanzliche Urteil rechtskräftig - selbst wenn es falsch ist.

Praxistipp:

Soll der Anwalt Fristen wahren, muss sein Mandant ihn rechtzeitig vor Fristablauf beauftragen und ihm rechtzeitig vor Fristablauf die notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen. Manche Fristen können nur erfolgreich gewahrt werden, wenn der Mandant mitmacht.

Wichtig: Einige prozessuale Fristen sind sog. **Notfristen**. Sie können weder durch das Gericht noch durch Parteivereinbarung verlängert werden.

5. Termine wahrnehmen

Bis ein Rechtsstreit erfolgreich abgeschlossen ist, müssen **Anwalt und Mandant** oft viele Termine wahrnehmen:

- Besprechungstermin beim Anwalt
- Besprechungstermin beim Mandanten
- Beweistermin beim Arbeitsgericht
- Erörterungstermine bei Ämtern und Behörden
- Gütertermin beim Arbeitsgericht
- Kammertermin beim Arbeitsgericht
- Mediationstermin beim Arbeitsgericht oder anderswo
- Ortstermine beim Mandanten oder anderswo
- Schlichtungstermine bei IHK-Ausschüssen
- u. v. m.

Für **Gerichtstermine** wird oft vom Gericht **das persönliche Erscheinen des Mandanten** angeordnet. Das darf das Gericht tun, *"wenn dies zur Aufklärung des Sachverhalts geboten erscheint"*, § 141 Abs. 1 Satz 1 ZPO .

Praxistipp:

Die rechtliche Beurteilung eines Sachverhalts ist Aufgabe des Anwalts. Er hat die Ereignisse, um die es geht, in der Regel aber nicht oder nur zum Teil selbst wahrgenommen. Deswegen ist es wichtig, dass der Mandant ihn zu Terminen, in denen es um die Aufklärung von Tatsachen geht, begleitet. Kann der

Mandant oder der von ihm beauftragte Ansprechpartner des Anwalts zum Sachverhalt nichts sagen, weil er ihn nicht selbst wahrgenommen hat, ist dafür zu sorgen, dass die beteiligte(n) Person(en) dabei ist/sind.

Kommt ein Mandant, dessen **persönliches Erscheinen** vom Arbeitsgericht angeordnet worden ist, nicht zum Termin, kann gegen ihn ein **Ordnungsgeld** festgesetzt werden, § 141 Abs. 3 Satz 1 ZPO .

6. Rechnung bezahlen

Die **Dienstleistung Recht** gibt es **nicht umsonst** (s. dazu das Stichwort Rechtsanwalt - Kosten). Der Anwalt hat einen Anspruch darauf, seine Dienstleistung vergütet zu bekommen. **Kostenschuldner** ist der **Mandant**. Nach § 9 RVG kann der Anwalt von seinem Mandanten für die entstandenen und die voraussichtlich noch entstehenden Gebühren und Auslagen einen angemessenen **Vorschuss** fordern.

Zahlt der Mandant nicht, kann ihm der Rechtsanwalt die **Herausgabe seiner Handakten** verweigern, bis er wegen seiner

- Auslagen und
- Gebühren

befriedigt ist, § 50 Abs. 3 Satz 1 BRAO . **Handakten** sind nur die Schriftstücke, die der Anwalt aus Anlass seiner beruflichen Tätigkeit

- von seinem Mandanten oder
- für seinen Mandanten

erhalten hat, nicht aber

- der Briefwechsel zwischen Anwalt und Mandant und
- die Schriftstücke, die der Mandant bereits in Urschrift oder Abschrift

bekommen hat, § 50 Abs. 4 BRAO .

Praxistipp:

Es gibt immer wieder Mandanten, die ihren Anwalt nicht bezahlen wollen. § 11 RVG gibt dem Anwalt eine einfache Möglichkeit, seine gesetzlichen Gebühren ohne Mahnverfahren gegen den Mandanten festsetzen zu lassen. Zuständig für so einen Festsetzungsantrag ist das Gericht des ersten Rechtszugs, in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten also das Arbeitsgericht. Der Mandant hat natürlich die Möglichkeit, gegen die Gebühren Einwendungen und Einreden zu erheben. Wenn ein materiell-rechtlicher Einwand gegen die Vergütungsfestsetzung offensichtlich unbegründet oder offensichtlich nur vorgeschoben ist, um die Zahlung der Vergütung zu verzögern, steht er einer Vergütungsfestsetzung nach § 11 RVG nicht entgegen (LAG Berlin-Brandenburg, 04.09.2007 - 17 Ta (Kost) 6181/07).

Worauf besonders hinzuweisen ist: Zahlt der Mandant eine (Vorschuss)Rechnung nicht, kann der **Anwalt** seinen **Auftrag kündigen** und das **Mandat niederlegen**. Das bedeutet dann für den Mandanten möglicherweise **doppelte Rechtsanwaltskosten**, wenn er im Anschluss daran einen anderen Anwalt mit seiner Interessenwahrnehmung beauftragen muss.

7. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Pflichten des Mandanten gegenüber seinem Anwalt **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

7.1 Anhörung bei Verdachtskündigung

Mit dem Anhörungserfordernis soll dem Arbeitnehmer bei einer Verdachtskündigung die Möglichkeit gegeben werden, die gegen ihn bestehenden Verdachtsmomente aufzuklären und zu entkräften. Das setzt voraus, dass er eigene **Kenntnis** von den gegen ihn erhobenen Vorwürfen hat. Auch wenn man dem in Verdacht geratenen Arbeitnehmer das Recht zugestehen muss, für die Anhörung einen Anwalt hinzuzuziehen: das **Wissen seines Bevollmächtigten** kann ihm **nicht zugerechnet** werden. *"Maßgeblich für die Verdachtskündigung ist .. die Zerstörung der persönlichen Vertrauensgrundlage für die Vertragsparteien. Dies kann ausschließlich das unmittelbare Verhältnis des Arbeitnehmers und Arbeitgebers betreffen"* (BAG, 13.03.2008 - 2 AZR 961/06).

7.2 Beauftragung durch Wahlvorstand

Der Betriebsrat darf nach § 80 Abs. 3 BetrVG *"bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber **Sachverständige** hinzuziehen"*. *"Der für eine **Betriebsratswahl** gebildete Wahlvorstand kann in entsprechender Anwendung des § 80 Abs. 3 BetrVG bei der Durchführung seiner Aufgaben einen Rechtsanwalt als Sachverständigen hinzuziehen. Hierzu bedarf es einer vorherigen **Vereinbarung mit dem Arbeitgeber**. Fehlt diese, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die dadurch entstehenden Kosten nach § 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zu tragen"* (BAG, 11.11.2009 - 7 ABR 26/08 - Leitsatz).

7.3 Rechtsmittelauftrag

Es kann aus unterschiedlichen Gründen vorkommen, dass der Mandant seinen zweitinstanzlichen Anwalt nicht mit seiner **Vertretung im Revisionsverfahren** beauftragt. Er hat dann die Möglichkeit, den **zweitinstanzlichen Anwalt** für die Beauftragung des Rechtsmittelanwalts zu bevollmächtigen oder er kann sich selbst darum kümmern. *"Beabsichtigt eine in zweiter Instanz unterlegene Partei, dem Revisionsanwalt selbst einen Rechtsmittelauftrag zu erteilen, muss sie sich vergewissern, dass ein lediglich per Fax abgesandtes **Auftragsschreiben**, auf welches keine Reaktion erfolgt, den Revisionsanwalt auch tatsächlich erreicht hat und er zur Durchführung des Auftrags bereit ist"* (BGH, 04.03.2008 - VI ZR 66/07 - Leitsatz).

7.4 "Stillhalteabkommen"

Legt der Beklagte sein Rechtsmittel zunächst nur **fristwährend** ein, ist der Kläger nicht daran gehindert, selbst einen Anwalt mit seiner Vertretung im Rechtsmittelverfahren zu beauftragen. Der Kläger verstößt damit nicht gegen die kostenrechtlichen Grundsätze aus § 91 ZPO - die Hinzuziehung des Anwalts gehört **zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung**. Etwas anderes gilt, wenn die Parteien ein sog. Stillhalteabkommen geschlossen haben. Danach meldet sich der Anwalt des Rechtsmittelgegners so lange nicht zur Akte, bis sich der Rechtsmittelführer klar geworden ist, ob er das Rechtsmittelverfahren tatsächlich durchführen will. So ein Stillhalteabkommen setzt allerdings eine **eindeutige Absprache** voraus - bloßes Schweigen auf die Bitte des Rechtsmittelführers reicht nicht (LAG Hessen, 10.04.2007 - 13 Ta 70/07).

7.5 Verschulden des Bevollmächtigten

Nach § 85 Abs. 2 ZPO steht das Verschulden des Prozessbevollmächtigten dem **eigenen Verschulden** der von ihm vertretenen Partei gleich. Eine Zurechnung des Verschuldens ergibt sich im arbeitsgerichtlichen Verfahren über § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, der - wenn das ArbGG keine Besonderheiten enthält - die **ZPO-Vorschriften**, somit also auch § 85 Abs. 2 ZPO, für das arbeitsgerichtliche Verfahren für anwendbar erklärt. Mit der Folge: *"Das Verschulden eines (Prozess-)Bevollmächtigten an der Versäumung der gesetzlichen Klagefrist (§ 4 Satz 1 KSchG) bei einer Kündigungsschutzklage ist dem klagenden Arbeitnehmer nach § 85 Abs. 2 ZPO **zuzurechnen**"* (BAG, 11.12.2008 - 2 AZR 472/08 - Leitsatz).