

Karriere-Special „Als Jurist/in im Arbeitsrecht“

Einblicke in die Praxis



Was macht eigentlich eine Arbeitsrechtlerin/ein Arbeitsrechtler in einer Wirtschaftskanzlei?

Im Interview mit Christian Koops und Kerstin Schmiedel

Stichwort „Stereotyp“ – welches Klischee über Ihr Rechtsgebiet bzw. Arbeitsrechtler im Allgemeinen können Sie nicht mehr hören?

Christian Koops: „Arbeitsrecht ist kein ‚Hochreck‘“. Diese Aussage überrascht mich immer wieder. Mal abgesehen davon, dass mir schon der Maßstab für „Hochreck“ nicht klar ist, existieren nach meiner Erfahrung in jedem Rechtsgebiet rechtlich komplexe und weniger komplexe Themen und damit verbunden auch entsprechende Aufgaben.

Kerstin Schmiedel: „Als Arbeitsrechtler in einer Großkanzlei steht man doch auf der ‚bösen Seite‘ der Macht?!“ Dieses Klischee kann ich so nicht bestätigen. Gerade das Gegenteil ist der Fall: Bei unserer täglichen Arbeit ist es sehr wichtig, die Interessenlage *aller* Parteien genau zu beurteilen. Könnten wir bei der Beratung unserer Mandanten oder bei Verhandlungen mit Betriebsrat und Gewerkschaften nicht auch die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachvollziehen, so könnten wir unsere Arbeit nicht richtig erledigen. Zum Beispiel beraten wir unsere Mandanten bei Regelungen, die wirtschaftliche Nachteile einer Massenentlassung im Rahmen eines Sozialplans abmildern sollen. Gleichzeitig sind wir als Arbeitgeberanwältinnen und -anwälte natürlich immer auch Interessenvertreter und vertreten die Interessen der Arbeitgeber. Dabei handelt es sich aber sicher nicht um die ‚böse Seite der Macht‘.

Was fasziniert Sie an „Ihrem“ Rechtsgebiet?

Kerstin Schmiedel: Das Arbeitsrecht ist eine sehr lebensnahe und abwechslungsreiche Materie und der Beratungsbedarf der Mandanten ist äußerst vielseitig. Er reicht von klassischen Fragen zum Individualarbeitsrecht, z.B. einen Arbeitsvertrag zu erstellen, zum Urlaubsrecht oder Bonuszahlungen über das Kollektivarbeitsrecht – etwa „Wie ist der Betriebsrat in einer gewissen Situation zu beteiligen?“ – bis hin zur Beratung bei Transaktionen in Form einer arbeitsrechtlichen Due Diligence. Spannend finde ich auch die Aktualität, die sich z.B. in der Corona-Pandemie an ganz neuen Fragen zu den Themen Kurzarbeit, Homeoffice und Testpflicht zeigte. Auch das Zusammenspiel von materiellem

Recht und Prozessrecht ist hochinteressant: Das Arbeitsrecht ist eines der wenigen Rechtsgebiete, das beide Seiten vereint. Dass wir als Arbeitsrechtler Gerichtstermine wahrnehmen – auch direkt nach dem Berufseinstieg – gehört zu unserem Tagesgeschäft in der arbeitsrechtlichen Praxis. Gerade durch dieses abwechslungsreiche Zusammenspiel wird es im Arbeitsrecht nie langweilig.

Christian Koops: Dem kann ich nur zustimmen. Die Bandbreite an Themen ist enorm – man lernt immer wieder Neues, selbst nach mehreren Jahren im Beruf.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag im Bereich Arbeitsrecht bei Baker McKenzie aus?

Christian Koops: Ein typischer Arbeitstag existiert nicht und gerade das macht den Reiz aus. Natürlich beginnt man seinen Arbeitstag, indem man seine E-Mails prüft – im Homeoffice, im Büro oder auch unterwegs. Es gibt Phasen, in denen ich ein umfangreiches Projekt betreue, z.B. eine Compliance-Untersuchung oder Transaktion, teilweise gibt es aber auch Phasen, in denen ich eher eine Vielzahl kleinerer Projekte bearbeite. Ich schätze sehr, dass ich meine Zeit relativ frei einteilen kann. Diese Zeitsouveränität hat man natürlich nicht in dem Maße als Berufsanfängerin oder Berufsanfänger, wenn man Mandate noch gemeinsam mit einer erfahreneren Kollegin oder einem erfahreneren Kollegen bearbeitet. Aber mit der Zeit bearbeitet man die Fälle eigenverantwortlich und kann dann in direkter Abstimmung mit den Mandanten Zeitschienen festlegen. Das finde ich sehr angenehm.

Kerstin Schmiedel: Auch meine Arbeitstage sehen recht unterschiedlich aus, je nachdem, ob ich klassische Beratungstätigkeiten für Mandanten (inklusive Calls) durchführe, einen Gerichtstermin wahrnehme oder an einer (großen) Transaktion arbeite.

Inwieweit unterscheidet sich die Tätigkeit im Arbeitsrecht in einer Wirtschaftskanzlei von der Tätigkeit im selben Rechtsgebiet in einer kleineren Einheit?

Kerstin Schmiedel: Internationalität und Vielfältigkeit – das sind für mich die Besonderheiten der Großkanzlei, die ich sehr bereichernd finde. Als internationale Großkanzlei beraten wir zahlreiche spannende internationale Unternehmen. Außerdem ist es die Teamkultur, die unsere Arbeit ausmacht. Gemeinsam mit Kolle-

ginnen und Kollegen im In- und Ausland arbeiten wir an dem „großen Ganzen“, vor allem bei praxisübergreifenden Transaktionen und Restrukturierungen. Gerade diese Zusammenarbeit im Team macht mir unheimlich viel Spaß.

Christian Koops: So sehe ich es auch. Umgekehrt unterscheiden wir uns aber auch glücklicherweise in manchen Punkten nicht von kleineren Einheiten. In unserer Kanzlei ist die arbeitsrechtliche Praxis sehr eigenständig und ein Schwerpunkt ist – wie wir es sagen – das „Kernarbeitsrecht“. Das bedeutet, dass wir häufig Mandanten vor dem Arbeitsgericht in Individual- und Kollektivverfahren vertreten. Durch meine Tätigkeit als Anwalt durfte ich viele Städte quer durch Deutschland kennenlernen, von Kiel im hohen Norden bis nach Ravensburg ganz im Süden unseres Landes.

Was würden Sie einem Nachwuchsjuristen (m/w/d) raten, der als Arbeitsrechtler in einer Wirtschaftskanzlei tätig sein möchte?

Kerstin Schmiedel: Nachwuchsjuristinnen und -juristen, die als Arbeitsrechtlerinnen bzw. Arbeitsrechtler in einer Großkanzlei tätig werden möchten, empfehle ich, so viele Einblicke wie möglich zu erlangen, sei es durch Praktika, eine Station im Referendariat oder eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Ich selbst suchte vor meinem Einstieg als Associate auch persönliche Gespräche zu Anwältinnen und Anwälten im Arbeitsrecht. Das half mir herauszufinden, wie der künftige tägliche Arbeitsalltag und die Aufgaben im Arbeitsrecht aussehen könnten und ob das tatsächlich zu meinen eigenen Vorstellungen und Entwicklungszielen passt.

Christian Koops: Ich denke auch, dass man spätestens im Referendariat eine Station in einer Wirtschaftskanzlei absolvieren sollte. So bekommt man den besten Einblick und spürt, ob einem die Arbeit und die Arbeitsweise liegt. Auch ein Praktikum ist immer sinnvoll. Ich habe erst in der Anwaltsstation im Referendariat eine Großkanzlei kennengelernt. Das war eine sehr gute Erfahrung und deswegen bin ich bis heute auch bei ihr geblieben.

Welche Karriereperspektiven hat man speziell als Arbeitsrechtler (m/w/d) bei Ihnen?

Christian Koops: Die Karrierechancen im Arbeitsrecht unterscheiden sich nicht gegenüber anderen Praxisgruppen. Wir sind eine sog. Full-Service-Kanzlei, das heißt, wir bedienen alle Rechtsgebiete im Wirtschaftsrecht und haben keinen Schwerpunkt, wie z.B. Transaktionskanzleien. Mit unserem Career Track bieten wir flexible Modelle an, angepasst an Schwerpunkt, Aufgaben und

Lebensphasen, z.B. mit dem klassischen Partner Track und dem Associate Alternative Track. Als Alternative zum Partner Track bietet der Associate Alternative Track spannende Mandatsarbeit bei geringeren Stundenanforderungen und weniger Business Development Aktivitäten. Speziell im Arbeitsrecht ist es uns wichtig, dass alle Kolleginnen und Kollegen ihren Fachanwalt (m/w/d) für Arbeitsrecht absolvieren. Das gehört bei uns zum Selbstverständnis und wird auch von der Kanzlei gefördert.

Kerstin Schmiedel: In unserer Kanzlei steigt man als Berufsanfängerin und Berufsanfänger von Tag eins an direkt voll in die Mandatsarbeit ein. So profitiert man von einer sehr steilen Lernkurve für die persönliche und fachliche Entwicklung.

Im Arbeitsrecht geht es häufig um nicht weniger als die berufliche und manchmal auch persönliche Existenz. Das ist sicher auch für Sie als Beraterin und Berater gelegentlich belastend – wie gehen Sie damit um?

Kerstin Schmiedel: Da haben Sie völlig Recht. Das ist sicherlich nicht immer ganz einfach. Aber zu unserem Anwaltsberuf im Arbeitsrecht gehört nun einmal auch, unternehmerische Entscheidungen umzusetzen, z.B. Kündigungen. Jede dieser Entscheidungen betrifft die berufliche und teilweise auch persönliche Existenz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hier lernt man zu berücksichtigen, dass unsere Mandanten eine Entscheidung, die mit Kündigungen einhergeht, gut überlegt und gerade nicht leichtfertig treffen. Oft sind solche Entscheidungen auch zwingend notwendig, um ein Unternehmen aus einer wirtschaftlichen Krise zu retten und seine Zukunft zu gewährleisten. Im

BECKUP

Mehr betriebsbedingte Kündigungen

2020 machten **Streitigkeiten um Arbeitsentgelt** etwa **50 %** aus, also die Hälfte aller Verfahren, so die Zahlen vom DGB Rechtsschutz. Im Vergleich zu 2019 ist hier ein leichter Rückgang von absoluten 2.683 Verfahren. Die **betriebsbedingte Kündigung** machte fast ein Viertel Prozent (2019: 21 Prozent) an allen Streitgegenständen aus.

Ergebnis darf man auch nicht vergessen, dass wir als Anwältinnen und Anwälte Interessenvertreter sind und klar die Interessen unserer Mandanten – der Arbeitgeber – vertreten. Aber auch im Rahmen dieser Interessenvertretung kommt die soziale Komponente nicht zu kurz. Beispielsweise geht es bei Kündigungen auch häufig darum, soziale Nachteile durch Zahlungen von Abfindungen abzufedern, die wir für die Mandanten verhandeln.

Christian Koops: Ja, Kerstin, du hast recht. Wir vertreten nicht nur Rechte, sondern wir vermitteln sie auch. Gerade internationale Mandanten fragen uns oft, welche Abfindungen angemessen sind und vertrauen auf unsere Expertise. Mit unserer Erfahrung können wir mit den Kollegen auf Arbeitnehmerseite schnell gerechte Ergebnisse erzielen und dadurch einen für beide Seiten emotionalen Rechtsstreit verhindern. Ansonsten dürfte jede Kollegin und jeder Kollege Fälle gehabt haben, die ihr/ihm nahegingen. Ein Personalleiter sagte mir dazu einmal: „Wenn es Ihnen nichts ausmacht oder es Ihnen sogar Freude bereitet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entlassen, dann sind Sie für diesen Job nicht geeignet.“ Dem stimme ich uneingeschränkt zu.

Was schätzen Sie am meisten an Ihrer Arbeit?

Kerstin Schmiedel: Ich schätze vor allem die Internationalität, Teamarbeit, den nahen Kontakt zu spannenden Mandanten, das mir entgegengebrachte Vertrauen, fordernde Aufgaben, die zu einer steilen Lernkurve führen – und dass mich meine Tätigkeit als Anwältin im Arbeitsrecht von Tag zu Tag neu begeistert. Ich glaube, das ist nicht selbstverständlich und dafür bin ich sehr dankbar.

Christian Koops: Für mich ist auch die Kollegialität sehr wichtig, der Austausch, gemeinsam Mandate zu bearbeiten. Ich schätze auch das hohe juristische Niveau meiner Kolleginnen und Kollegen. Ich finde das sehr bereichernd.

Was hat sich im Laufe Ihrer beruflichen Laufbahn in Ihrem Rechtsgebiet bzw. in der Beratung verändert? Was empfinden Sie dabei als positiv, was vermissen Sie?

Christian Koops: Legal Tech ist ein vielverwendetes Buzzword. Aber der Hype hat den Rechtsmarkt verändert und wird ihn auch weiterhin verändern. Das ist grundsätzlich eine positive Entwicklung, weil wir uns mit technischen Lösungsmöglichkeiten stärker auf unsere Kernkompetenz, die juristische Tätigkeit, konzentrieren können. Ich stelle auch fest, dass sich gerade jüngere Kolleginnen

und Kollegen mit dem Thema Legal Tech befassen und auch Expertise in Computerwissenschaften aufbauen. Das ist richtig und unsere Kanzlei fördert auch solche Initiativen.

Kerstin Schmiedel: Eine Entwicklung, die sich seit Beginn der Corona-Pandemie abzeichnet, ist die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsformen. Viele unserer Mandanten möchten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als zukunftsorientierte, attraktive Arbeitgeber flexible Arbeitsformen anbieten. Kreative Anfragen, eine Policy zum (alternierenden) Homeoffice zu erstellen, zum mobilen Arbeiten (im In- und Ausland) oder zum „Shared-Desk“-Modell gehören aktuell zu unseren täglichen Aufgaben. Es ist sehr erfreulich, dass das Arbeitsrecht nicht „stillsteht“, sondern mit dem Geist der Zeit geht und sich immer wieder neue, spannende Fragestellungen ergeben.

Welche Ratschläge hätten Sie rückblickend gerne zu Beginn Ihrer Karriere gehört?

Kerstin Schmiedel: Der Ratschlag „Beginne früh genug damit, die Fälle für den Fachanwalt (m/w/d) aufzuschreiben“ wäre sehr gut gewesen. Das hätte mir eine Menge Aufwand erspart.

Christian Koops: Ich habe das Glück, dass meine Mentoren immer ein offenes Ohr für mich hatten und haben. Ich habe mich in jeder Phase meiner beruflichen Entwicklung immer gut informiert gefühlt. Das schätze ich bis heute.

Hinweis zu den Interviewpartnern:

Kerstin Schmiedel

ist Associate der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei Baker McKenzie in Berlin. Sie berät nationale und internationale Mandanten in allen Fragen des Arbeitsrechts, wie z.B. bei Kündigungen und der Gestaltung von Arbeitsverträgen. Außerdem berät sie Unternehmen bei M&A-Transaktionen, Übernahmen, Umstrukturierungen und Betriebsratsangelegenheiten. Sie vertritt Unternehmen auch in arbeitsgerichtlichen Verfahren in Deutschland.



Christian Koops

ist Senior Associate der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei Baker McKenzie in München. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf allen Aspekten des Arbeitsrechts, insbesondere auf Massenentlassungs- und Restrukturierungsfällen sowie einzelnen lokalen Streitigkeiten über die Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern. Zudem berät er Unternehmen beim gesetzeskonformen Einsatz externer Arbeitskräfte.





Bereit für den großen Sprung?

Wenn Sie weiter springen wollen als andere. Wenn Sie in der Arbeitsrechts-Champions League spielen wollen. Wenn Sie Arbeitsrecht 4.0 mitgestalten wollen. Wenn Sie flexible Arbeitszeitmodelle suchen, die zu Ihrem Privatleben passen. Dann bewerben Sie sich bei uns, einer der Top-Kanzleien im Arbeitsrecht!

Für den Ausbau unserer Teams in **Düsseldorf, Berlin, Frankfurt a.M., München und Hamburg** suchen wir schnellstmöglich Verstärkung durch ambitionierte Rechtsanwälte, Referendare und Wissenschaftliche Mitarbeiter (m/w/d). Quereinsteiger sind willkommen. Unser Partner Jochen Saal ist neugierig auf Ihre Bewerbung! **jochen.saal@kliemt.de** **Telefon 0211/88288-168**. Unter **www.kliemt.de** finden Sie weitere Informationen zu unserer Kanzlei.

Kündigungsschutzprozesse im Arbeitsrecht – ein Tätigkeitsbereich mit Realitätsbezug

Im Interview mit Dr. Christoph Herrmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Seit wann sind Sie im Arbeitsrecht tätig und wie sind Sie dazu gekommen?

Ich bin seit 2012 in unserer Kanzlei als Rechtsanwalt tätig. Meine heutigen Partner kannte ich von einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Referendar im Bereich Arbeitsrecht einer großen Wirtschaftskanzlei in Frankfurt. Dort bin ich eher zufällig gelandet. Ich wollte in einem Rechtsgebiet mit sehr engem Bezug zur Realität tätig werden. Interessiert haben mich damals das Kartellrecht und eben das Arbeitsrecht. Ich habe mir während meiner Promotion dann verschiedene Wirtschaftskanzleien im Rahmen von Bewerbungstagen und anderen Veranstaltungen angeschaut.

Wie sieht die tägliche Arbeit im Bereich Arbeitsrecht für einen Rechtsanwalt aus?

Wie viele andere Rechtsanwälte telefonieren und korrespondieren wir viel mit Mandanten oder Kollegen auf der Gegenseite. Zudem schreiben wir recht häufig Schriftsätze, Gutachten oder andere Stellungnahmen. Regelmäßig nehmen wir auch Gerichts- und Verhandlungstermine in ganz Deutschland wahr. Neben der Mandatsarbeit hat man natürlich auch immer wieder verschiedene interne Themen der Kanzlei zu besprechen und voranzubringen.

Welche Schwerpunkte bearbeiten Sie inhaltlich?

Wir werden nahezu ausschließlich auf Seite von Unternehmen, also der Arbeitgeberseite, tätig. Hier kann man grob zwischen dem Individualarbeitsrecht, der Rechtsbeziehung zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, sowie dem Kollektivarbeitsrecht, der Rechtsbeziehung zwischen dem Arbeitgeber und Betriebsräten/Gewerkschaften, unterscheiden. Zudem übernehmen wir regelmäßig die arbeitsrechtliche Beratung bei Unternehmenstransaktionen (also insbesondere dem Kauf oder Verkauf

von Unternehmen), Restrukturierungen von Unternehmen (z.B. der Schließung oder Neuaufstellung von Unternehmensteilen oder kompletten Unternehmen) sowie bei bestimmten Projekten (z.B. internen Untersuchungen). Ein Schwerpunkt des Arbeitsrechts sind dabei natürlich immer auch Kündigungsschutzverfahren.

Wie kommt es typischerweise zum Ausspruch von Kündigungen?

Kündigungen werden aus unterschiedlichen Gründen ausgesprochen. Am häufigsten sind betriebsbedingte und verhaltensbedingte Kündigungen. Bei betriebsbedingten Kündigungen entscheidet sich der Arbeitgeber aus ganz unterschiedlichen Gründen, dass er eine bestimmte Stelle nicht mehr benötigt. In den letzten Jahren ist dies z.B. besonders häufig aufgrund der Digitalisierung der Fall gewesen. Eine Software übernimmt beispielsweise die Erfassung von Daten, die zuvor noch händisch eingegeben wurden. Verhaltensbedingte Kündigungen haben ihre Ursache dagegen in der Sphäre des Arbeitnehmers. Der „Griff in die Kasse“ in all seinen Ausprägungen ist z.B. ein Klassiker.

Wie läuft ein Kündigungsschutzverfahren in der Regel ab?

Das Arbeitsgerichtsverfahren ist sehr stark auf einen Vergleich zwischen den Parteien ausgerichtet. Die meisten Verfahren enden dann auch mit einem Vergleich. Entweder schon zu Beginn des Verfahrens in außergerichtlichen Verhandlungen oder im Gütetermin vor dem Arbeitsgericht, der in der Regel schon wenige Wochen nach Ausspruch der Kündigung stattfindet. Wird man sich nicht schnell einig, dauert es meistens etwas länger, etwa bis zum Kammertermin, den man wiederum mit Schriftsätzen vorbereitet hat und der häufig ca. vier bis sechs Monate nach Kündigung durch das Arbeitsgericht terminiert wird. Es gibt aber gelegentlich auch Verfahren, die man einfach durchstreiten muss, notfalls bis zum Bundesarbeitsgericht.

In Kündigungsschutzverfahren geht es für den Einzelnen um den Arbeitsplatz, also um sehr viel. Wie geht man damit um?

Ich finde es wichtig, dass man der Gegenseite mit Respekt und mit einem gewissen Verständnis begegnet. Auch wenn man als Rechtsanwalt immer zuerst Interessenvertreter der eigenen Partei ist und auf unterschiedlichen Seiten streitet, sollte es dabei nicht an einem vernünftigen und fairen Umgang mangeln. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass ein sachlicher Umgang für alle Beteiligten, also ausdrücklich auch für den Arbeitgeber, zu schnelleren und besseren Lösungen führt.

Welche Qualifikationen bzw. Vorkenntnisse sollte ein Berufsanfänger im Bereich Arbeitsrecht mitbringen?

Es ist wichtig, eine gute juristische Allgemeinbildung und einen klaren Kopf zu haben. Die Details des Arbeitsrechts lernt man am Besten im Berufsalltag kennen.

Was ist das Unvergesslichste, was Ihnen bisher in ihrem Berufsalltag passiert ist?

Im Arbeitsrecht erlebt man sehr viele besondere Geschichten, das würde hier den Rahmen sprengen. Besonders spannend sind Termine beim Bundesarbeitsgericht. Schon das Gerichtsgebäude in Erfurt ist beeindruckend. Die mündlichen Verhandlungen sind es in der Regel ebenfalls.

Hinweis zum Interviewpartner:

Dr. Christoph Herrmann

ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Schweibert Lessmann & Partner in Frankfurt am Main. Er berät deutsche und internationale Unternehmen in allen Fragen des Arbeitsrechts.



Unverzichtbare Textsammlung.

Die Textausgabe

enthält die rund 80 wichtigsten Vorschriften des Arbeitsrechts wie etwa

- Allgemeines Gleichbehandlungsg
- Arbeitnehmerüberlassungsg
- ArbeitszeitG ► Berufsbildungsg ► Betriebsverfassungsg ► Bundeselterngeld- und ElternzeitG ► Bundesurlaubsg ► Entgeltfortzahlungsg ► EntgelttransparenzG ► KündigungsschutzG ► MindestlohnG ► MutterschutzG 2018 ► TarifvertragsG ► Teilzeit- und Befristungsg.

Die Neuauflage

bringt die Textsammlung auf den Stand **1. Juli 2021**. Berücksichtigt sind insbesondere die Corona-Gesetzgebung sowie das Betriebsrätemodernisierungsgesetz.

Mit ausführlichem Sachverzeichnis und einer Einführung von Prof. Dr. Reinhard Richardi
99. Auflage. 2021. XLII, 1019 Seiten.
Kartonierte € 11,90
(dtv-Band 5006) | **Neu im August 2021**

☰ beck-shop.de/32701798

Erhältlich im Buchhandel oder bei: beck-shop.de | Verlag C.H. BECK oHG · 80791 München kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 173532

Beck-Texte im **dtv**

Anwalt, Mediator, Moderator – mehr als „nur“ Jurist im Arbeitsrecht

Jurist, Arbeitsrechtler, Anwalt, wir kennen die verschiedenen Bezeichnungen, die für die Tätigkeit als Rechtsanwalt existieren. Doch was genau heißt das, Rechtsanwalt zu sein, insbesondere im Arbeitsrecht?

Die meisten Menschen kommen im Laufe Ihres Erwerbslebens irgendwann mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen – gewollt oder ungewollt – in Berührung. Der Grund ist einfach: Das Individualarbeitsrecht regelt die individuellen Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen. Arbeitsrechtliche Themen entwickeln sich aus der Lebenswirklichkeit der Menschen. Das Arbeitsrecht ist, auch deshalb, dynamisch und stets am Puls der Zeit. Dies gilt auch für das Kollektivarbeitsrecht. Dabei geht es insbesondere um die Rechte und Pflichten von Gewerkschaften, Betriebsräten sowie deren Zusammenarbeit mit Arbeitgebern. Gesetzliche Neuerungen sind im Arbeitsrecht die Regel und nicht die Ausnahme. Schließlich prägt die Rechtsprechung das Arbeitsrecht in besonderem Maße und beschleunigt diese Dynamik. Nicht zuletzt die Pandemie zeigt, dass das Arbeitsrecht auf aktuelle Entwicklungen Antworten finden muss.

Mein Wunsch war und ist zu solchen Themen zu beraten. Genau dies tue ich als Rechtsanwalt bei vangard | Littler. Gegenstand meiner Beratung sind alle Fragen des Arbeitsrechts, meine Mandanten sind meist Arbeitgeber oder Geschäftsführer. Wir beraten große Konzerne ebenso wie mittelständische Unternehmen sowie Startups. Durch die Mitgliedschaft von vangard bei Littler, der weltweit größten Arbeitsrechtskanzlei, habe ich oft internationale Sachverhalte auf dem Schreibtisch.

Rechtsanwalt

Selbstverständlich ist jeder Rechtsanwalt Jurist. Jedoch nicht jeder Jurist ist Rechtsanwalt. Was soll das heißen? Als Rechtsanwalt bin ich Interessenvertreter und Rechtsberater. Für die Beratung sind umfassende und aktuelle juristische Kenntnisse Grundvoraussetzung. Auch vertrete ich Mandanten vor Gericht, für mich das Salz in der Suppe meiner täglichen Arbeit. In Verhandlungen verstecke

ich mich nicht hinter (juristischen) Positionen, sondern verhandle interessenbasiert.

Außerdem muss ich als Rechtsanwalt strategisch beraten. Welche Ziele, Herausforderungen und Interessen hat mein Mandant? Was steckt dahinter? Die Klärung dieser Fragen gehört für mich zum Handwerkszeug eines Rechtsanwalts. Darauf basierend schaue ich, ob und wie das Begehren des Mandanten rechtlich umsetzbar ist und entwickle Lösungsoptionen.

Insbesondere im Arbeitsrecht geht es um Menschen. Arbeitsrecht ist „people business“. Transparente Kommunikation ist unerlässlich. Nach meiner Erfahrung gehört ein couragierter und gleichwohl sensibler Umgang mit Menschen zwingend zur anwaltlichen Tätigkeit und ist ebenso wichtiger Teil der Beratung. Dies ist viel mehr als die „bloße“ Prüfung der Rechtslage.

Wirtschaftsmediator

Als Rechtsanwalt merkte ich nach einiger Zeit: Hinter juristischen Positionen bleiben die wahren Interessen der Mandanten häufig verborgen. Gerichte können diese oft nicht berücksichtigen oder in ihren Entscheidungen abbilden. Zudem gibt es im Arbeitsleben täglich Konflikte, die wertvolle Lebens- und Arbeitszeit, Energie und natürlich Geld kosten. Mitunter sind gerichtliche Streitigkeiten unumgänglich. Die Interessen meiner Mandanten kann ich jedoch auch auf anderen Wegen vertreten. Einer davon ist die Wirtschaftsmediation. Diese kommt beispielsweise in Betracht, wenn Fälle juristisch nicht zu gewinnen sind. Außerdem schrecken Mandanten zeit- und kostenintensive Gerichtsverfahren vielfach ab. All dies sind Gründe, warum ich meinen Mandanten dann die Wirtschaftsmediation aus tiefster Überzeugung empfehle. Sie ermöglicht eine umfassende und nachhaltige Problemlösung. Während Gerichte häufig „Alles-oder-Nichts-Entscheidungen“ treffen (müssen), hat die Wirtschaftsmediation den Vorteil, punktgenaue Lösungen zu bieten, und zwar solche, die die Parteien selbst erarbeitet haben. Kein Dritter entscheidet, sondern die Parteien selbst. Sie ist vertraulich und hat eine hohe Erfolgsquote. Sie findet nicht im rechtsfreien Raum statt, hier sei

nur das Mediationsgesetz genannt. Wirtschaftsmediation ist ein alternatives, schnelles und effizientes Werkzeug der Konfliktlösung.

Moderator

Immer häufiger erlebe ich, dass bereits moderierte Gespräche bei der Konfliktlösung helfen. Ziel meiner Arbeit ist es, notwendige Konflikte proaktiv zu lösen und akute Kontroversen zu entschärfen oder beizulegen. In einem frühzeitigen Stadium kann gezielte Moderation (potentielle) Konflikte häufig befrieden oder gar vermeiden, beispielsweise durch Verhandlungsworkshops, Trainings, alternatives Trennungsmanagement, Klausurtagungen oder Schulungen.

Die Tätigkeit des Rechtsanwalts im Arbeitsrecht ist also viel mehr als reine Juristerei. Probleme früh erkennen, Lösungen aufzeigen, Strategien erörtern, interessenbasiert Verhandeln, all das gehört dazu – als Anwalt, Mediator, Moderator.

Hinweis zum Autor:

Christoph Kaul

ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und zertifizierter Wirtschaftsmediator bei vangard | Littler in Düsseldorf.



beck-stellenmarkt.de
RECHT STEUERN WIRTSCHAFT



Hier finden Sie Ihren Traumjob!

beck-stellenmarkt.de – DIE Jobbörse für Juristen und Steuerexperten



Verlag C.H.BECK oHG
Media-Beratung
Wilhelmstraße 9
80801 München

Kontakt
Tel. (089) 3 81 89 – 687
mediaberatung@beck.de
www.beck-stellenmarkt.de

