

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

lange haben wir den Winter, im Osten sodann unvorstellbare Wasserfluten beklagt. Der Redakteur, der dieses Heft verantwortet, ist diesmal in der Flut zahlloser Fehler schier ertrunken und es bedurfte solidarischer Rettungsmanöver, damit – hoffentlich – Sie als Leser nichts merken. Ich danke und hoffe, dass, wenn Sie dieses Heft in Händen halten, die Sonne über den Sommer hinweg ordentlich eingeheizt und die Tränen der Verzweiflung getrocknet hat.

Im Herbst trifft sich die Arbeitsgemeinschaft in Riga. Sicherlich werden wir mit grenzübergreifenden Erkenntnissen zum Arbeitsrecht in deutsche Wahlkampfatmosphäre zurückkehren und neugierig sein, was die neue Legislaturperiode an arbeitsrechtlichen Innovationen bringen wird. Der Deutsche Anwaltstag in Düsseldorf im Juni hat mit Unterstützung der Arbeitsgemeinschaft und des Ausschusses Arbeitsrecht schon Vorgaben zum Datenschutz in Unternehmen und Betrieben erbracht. Die Veranstaltung unter Leitung von *Prof. Dr. Willemsen* und den Hauptreferentinnen *Dr. Barbara Reinhardt* und *Dr. Nathalie Oberthür* war nicht nur gut besucht, sondern inhaltlich informativ, ja rundum gelungen.

Was passiert eigentlich in der arbeitsrechtlichen Justiz mit einem Arbeitnehmer, vielleicht sogar in führender Position, der ungefragt auch Aufgaben wahrnimmt, für die er nicht berufen und zuständig ist, sodann vielleicht seine hierbei angefallenen Aufwendungen abrechnet? Im günstigsten Fall bekommt er sie nicht erstattet, eine Belobigung kann er meist nicht erwarten.

Einem Schreiben mit dem Briefkopf „Der Vorsitzende der Streitwertkommission der Arbeitsgerichtsbarkeit“ von Mai d.J. ist zu entnehmen, dass es dieses Gremium gibt. Es wurde gebildet von der Konferenz der LAG-Präsidenten und besteht vorwiegend aus LAG-Präsidenten bzw. den Streitwertspezialisten im jeweiligen Gerichtssprengel. Nach über einjähriger Tätigkeit tritt diese Kommission an die Fachöffentlichkeit; es wird angekündigt, dass der Hessische LAG Präsident, *Dr. Peter Bader*, einen von der Streitwertkommission erstellten „einheitlichen Streitwertkatalog“ in der NZA veröffentlichen wird. Der Anwaltschaft, die sich über ihre Verbände, darunter der Präsident des DAV und der Präsidenten der BRAK sowie der Sächsischen RAK, kritisch zu der Arbeit in diesem Gremium geäußert und zumindest eine Beteiligung der Anwaltschaft eingefordert hatte, wird Dank signalisiert, „wenn Sie den Streitwertkatalog in Ihrem Zuständigkeitsbereich bekannt machen könnten.“

Zweifelloos wäre ein einheitlicher Streitwertkatalog oder eine sonstige Form berechenbarer und nachvollziehbarer Streitwerte verdienstvoll. Aber darf deshalb die Justiz zur Legislative mutieren? Kann die Gewaltenteilung von LAG-Präsidenten einfach ignoriert oder gar über Bord geworfen werden? Waren die warnenden Hinweise aus der – nicht beteiligten – Anwaltschaft zu übergehen oder war wenigstens ein kollegialer Disput angezeigt? Die hierarchische Autorität und fachliche Kompetenz der Verfasser wird dem einheitlichen Streitwertkatalog quasi-legislatorische Wirkung verschaffen. Das kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass ihm die demokratische Legitimation fehlt. So einfach macht man keine Gesetze. Üblicherweise sind auch Interessengruppen zu berücksichtigen. Und die Anwaltschaft hat, wie auch Verbände, ein Interesse an sachgerechten und angemessenen Streitwerten. Die

Justizhaushalte nähren sich hieraus, aber eben auch, wenn auch ganz anders, die Anwälte – mal mehr, oft weniger. Die Wertungen dabei sind sicherlich unterschiedlich, wie allein schon die Vielzahl der in jedem Heft der AE veröffentlichten Entscheidungen verdeutlicht.

Lange hat die Anwaltschaft gebraucht, um über ein 2. KostenrechtsmodernisierungG eine Gebührenanpassung zu erlangen. Es scheint, dass die arbeitsrechtlich tätigen Kollegen über eine vereinheitlichte Streitwertnivellierung den Gebührenzuwachs und mehr wieder entzogen bekommen. Zu begrüßen wäre es, wenn die LAG-Präsidentenkonferenz und deren – gesetzlich nicht vorgesehenen – Gremien sich auf Aufgaben innerhalb der dritten Gewalt beschränken würden.

Entscheidungen werden wieder präsentiert: Wie bestimmt muss eine Kündigung sein? (Nr. 159, s. hierzu auch die Entscheidung des BAG vom 20.6.2013 – 6 AZR 805/11). Bei Massenkündigungen kann ein Fehler in der Kündigungsformulierung nachhaltige Wirkungen erzielen. Sind Klagen auf Sozialplanabfindungen auszusetzen, weil der zugrundeliegende Sozialplan in einem Monate später eingeleiteten Beschlussverfahren beanstandet wird? (Nr. 181, 182). Auch das Rechtsinstitut der Gegenvorstellung ist mit dem AnhörungsrügensG nicht untergegangen (Nr. 183). Blüten treibt die Arbeitnehmerüberlassung, wenn ein Arbeitnehmer sich auf eine Stellenausschreibung eines Unternehmens bewirbt, dessen Personalleiter zugleich der Geschäftsführer des Arbeitnehmerüberlassungsunternehmens ist, das diesen Arbeitnehmer einstellt, um ihn – vorübergehend oder dauerhaft – in dem die Stelle ausschreibenden Unternehmen einzusetzen (so der Ausgangsfall zur Entscheidung des LAG Baden-Württemberg zu Nr. 164). Und, fußballbegeistert wie wir alle sind, ein Übungsleiter Fußball ist kein Arbeitnehmer (Nr. 186). Wir dürfen aber den Weiterbeschäftigungsantrag schon prozessordnungsgemäß mit der Klage erheben und mit der Rechtsschutzversicherung abrechnen (AG Balingen, Nr. 192 und Handreichung im Aufsatzteil).

Danke für die Einreichung „Ihrer“ Entscheidungen. „Füttern“ Sie bitte die AE weiter! Es sind weitere, noch spannendere Entscheidungen zu lesen.

Mögen sie Ihnen nützen!

Ihr

Roland Gross

Leipzig, im Juli 2013

