

## ARBEITSRECHT

RECHTSANWALT DR. JOBST-HUBERTUS BAUER, STUTTGART · VORSITZENDER DES GESCHÄFTSFÜHRENDEN AUSSCHUSSES DER ARBEITSGEMEINSCHAFT ARBEITSRECHT DES DEUTSCHEN ANWALTVEREINS UND MITGLIED DES ARBEITSAUSSCHUSSES DES DEUTSCHEN ANWALTVEREINS<sup>1)</sup>

Arbeitsrecht ist alles andere als eine trockene Materie. Wer sich damit beschäftigt, hat nicht nur immer mit Menschen zu tun, sondern es geht auch grundsätzlich um Menschen. Dadurch entstehen persönliche Bindungen. Es handelt sich überwiegend nicht um Schreibtischtätigkeit, vielmehr ist Abwechslung durch zahlreiche Besprechungen und Verhandlungen an unterschiedlichen Orten geboten. Interessant ist die arbeitsrechtliche Tätigkeit auch, weil sie häufig in Zusammenarbeit mit Rechtsabteilungen, Personalleitern, Betriebsräten, Verbandsvertretern, Professoren, Unternehmensberatern und last but not least betroffenen Arbeitnehmern erfolgt.

Das Arbeitsrecht unterliegt wie kein zweites Rechtsgebiet einem stetigen Wandel. Arbeits- und sozialrechtliche Fragen stoßen gerade in heutiger Zeit nicht nur auf erhebliches Interesse, sondern sind von enormer Brisanz. Kein Zweifel: Das Arbeitsrecht ist ein überaus lebendiges Rechtsgebiet. Dabei kann sein „Reiz“ durch ein Zuviel an gesetzlichen Änderungen und auch ständige neue Rechtsprechungsvarianten zum „Frust“ werden, weil Rechtssicherheit kaum noch gewährleistet ist. Andererseits hat diese Hektik auch ihr Gutes. Was in den vergangenen Jahren an gesetzlichen Neuregelungen und/oder Änderungen auf den „Markt“ gekommen ist, stellt sich zumindest teilweise als Anwaltsbeschäftigungsprogramm dar. Erwähnt seien nur die handwerklich nicht sehr geglückte und im Sommer 2001 in Kraft getretene Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die ab 1.1.2002 aufgrund der Schuldrechtsreform geltende AGB-Kontrolle mit ihren erheblichen Auswirkungen auf das Arbeitsrecht; die arbeitsrechtlichen Auswirkungen der „Hartz“-Gesetze und des ab 1.1.2004 geltenden Gesetzes für Reformen am Arbeitsmarkt. Die nicht gerade perfekte Umsetzung der Antidiskriminierungsvorgaben der EU in nationales Recht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat viele neue arbeitsrechtliche Zweifelsfragen verursacht. Es wirkt sich als „Beschäftigungsprogramm“ für Anwälte aus. Eine wirkliche Deregulierung des Arbeitsrechts ist jedenfalls auf lange Sicht nicht absehbar. Der Trend ist eher gegenläufig.

Aber nicht nur die ständigen arbeitsrechtlichen Änderungen und Neuregelungen gestalten sich für den Arbeitsrechtler als permanentes „Erlebnisprogramm“. Der Charme des Arbeitsrechts liegt vielmehr auch in seinen Wechselwirkungen bzw. Überschneidungen mit anderen Rechtsgebieten. Geht es z.B. um arbeitsrechtliche Probleme nach dem Umwandlungsgesetz, so ist eine Zusammenarbeit mit Gesellschafts- und Steuerrechtlern regelmäßig unerlässlich. Dies gilt natürlich vice versa auch aus der Sicht der Gesellschafts- und/oder Steuerrechtler, weil es dramatische Folgen haben kann, wenn ein Unternehmenskauf nur unter einem zu engen Blickwinkel begleitet wird. Geht es um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, dann darf die Verzahnung des Arbeitsrechts mit dem Sozialversicherungsrecht (z.B. Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs

1) Der Autor ist Mitherausgeber der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) und der Arbeitsrechtlichen Praxis (AP) – Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts.

## SPEZIALISIERUNG -> ARBEITSRECHT

nach § 143a SGB 111, Sperrzeit nach § 144 SGB 111, Kurzarbeitergeld nach §§ 169 ff. SGB 111) nicht übersehen werden. Und überhaupt ist nicht zu vergessen, dass Arbeitsrecht Teil des Wirtschaftsrechts ist. Die allgemeinen wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Voraussetzungen oder Folgen arbeitsrechtlicher Maßnahmen müssen also stets gesehen werden. In diesem Zusammenhang seien z. B. nur erwähnt Umstrukturierungen und Sozialpläne nach § 112 BetrVG, Anpassungsentscheidungen nach § 16 BetrVG, Tantiemeregulungen, Zielvereinbarungen und Stock Options-Pläne. Die Aufzählung ließe sich beliebig fortsetzen. Ökonomisches Verständnis ist also nötig und für den erfolgreichen Arbeitsrechtsanwalt eigentlich unerlässlich.

Der Reiz arbeitsrechtlicher Mandate liegt im Mix zwischen Prozessen, gutachterlichen Tätigkeiten, Verhandlungen, schriftlicher, telefonischer und mündlicher Beratung und vielleicht auch in der Mitwirkung in Einigungsstellenverfahren und Tarifverhandlungen. Gelegentliche Vorträge, Seminare und Schulungen und die eine oder andere Veröffentlichung, auch in der Lokalpresse, können ebenfalls für Abwechslung sorgen. Dies alles bringt eine nicht unbeträchtliche Reisetätigkeit mit sich, weil der Arbeitsrechtsanwalt seinen Mandanten, sei es Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, vielfach zu auswärtigen Terminen begleitet. „Variatio delectat“! Deshalb ist es auch immer wieder interessant mit allen Branchen und mit Arbeitgebern aller Größenordnungen zu tun zu haben. Man begegnet völlig unterschiedlichen „Mandanten-Typen“. Der „hemdsärmelige“ Bauunternehmer unterscheidet sich erheblich vom „vornehmen“ Banker. Aber auch die Bandbreite auf Gewerkschafts-, Betriebsrats- und Arbeitnehmerseite ist gewaltig.

Den Arbeitsrechtsanwalt sollte ein hohes Maß an Kreativität vor allem bei Vertragsgestaltungen auszeichnen. Wer seinen Mandanten immer nur sagt, wie es nicht geht, ohne Alternativen aufzuzeigen, läuft Gefahr, das Mandat über kurz oder lang zu verlieren. Auch in Verhandlungen mit Betriebsräten/Gewerkschaften, insbesondere bei sog. „Tauschgeschäften“ sind Ideen gefragt und natürlich muss der Arbeitsrechtsanwalt flexibel sein. Die Vielzahl der Mandate erfordert die Fähigkeit, an mehreren Strippen ziehen zu können. Wegen der vielen Fristen muss der Arbeitsrechtsanwalt gleichzeitig über gute Nerven verfügen, um den nicht unbeträchtlichen Stress bewältigen zu können. Natürlich sollte jeder Anwalt über das nötige Verhandlungsgeschick verfügen, wozu Coolness, Cleverness und taktisches Gespür gehören. Gewisse schauspielerische Fähigkeiten können nützlich sein. Dagegen sollte Arroganz im Umgang mit Mandanten und Gegnern möglichst vermieden werden, vor allem auch, wenn man mit Betriebsräten und Gewerkschaften zu tun hat. Gefragt ist schließlich nicht nur gute Arbeit, sie muss in der Regel auch schnell erledigt werden. Anwaltliche Beratung ist vor allem auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts Dienstleistung.

Ist der Anwalt Partner eines Wirtschaftsrechtsbüros, wird er in der Regel aufgrund einer unternehmenspolitischen Entscheidung nicht Betriebsräte und/oder Gewerkschaften gegen Arbeitgeber vertreten, sondern sich vielmehr in kollektivrechtlichen Angelegenheiten vollständig auf die Arbeitgeberseite festlegen. Es ist eben so, dass das Arbeitsrecht teilweise „ideologiebefrachtet“ ist. Deshalb gäbe es Schwierigkeiten mit manchem Arbeitgeber-Mandanten, wenn dieser erfahren würde, dass „sein“ Anwalt anderen Arbeitgebern nach allen Regeln der Kunst durch die Vertretung von Betriebsräten und/oder Gewerk-

## ARBEITSRECHT <- SPEZIALISIERUNG

schaften Schwierigkeiten bei der Umsetzung eines unternehmerischen Konzepts bereitet. Es besteht deshalb die Gefahr, dass die Vertretung eines Betriebsrates und/oder einer Gewerkschaft in Kollektivangelegenheiten von der Arbeitgeberseite als Verrat empfunden wird.

In kleineren Büros und „Arbeitsrechts-Boutiquen“ mit erfahrenen Spezialisten, besteht teilweise auch eine andere Philosophie. Im Übrigen gibt es die Anwälte, die ebenfalls aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung nur für die Arbeitnehmerseite tätig werden. Dabei ist es nicht so, dass ein Betriebsrats-Anwalt kein ordentliches Geld verdienen kann. Solche Anwälte, die in Einigungsstellenverfahren, bei der Verhandlung von Interessenausgleichen, Sozialplänen oder bei der Gründung und Betreuung von Beschäftigungsgesellschaften federführend auf Arbeitnehmerseite tätig sind, stecken gelegentlich große Honorare ein. Etwas „mühsamer“ wird das Geld dagegen auf Betriebsratsseite verdient, wenn es um „normale“ Beschlussverfahren geht. Hier halten sich die Streitwerte wegen 23 Abs. 3 RVG durchweg in mäßigen Grenzen. Hinzu kommt, dass das „Coachen“ eines Betriebsrats-Mandats hohe Anforderungen an den Anwalt stellt. Dieser muss nämlich nicht nur darauf achten, dass seiner Beauftragung ein ordentlicher Betriebsratsbeschluss zu Grunde liegt. Ihm stellt sich vielmehr auch das Problem, dass Betriebsratsmitglieder häufig unterschiedliche Interessen verfolgen. Das Kunststück besteht also darin, die Machtverhältnisse im Betriebsrat richtig einzuschätzen und Überzeugungsarbeit für die vom Anwalt für richtig empfundene Lösung zu leisten. Dies kann zu stundenlangen Debatten mit und innerhalb der Betriebsratsgremien führen.

Die Zahl der zugelassenen Anwälte und auch der Fachanwälte für Arbeitsrecht (zurzeit über 7.000) hat in den letzten Jahren ständig zugenommen. Ein Abflachen der Kurven ist in absehbarer Zeit nicht zu erwarten. Damit wird der Konkurrenzdruck wachsen. Auf der anderen Seite ist davon auszugehen, dass der Einfluss der Verbände schwinden wird. Immer mehr Arbeitnehmer verzichten darauf, einer Gewerkschaft beizutreten oder treten aus ihr aus. Entsprechendes ist auf Arbeitgeberseite festzustellen (sog. Erosion des Flächentarifvertrags). Dadurch kommt der Anwaltschaft bei der Beratung und/oder Vertretung in Arbeitsrechtssachen zunehmend größere Bedeutung zu. Die Übernahme arbeitsrechtlicher Mandate wird sich deshalb für viele Anwälte auch in Zukunft lohnen. Voraussetzung ist allerdings eine gewisse Spezialisierung. Nicht nötig ist, dass sich der Anwalt ausschließlich mit Arbeitsrechtssachen befasst. Der Schwerpunkt sollte aber tatsächlich auf diesem Rechtsgebiet liegen. Auch ist der Erwerb des „Titels“ Fachanwalt für Arbeitsrecht sicherlich nützlich. Im Übrigen ist ständige Fortbildung angebracht, nicht zuletzt durch die halbjährlichen Tagungen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im DAV.

