

## Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

erneut könnte man den Eindruck gewinnen, dass AGG-Verfahren im Trend liegen und eine Vielzahl von Gerichten beschäftigen. So veröffentlichen wir, wie schon im vorangegangenen Heft der AE, einige Entscheidungen insbesondere zu Entschädigungen öffentlicher Kommunen, die schwerbehinderte Bewerber im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt hatten (VGH B-W Nr. 165 – am selben Tag vier gleichlautende Entscheidungen mit demselben Kläger, derselbe Kläger auch LAG B-W Nr. 164; s. aber auch ArbG Leipzig Nr. 174). Bei genauerer Betrachtung fällt aber auf, dass die Verfahren fast durchweg einen Kläger betreffen. Dies ist kein AGG-Hopper, sondern nur ein schwerbehinderter Mensch, der auch eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben will und der, mit anwaltlicher Vertretung konsequent die ihm zustehenden Rechte einfordert. Kommunen, nicht nur in der süddeutschen Provinz, könnten ihre Haushalte schonen, wenn sie, ggf. auch mit anwaltlicher Beratung, ihre Bewerbungsverfahren konsequent gesetzesgemäß ausgestalten und schwerbehinderte Bewerber bei Eignung zum Vorstellungsgespräch einladen würden.

Über Schikanen am Arbeitsplatz, die ungeachtet des sozialen Status stattfinden – hier ein habilitierter Oberarzt –, wird nicht allzu oft entschieden; es dürfte eine große Dunkelziffer geben, denn sog. Mobbingopfer sind schon gesundheitlich oft nicht mehr in der Lage, die Belastungen eines Verfahrens durchzustehen. Umso bemerkenswerter erscheint eine Entscheidung wie die des Arbeitsgerichts Leipzig (Nr. 173), das versucht hat, Kriterien zur Bemessung des Schmerzensgeldes zu finden. Die Anknüpfung an § 1a KSchG ist allerdings problematisch, denn dies unterstellt einen Beendigungsstreit. Tatsächlich bedarf es einer Steuerung durch das Unternehmens-Management, damit systematische Schikanen effektiv verhindert werden – es kann schließlich jeden treffen.

Übrigens: Das Verfahren dauerte einschließlich zwischenzeitlicher, durchaus hilfreicher Mediation allein in der ersten Instanz über 4 Jahre – die Verfolgung eines bloßen Anspruchs auf vertragsgemäße Beschäftigung über einen solchen, überaus langen Zeitraum grenzt an Rechtsverweigerung. Noch vor Ablauf der Berufungseinlegungsfrist konnte der Schmerzensgeldbetrag einvernehmlich um ca. 50 % gegenüber dem durchaus beachtlichen Verurteilungsbetrag auf 78.000 EUR angehoben und ein abschließender (Beendigungs-) Vergleich geschlossen werden. Das Mobbingopfer hatte zwischenzeitlich eine neue Anstellung und seine alte, ausgezeichnete, persönliche und fachliche Performance (wieder-)gefunden; in die Mobbingstruktur wollte es nicht mehr zurück.

Die Auseinandersetzung über die Bewilligung von Prozesskostenhilfe, also die bloße Feststellung, dass die beabsichtigte Rechtsverfolgung „hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint“ (§ 114 ZPO), erfordert mittlerweile oft einen Argumentationsaufwand, der im nachfolgenden Hauptsacheverfahren kaum noch gesteigert werden kann. Lichtblick, wenn auch nicht unter Vergütungsgesichtspunkten, kann es dann sein, wenn vom Obergericht das Eingangsgericht einige unmissverständliche Hinweise zur Rechtslage bekommt. So z.B. hinsichtlich einer kritischen Anmerkung einer Telefonkundin über einen Anbieter in facebook – bei dem sie allerdings auch beschäftigt ist (so BayVGH 195). Der Leser möge daran denken: Es ging (noch) „nur“ um die Bewilligung von PKH für einen Kündigungsschutzrechtsstreit.

Ein Thema für die Zukunft: Viele Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit „experimentieren“ mit dem elektronischen Rechtsverkehr; in einigen Bundesländern ist er offiziell bereits eingeführt, andere befinden sich in Testphasen, reduziert auf einen allenfalls elektronischen Posteingang, der auch von den teilnehmenden Anwälten zusätzlich die Schriftsatzübermittlung per Normalpost erfordert. Nirgends wird workflow zwischen Anwälten und Gerichten koordiniert; Maßstab sind ausschließlich Gerichtsanforderungen. Kein Wunder, dass Akzeptanz und Beteiligung bei Anwälten knapp über Null liegen. Dies wird sicherlich nicht gesteigert, wenn von Gerichten, wie jüngst von dem Sächsischen LAG, auch noch Risikosteigerungen durch erhöhte Anforderungen gesetzt werden:

„Uns ist bekannt, dass die wohl herrschende Meinung in der Literatur auf der Grundlage einer Entscheidung des BFH vom 18.10.2006 – XI R 22/06 – zitiert nach juris, Nr. 39 eine gegenteilige Auffassung vertritt. Die Entscheidung des BFH enthält jedoch keine vertiefte Begründung und wird dem aus unserer Sicht eindeutigen Gesetzeswortlaut sowie der Unterschriftsfunktion der Signatur nicht gerecht.

Vor diesem Hintergrund erlaube ich mir die Empfehlung, zur Vermeidung von Rechtsnachteilen im Rahmen des Regelbetriebs ab dem 1.7.2012 jeweils (auch) den Anhang zu signieren, der den maßgeblichen Schriftsatz enthält.“ (aus einer Stellungnahme der Richterschaft des LAG Chemnitz vom 28.6.2012).

Das zur Verfügung gestellte und zwingend zur Nutzung vorgeschriebene Programm EGVP sieht aber nur die beanstandete Containersignatur vor. Damit hat die Anwaltschaft sowohl ein technisches wie vor allem auch ein rechtliches Problem. Man müsste die Finger davon lassen – nur ist das perspektivisch auch keine Lösung. Vielleicht sollte man – zur Risikominimierung – parallel zur EGVP-Post stets vorsorglich auch faxen.

Mut machend: Das BAG bietet ebenfalls EGVP an und unterstützt, nach bisherigen Erfahrungen, konstruktiv und kritisch die teilnehmenden Anwälte. Noch nutzerfreundlicher übrigens: europäische Gerichte und Behörden. Warum geht es dort, aber nicht in der deutschen Provinz? Tatsächlich lässt sich nur gemeinsam von Gerichten und Anwaltschaft der elektronische Rechtsverkehr, der diese Bezeichnung verdient, gestalten.

Eine Bitte: Übermitteln Sie der Redaktion Ihre Erfahrungsberichte und Eindrücke vom elektronischen Rechtsverkehr und seinen Vorstadien. Wir versuchen, die Entwicklung zu begleiten.

Danke für die Einsendung von Entscheidungen durch unsere Leser.

Bleiben Sie dabei. Die Entscheidungen mögen allen nutzen!

Leipzig, im Juli 2012

Mit freundlich-sommerlichen und kollegialen Grüßen

Ihr

Roland Gross

Rechtsanwalt und Fachanwalt für  
Arbeitsrecht

