

3. Auflage

Kompendium 2013

Kanzleien im Arbeitsrecht

www.haufe.de/personal

personalmagazin
MANAGEMENT, RECHT UND ORGANISATION



Werkvertrag: Die Grenzen zur Leiharbeit kennen
Interview: Das plant die Regierung gegen Stress
Porträts: Führende Wirtschaftskanzleien

HAUFE.



Editorial

Michael Miller, Redakteur Personalmagazin

Liebe Leserinnen und Leser,

ein Blick in das Kompendium „Kanzleien im Arbeitsrecht“ aus dem vergangenen Jahr zeigt, wie abwechslungsreich das Arbeitsrecht sein kann. Damals herrschte Aufregung um den Beschäftigtendatenschutz. Es kursierten mehrfach aktualisierte Referentenentwürfe, die ernsthaft vermuten ließen, dass ein Gesetz in greifbarer Nähe war. Heute wissen wir: Der Datenschutz ist natürlich noch immer Thema in den Personalabteilungen, ein Gesetz ist jedoch in weite Ferne gerückt.

Viel näher liegt da die aktuelle Debatte um Werkverträge. Vor Kurzem tagten noch die Experten im Arbeitsministerium bei einem Symposium zu diesem Thema. Einer von ihnen war Professor Peter Schüren. Ihn haben wir daher im Interview nach Beispielen und praktischen Kriterien zur Abgrenzung von Werkverträgen und Leiharbeit gefragt (ab Seite 8). Apropos Arbeitsministerium: Das sollte uns Auskunft zum Diskussionsstand in Sachen Anti-Stress-Verordnung geben. Auch auf diesem Gebiet sieht es nicht nach Gesetz aus, lässt Staatssekretär Gerd Hoofe durchblicken (ab Seite 12). Das dürfte viele Arbeitgeber aufatmen lassen.

Alleine dieser kurze Überblick über die Themen im Kompendium 2013 bestätigt: Auch dieses Jahr wird es im Arbeitsrecht nicht langweilig werden. Bei aller Abwechslung bleibt der Anspruch, Ihnen auch dieses Jahr wieder spannende arbeitsrechtliche Themen zu bieten sowie eine Unterstützung bei der Auswahl eines geeigneten Rechtsberaters. Ich hoffe, Ihnen gefällt unsere Mischung ebenso wie das neue Layout des Kompendiums. Wir freuen uns über Ihr Feedback und Anregungen zur Weiterentwicklung dieses Nachschlagewerks an redaktion@personalmagazin.de.

Ihr
Michael Miller

Inhalt

Editorial	03
------------------	----

Fachartikel

> Werkverträge: Droht die Wachablösung im Niedriglohnbereich?	06
> Interview mit Professor Peter Schüren zum Problem der Scheinwerkverträge	08
> Anti-Stress-Verordnung: Warum ein Gesetz nur schwer Abhilfe schaffen kann	10
> Interview mit Staatssekretär Gerd Hoofe dazu, was die Regierung plant	12
> Social Media im Arbeitsrecht: Sprechen Sie noch oder zwitschern Sie schon	14
> Beratung: Das erwarten Unternehmen von Kanzleien	16
> Pro Bono: Kostenlos, gemeinnützig, sozial?	18
> Pro-Bono-Übersicht: Hier sind Kanzleien aktiv	20
> BAG: Wichtige Urteile und was daraus folgt	22

Porträts

Wirtschaftskanzleien mit mehr als 20 Arbeitsrechtlern

> Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH	28
> DLA Piper UK LLP	30
> Kliemt & Vollstädt	32
> Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH	34

Wirtschaftskanzleien mit weniger als 20 Arbeitsrechtlern

> Esche Schümann Commichau	38
> Görg Partnerschaft von Rechtsanwälten	40
> Menold Bezler Rechtsanwälte	42

Arbeitsrechtlich spezialisierte Kanzleien

> Küttner Rechtsanwälte	46
> Maat Rechtsanwälte	48

Impressum	50
------------------	----

Werkverträge

Wachablösung im Niedriglohnbereich

Was das negative Image betrifft, scheint der Einsatz von Werkverträgen der Zeitarbeit gerade den Rang abzulaufen. Dabei sind Werkverträge seit jeher im Bürgerlichen Gesetzbuch wie im Wirtschaftsleben vorgesehen und etabliert. Dennoch werden bereits gesetzliche Vorschläge, wie ein Mitspracherecht des Betriebsrats oder eine Vermutungsregel zur Leiharbeit im Parlament diskutiert.

Autor: Michael Miller (Red.)

Wer fühlt sich da nicht an Amazon erinnert: Beschäftigte werden aus dem Ausland unter falschen Lohnversprechen angelockt, hausen in engen Unterkünften und schufteten fünf bis sechs Tage die Woche unter schlechten Arbeitsbedingungen. Diese Schilderungen geisterten zuletzt wieder vermehrt durch die Presse und beschäftigten zurzeit den Bundestag. Anders als bei Amazon geht es nicht um spanische Leiharbeiter zur Weihnachtszeit, sondern um osteuropäische Beschäftigte, die dauerhaft in Schlachtbetrieben Fleisch zerlegen. Angestellt sind sie aber nicht bei einem Zeitarbeitsunternehmen oder gar beim Fleischverarbeitungsbetrieb selbst, sondern bei einem per Werkvertrag engagierten Subunternehmer. So gelten für sie keine Tarif- oder Branchenlöhne. Mindestens jeder zweite Arbeiter soll bei den großen Schlachtbetrieben in Deutschland über einen Werkvertrag mit Subunternehmer beschäftigt sein, berichtete die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ (FAZ) Mitte April.

Alte Diskussion, neuer Schwung

Die Diskussion um die Arbeitsbedingungen in Schlachtbetrieben ist nicht ganz neu. Auch Werkverträge sind in diesem Zusammenhang gerade Gewerkschaften schon länger ein Dorn im Auge. Neu ist aller-

dings, wie heiß das Thema diskutiert wird. So soll der Missbrauch via Werkvertrag zuletzt deutlich zugenommen haben – auch in anderen Branchen. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) etwa stützt ihren Verdacht, dass Unternehmen durch Werkverträge vor allem Löhne drücken, auf eine Anfang 2012 durchgeführte Umfrage unter Betriebsräten. Danach ersetzten Werkverträge zunehmend vor allem die Leiharbeit – zu noch geringeren Stundenlöhnen. Daher haben SPD, Grüne und die Linke jeweils eigene gesetzliche Regelungen vorgeschlagen, um gegen den Missbrauch durch Werkverträge vorzugehen. Auch das Arbeitsministerium beschäftigte sich Mitte März in einem Symposium mit dem Thema „Werkverträge“.

Werkvertrag an sich nicht verwerflich

Es gibt jedoch keine verlässlichen Zahlen dazu, ob und inwiefern das Werkvertragsrecht für eine Umgehung von Tarifverträgen oder Branchenlöhnen missbraucht wird. Zumal dies auch nicht ganz einfach ist. Schließlich ist an Werk- und Dienstverträgen per se zunächst nichts auszusetzen. Das bestätigt Professor Peter Schüren von der Universität Münster im Interview (lesen Sie mehr zu den Abgrenzungsproblemen von Werkvertrag und Leiharbeit auf Seite 8): „Werk- und Dienstverträge sind, wenn die Regeln des Arbeitsrechts eingehalten werden, akzeptable Gestaltungen.“ Zumal sich das Instrument „Werkvertrag“ über Jahrzehnte bewährt hat. Klassisches Beispiel im privaten Bereich ist der Handwerker, der das Dach repariert. Der Fachmann wird dafür bezahlt, dass er die Ziegel ordnungsgemäß anbringt. Bei schlechter Leistung oder Mängeln muss er für sein Werk einstehen und nachbessern. Auch bei Unternehmen funktionierte das genauso in der Vergangenheit wie heute in vielen Bereichen nicht anders, etwa bei Reparaturarbeiten an Maschinen oder beim Transport von Waren durch eine Logistikfirma. All dies sind unaufgeregte Beispiele für Werkverträge.

Auch der Bundestag diskutiert mit

Erhitzter geht es da etwa bei Zerlegearbeiten im Schlachthof, beim Einräumen von Supermarktregalen, bei der Unternehmenspoststelle oder bei der Zimmerreinigung im Hotel via Werkvertrag zu. Vermutlich haben die Motive für eine Abwicklung via Werkvertrag seit dem

Was Werkverträge ausmacht

Bei einem Werkvertrag verpflichtet sich ein Vertragspartner zur Herstellung des vereinbarten Werkes. Er ist in den §§ 631 ff. BGB geregelt. Geschuldet wird der vereinbarte Arbeiterfolg, etwa die Erstellung einer Webseite. Dagegen ist beim Dienstvertrag lediglich das Bemühen um den Erfolg geschuldet. Der andere Partner eines Werkvertrags verpflichtet sich mit der Abnahme des Werkes zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung. Kennzeichnend für den Werkvertrag ist die wirtschaftliche Selbstständigkeit des Auftragnehmers. Er steht grundsätzlich nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber, sondern gilt arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlich als selbstständig. Dabei kommt es allerdings nicht auf die Bezeichnung, sondern auf die tatsächlichen Verhältnisse an. Handelt es sich um eine Scheinselbstständigkeit, drohen dem Auftraggeber empfindliche Beitragsnachforderungen.



Im Bundestag setzt sich die Opposition für eine Regulierung der Werkverträge ein. Vor den Wahlen wird das aber kaum mehr entschieden.

Schließlich ist Wahlkampf. Zu den gesetzlichen Initiativen von Linke und Grüne fand nun Ende April bereits eine öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales statt. Die Positionen der Experten waren kontrovers. Wie zu erwarten, rechtfertigten die Vertreter von Arbeitgeberverband und Arbeitgebern nahe stehenden Institutionen mehrheitlich die Werkverträge. Die Entsandten der arbeitnehmernahen Institutionen stellten dagegen eher die Risiken und Nachteile in den Mittelpunkt.

Auch heutzutage hat der Werkvertrag seinen Platz

Es scheint klar, dass es in der globalisierten und spezialisierten Welt von heute der Arbeitsteilung bedarf, auch in Form von Werkverträgen. Einigkeit besteht zudem darin, dass neue Formen zugelassen und entwickelt werden müssen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten. Gestritten wird über die Rahmenbedingungen beim Einsatz von Werkverträgen. Dabei stehen in den Gesetzesvorschlägen der Opposition schwerwiegende Restriktionen für Arbeitgeber zur Diskussion wie eine umfangreichere Informationspflicht des Betriebsrats. Auch eine Vermutungsregel zugunsten der Leiharbeit wird angestrebt: Lügen einige im Gesetz genannte Faktoren vor, wäre dann von Leiharbeit und nicht von einem Werkvertrag auszugehen. In der Konsequenz würde das Mindestlohn und Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) bedeuten. Dem Arbeitgeber würde dann der Beweis obliegen, diese Vermutung zu entkräften.

Schwarze Schafe erschweren die Arbeit

Vor der Bundestagswahl lassen sich die Vorschläge gegen den Willen der Regierung wohl kaum durchsetzen. Dennoch zeigt die Diskussion die Gefahr, dass einige schwarze Schafe für erheblichen Mehraufwand bei allen Unternehmen sorgen können. Daher lohnt auch ein Blick auf einen Weg, der quasi am Gesetzgeber vorbeiführt. „Ich habe noch keinen Unternehmer gesehen, der vor der Finanzkontrolle Schwarzarbeit nicht gehörigen Respekt hatte“, sagt Professor Schüren im Interview (siehe ab Seite 8). Vielleicht sollte daher auch über die Ausstattung oder eine Kompetenzerweiterung der Bundesagentur für Arbeit und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit nachgedacht werden. «

Mindestlohn und den Branchenzuschlägen in der Leiharbeit eher zugekommen. Zumal es bei Werkverträgen kaum Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gibt. Genau hier haken einige Parteien ein. Gewerkschaften haben sogar bereits ein Vetorecht des Betriebsrats beim Outsourcing gefordert. Es stellt sich also die Frage, ob das Werkvertragsrecht gesetzlich modifiziert werden muss oder ob die vorhandenen Regeln ausreichen.

Das ruft die Politik auf den Plan

Die Regierung überlegt noch, ob es tatsächlich einer Regulierung bedarf, da belastbare Daten nicht vorhanden sind. Angesprochen auf die Zustände in den Schlachtbetrieben antwortete der parlamentarische Staatssekretär Hans-Joachim Fuchtel bei einer Fragestunde im Bundestag: „Sobald wir die Erkenntnisse, die aus verschiedenen Bereichen zusammengetragen werden müssen, ausgewertet haben – ich erinnere daran, dass die Datenlage dazu sehr dünn ist –, und sobald wir auch die Erkenntnisse, die wir jetzt zum Beispiel durch die Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung bekommen, einbezogen haben und diese in der Regierungskoalition abgestimmt haben, werden wir zu diesem Thema Antworten geben, die geeignet sind, Verbesserungen zu erreichen, gerade auch für die betroffenen Arbeiter.“ Dagegen hat sich die Opposition bereits in Stellung gebracht.

Werkverträge

„Steuerung und Haftung sind untrennbar verknüpft“

Flexibler Einsatz oder schlicht Missbrauch? Unternehmen lassen seit jeher Hilfstätigkeiten von Fremdfirmen erfüllen. Wann ein klassischer Werkvertrag vorliegt, wann illegale Leiharbeit droht und welche Lücke der Gesetzgeber noch schließen muss, erklärt Professor Peter Schüren von der Universität Münster.

Das Interview führte Michael Miller

Personalmagazin: Der Werkvertrag steht seit jeher als Vertragsform im Bürgerlichen Gesetzbuch und ist als solche etabliert. Warum ist der Werkvertrag nun in den Ruf als Umgehungsinstrument für Tarifverträge und Branchenlöhne geraten?

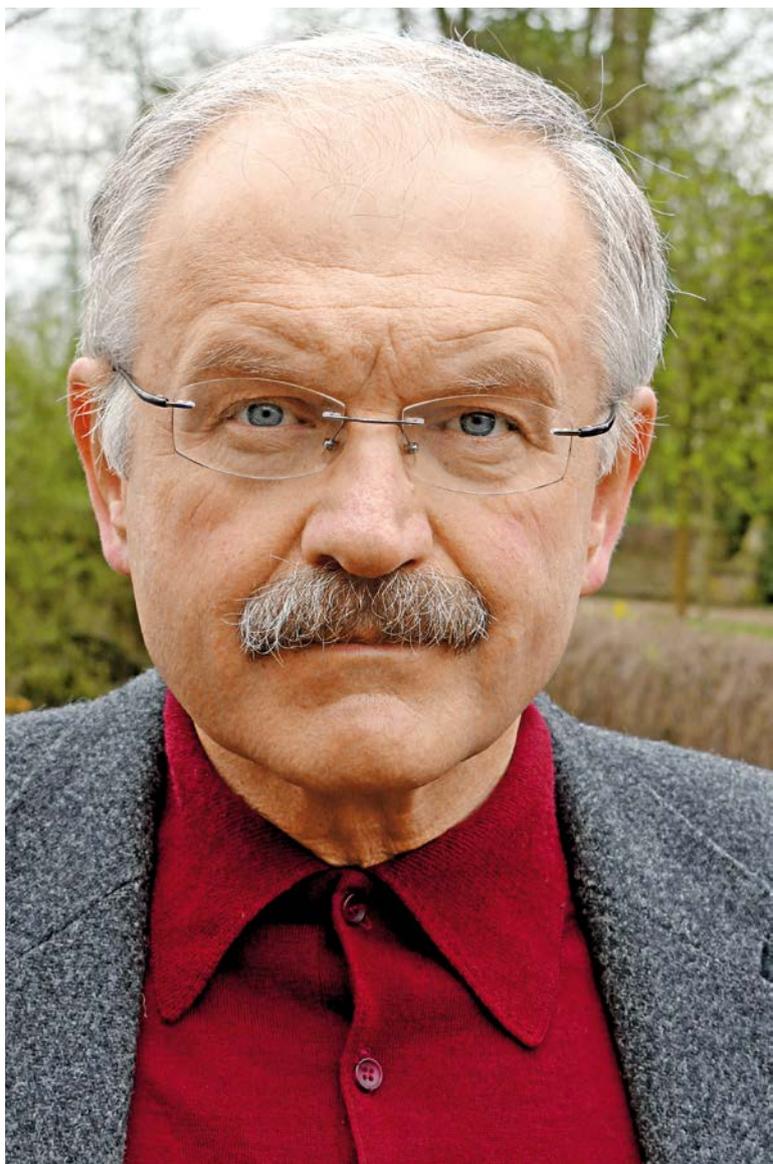
Peter Schüren: Outsourcing über Werk- oder Dienstverträge gab es schon immer – auch so, dass auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers dauerhaft Teile der Produktion oder Hilfstätigkeiten durch Fremdfirmen erledigt wurden. Dabei sind die Löhne der Fremdfirmenleute oft niedriger als die des Stammpersonals für die gleiche Tätigkeit. Ein Beispiel: In einem Chemiebetrieb werden Reparaturarbeiten durch einen Subunternehmer ausgeführt, der seine Leute nach einem Handwerkstarif und nicht nach dem Chemietarif bezahlt. Das ist rechtlich einwandfrei. Manchmal werden dem Auftraggeber aber nur Leute zur Verfügung gestellt. Das ist dann kein Outsourcing, sondern illegale Überlassung; man spricht von Scheinwerk- oder Scheindienstverträgen. Früher – vor 2003 – umging man so die Höchstüberlassungsdauer bei der Leiharbeit. Heute versucht man damit, die Tariflöhne und Branchenzuschläge der Leiharbeit zu unterlaufen. Und weil Leiharbeit jetzt nur noch vorübergehend erlaubt ist, wird gelegentlich auch Dauerüberlassung so getarnt.

Personalmagazin: Durch die mediale Aufmerksamkeit entsteht der Eindruck, dass ein Missbrauch durch Werkverträge sehr häufig stattfindet. Ist es tatsächlich ein „Massenphänomen“?

Schüren: Das weiß ich nicht; es gibt keine verlässlichen Zahlen.

Personalmagazin: Was sind konkrete Beispiele für Werkverträge?

Schüren: Wer täglich 5.000 Schweineschinken auf dem eigenen Gelände zerlegen lassen will, kann das einer Fremdfirma im Werkvertrag übertragen oder sich die Mitarbeiter dafür ausleihen. Die Arbeit der Menschen ist identisch. Die stehen am Band und zerlegen Schinken. Beim Werkvertrag vereinbart der Auftraggeber mit dem Subunternehmer vorab Menge, Qualitätsstandards und Preise. Dann organisiert der Subunternehmer die Abläufe für seine Leute, macht seine Personaleinsatzplanung und sorgt dafür, dass das Produkt rechtzeitig in der vereinbarten Qualität fertig ist. Er haftet für alle Mängel und eventuelle



Prof. Dr. Peter Schüren
leitet das Institut für
Arbeits-, Sozial-, und
Wirtschaftsrecht an der
Universität Münster.

Schäden, die seine Leute dem Auftraggeber verursachen. Er hat dann einen eigenen Betrieb im fremden Betrieb.

Bei der Überlassung macht der Entleiher das alles selbst. Er leitet die überlassenen Mitarbeiter entsprechend an. Der Verleiher haftet nie für das Produkt, das die ausgeliehenen Arbeitnehmer erstellen. Er liefert Personal und zerlegt keine Schinken.

Personalmagazin: Welche Vertragsgestaltungen sind problematisch und wo ist die Grenze zum Missbrauch überschritten?

Schüren: Ein Werk- oder Dienstvertrag setzt voraus, dass der Subunternehmer beim „Inhouse Outsourcing“ im fremden Betrieb einen eigenen Betrieb hat. Er übernimmt eigenverantwortlich eine Aufgabe, die er mit seinen Leuten erfüllt. Das geht so, wie ich es gerade für die Schinkenzerlegung beschrieben habe. Notwendige Ergebnisverantwortung wird in der Haftung bei Mängeln des Produkts oder der Dienstleistung ganz klar sichtbar. Sie setzt umfassende Kompetenz des Subunternehmers voraus. Übrigens ist nicht der Vertragstext entscheidend. Es kommt darauf an, was der Subunternehmer wirklich macht. Bei bloßer Personalüberlassung kann es keine Ergebnisverantwortung des Verleihers geben, weil er die Arbeit ja nicht steuert. Steuerung und Haftung sind untrennbar verknüpft.

„Die Weisungsbefugnis taugt als Identifikationsmerkmal in Zweifelsfällen nichts.“

Prof. Dr. Peter Schüren, Universität Münster

Personalmagazin: Besteht ein Unterschied, wenn ausländische Unternehmer beauftragt werden?

Schüren: Im Grundsatz nicht. Aber bei illegaler Überlassung ausländischer Arbeitnehmer schützt eine vorhandene Entsendebescheinigung (A-1) vor der vollen Haftung wegen illegaler Überlassung. Das ist aber eine riskante Sache, denn Entsendebescheinigungen können vom Sozialversicherungsträger des Heimatlandes zurückgenommen werden.

Personalmagazin: Als wichtiges Kriterium für einen Werkvertrag wird häufig die Weisungsbefugnis des Auftraggebers genannt. Was bedeutet das in der Praxis?

Schüren: Die „Weisungsbefugnis“ taugt als Identifikationsmerkmal in den Zweifelsfällen nichts. Im Beispiel mit der Schinkenzerlegung könnte der Auftraggeber jederzeit einen Mitarbeiter des Subunternehmers „ansprechen“, wenn der einen Schinken kaputtschneidet. Bei einer Überlassung ist das eine arbeitsrechtliche Weisung; beim Werkvertrag ist es die berechnete Rüge des Werkbestellers, sein Eigentum nicht zu beschädigen. Entscheidend ist, wer den zerschnittenen Schinken

bezahlt. Wer steuert, der haftet. Ein Subunternehmer, der nicht für die Fehler seiner Leute wirtschaftlich haftet, ist nur Überlasser.

Personalmagazin: Scheinwerkverträge sind bereits nach geltendem Recht verboten. Muss der Gesetzgeber dennoch nachbessern oder genügen die bestehenden Instrumente, etwa der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, zur Überprüfung und Durchsetzung des geltenden Rechts?

Schüren: Ich meine, dass die Verfolgungsbehörden hart durchgreifen. Da sind Frauen und Männer tätig, die wissen, was sie tun. Ich habe noch keinen Unternehmer gesehen, der vor der Finanzkontrolle Schwarzarbeit nicht gehörigen Respekt hatte.

Zurzeit gibt es noch eine Lücke im Gesetz: Hat der Scheinwerkunternehmer, der verdeckt überlässt, um die Leiharbeitstarife zu unterlaufen, eine Überlassungserlaubnis, dann greift die härteste Folge, die das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für illegale Überlassung vorsieht, bei ihm nicht. Verdeckte Überlassung ohne Erlaubnis führt dazu, dass die ausgeliehenen Arbeitnehmer automatisch Arbeitnehmer des Entleihers werden. Das schreckt ab. Hat der Subunternehmer aber eine Überlassungserlaubnis, dann greift diese Folge nicht. Ich habe einen Gesetzgebungsvorschlag gemacht, das so zu ändern, dass die Erlaubnis nur offen betriebene Überlassung schützt – Sie finden ihn in der NZA 2013 ab Seite 176. Ich vermute, dass dieser Vorschlag umgesetzt wird. Dann werden erheblich weniger Unternehmen, Scheinwerk- und Scheindienstverträge einsetzen.

Zusätzlich helfen würde ein zwingender Mindestlohn, der auch alle ausländischen Fremdfirmenleute erfasst. Das verringert den Anreiz, Werkverträge zum Lohndumping einzusetzen.

Personalmagazin: Das würde aus Ihrer Sicht genügen, um die Problematik der illegalen Arbeitnehmerüberlassung zu entschärfen?

Schüren: Das geltende Recht reicht aus, wenn man die genannte Lücke schließt. Leiharbeit hat dann eine begrenzte Funktion: Abdecken von Bedarfsspitzen. Die Tarife sind hier viel besser geworden. Und der schlimme Missbrauch, der mit den CGZP-Tarifen getrieben wurde, ist bei der Leiharbeit beendet.

Werk- und Dienstverträge sind, wenn sie Regeln des Arbeitsrechts einhalten, akzeptable Gestaltungen. Dumpinglöhne aufgrund dubioser Tarifverträge, die hier vereinzelt wieder vorkommen, werden verhindert, wenn man den Pseudogewerkschaften zügig das Handwerk legt. Dazu reicht das geltende Recht. Die Arbeitsgerichte haben mehrfach die Tarifunfähigkeit christlicher „Gewerkschaften“ festgestellt; CGZP, Medsonet, GKH, ALEB, BIGD sind alle tarifunfähig. Die Arbeitsministerien in Berlin und Nordrhein-Westfalen und Verdi und die IG-Metall haben solche Verfahren erfolgreich betrieben. Man wird sich auch der restlichen Problemfälle, insbesondere der DHV annehmen. «

Anti-Stress-Verordnung

Selbstgewählte Erholung oder verordnete Entspannung

Die Zahl der stressbedingten Krankheitstage nimmt stetig zu, was Unternehmen Kopfschmerzen bereitet. Soweit besteht allenthalben Einigkeit. Für die Gewerkschaften führt der Weg aus der Stressfalle jedoch nur über eine Anti-Stress-Verordnung.

Autor: Michael Miller (Red.)



Die psychische Belastung im Job ist gestiegen. Wie Arbeitgeber, Gewerkschaften und Regierung dagegen vorgehen wollen, bleibt offen.

Passend zu ihrem Anti-Stress-Kongress hat die IG Metall neue Zahlen zu Arbeitsdruck und Strapaze am Arbeitsplatz vorgelegt. Nach einer von der Gewerkschaft beauftragten Forsa-Umfrage klagten 28 Prozent der Befragten darüber, dass der Stress am Arbeitsplatz durch hohen Zeit- und Leistungsdruck sowie dem Zwang zur ständigen Erreichbarkeit sie oft oder sogar immer an die Grenzen ihrer Belastbarkeit führe. Bei 42 Prozent sei dies „hin und wieder“ der Fall. Zudem sollten Unternehmen mehr gegen zu hohen Leistungsdruck und gesundheitsschädlichen Stress am Arbeitsplatz tun. Das sagten zumindest 88 Prozent der gut 1.000 befragten Beschäftigten.

Eine Lösung hatte die IG Metall auch gleich bei der Hand: Die schon seit Langem vorgeschlagene Anti-Stress-Verordnung könne Abhilfe durch konkrete Regelungen schaffen.

Skeptisch sieht das Gerd Hoofe, zuständiger Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, bei uns im Interview (das komplette Interview lesen Sie ab Seite 12): „Ich warne vor Schnellschüssen in der Rechtssetzung. Regulierungen sind kein Allheilmittel. Arbeitsschutz von der Stange gibt es im Bereich der psychischen Belastungen nicht.“

Bei den Ursachen ungewohnt einig

Die verordnete Entspannung steht der selbstgewählten Erholung gegenüber, der Schutz vor Ausbeutung dem Schutz vor Bevormundung. Es bleibt die Frage: Bringen tatsächlich nur weitere Vorschriften Unternehmen dazu, die Gesundheit der Mitarbeiter in Zeiten des Fachkräftemangels im Auge zu behalten? Angenommen ja, würden die Probleme bei der konkreten Ausgestaltung wohl erst beginnen. Wie genau formuliert man gesetzliche Regeln? Oder provokanter: Wie viel E-Mails kann der Mitarbeiter stressfrei bearbeiten pro Tag? 50, 100 oder 500? Beim Weg, der eingeschlagen werden soll, besteht also Dissens zwischen Gewerkschaften, Regierung und Vertreter der Wirtschaft. Allein schon der Versuch einer gemeinsamen Erklärung gegen Stress am Arbeitsplatz war im Januar gescheitert – an den unterschiedlichen Auffassungen zur Notwendigkeit einer Anti-Stress-Verordnung.

Tätigwerden – ob mit oder ohne Verordnung

Einigkeit herrscht zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung dagegen zumindest in der Analyse der Situation: Stressbedingte Erkrankungen stellen ein zunehmendes Problem für Betriebe dar, das es anzugehen gilt. Zumindest für den ersten Schritt bedarf es jedoch keiner Verordnung. Letztlich ist die psychische Gesundheit der Mitarbeiter und – umfassender gedacht – das Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ ein zu drängendes Problem, als dass Unternehmen untätig zuschauen können.

Zumal das Arbeitsschutzgesetz Arbeitgeber schon heute verpflichtet sind, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu treffen. So sieht es im Übrigen auch Staatssekretär Gerd Hoofe: „Es gibt eine klare Rechtslage: Jeder ist beim psychischen Arbeitsschutz in der Pflicht. Leitfäden sind vorhanden, keiner kann sich mehr entziehen.“

Schwieriges Terrain? Eher eine Frage der Expertise.



GÖRG – INNOVATIV. PRAXISNAH. RICHTUNGSWEISEND.

Wir sind eine der führenden unabhängigen Wirtschaftskanzleien Deutschlands.

Im Bereich des Arbeitsrechts berät GÖRG mit einem Team von 16 Rechtsanwälten deutschlandweit. Ausgewiesene und anerkannte Experten mit langjähriger Praxiserfahrung arbeiten für Sie mit dem gerade im Arbeitsrecht nötigen unternehmerischen Gespür schnell, ergebnisorientiert und effektiv.

Schwerpunkte der arbeitsrechtlichen Beratungstätigkeit bilden unter anderem:

- Reorganisationen und Restrukturierungen,
- Unternehmenskäufe und Outsourcing-Projekte,
- Betriebsverfassung und Tarifverträge,
- Betriebliche Altersversorgung,
- Arbeitsvertragsgestaltung,
- Gestaltung von Geschäftsführer- und Vorstandsdienstverträgen,
- Prozessführung vor den Arbeitsgerichten.

GÖRG steht dabei auch für Rechtsberatung aus einer Hand. Ihren Mandanten stehen selbstverständlich in den das Arbeitsrecht flankierenden Rechtsbereichen, wie etwa dem Gesellschaftsrecht oder dem Steuerrecht ebenfalls ausgewiesene Experten erforderlichenfalls beratend zur Seite.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage.

BERLIN ESSEN FRANKFURT AM MAIN HAMBURG KÖLN MÜNCHEN
WWW.GOERG.DE



Anti-Stress-Verordnung

„Regulierungen sind kein Allheilmittel“

Zuletzt sind die Krankheitstage in Unternehmen aufgrund psychischer Störungen deutlich angestiegen. Die Sozialpartner scheiterten jedoch mit einer gemeinsamen Erklärung gegen Stress am Arbeitsplatz. Wie es dazu kam, weshalb der Zankapfel „Anti-Stress-Verordnung“ momentan nicht weiterhilft und was die Regierung vorhat, erklärt Gerd Hoofe, zuständiger Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium.

Das Interview führte Michael Miller

Personalmagazin: Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass die Zahl der stressbedingten Krankheitstage ansteigt. Gewerkschaften werfen der Arbeitgeberseite Ignoranz bei diesem Thema vor. Beachten Betriebe das Thema zu wenig?

Gerd Hoofe: Richtig ist, dass die Zahl der Krankheitstage aufgrund psychischer Störungen in den letzten Jahren stark gestiegen ist. 2011 waren es mit 59 Millionen rund 80 Prozent mehr als 1997. Auch bei Frühberentungen gehen 41 Prozent auf das Konto von psychischen Erkrankungen, die Betroffenen sind durchschnittlich 48 Jahre.

Es wäre zu einfach, die Ursache dafür alleine in der Arbeitswelt zu suchen. Hier spielen viele Faktoren eine Rolle – private Einflüsse tragen dazu ebenso bei wie gesellschaftliche und sozioökonomische. Aber: Die steigenden Zahlen bei Arbeitsunfähigkeit und Frühberentung in Verbindung mit den Ergebnissen repräsentativer Beschäftigtenbefragungen weisen auch darauf hin, dass psychische Belastungen und ihre gesundheitlichen Risiken in der Arbeitswelt signifikant zugenommen haben. Wachsender internationaler Wettbewerb, beschleunigte Arbeitsprozesse, moderne Kommunikationsmittel oder der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft verändern zunehmend innerbetriebliche Prozesse und führen zu neuen Formen der Belastung. Das sollte jeder Arbeitgeber ernst nehmen.

Personalmagazin: Wo müssen Unternehmen noch nachbessern?

Hoofe: Zunächst ist es wichtig, das Thema nicht zu mystifizieren, sondern es offen in den Betrieben anzusprechen. Ziel muss sein, dass der Schutz vor psychischer Belastung genauso selbstverständlich betrachtet wird wie der Schutz vor Lärm, Staub und Chemikalien. Davon sind wir noch weit entfernt. Die rechtlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes werden hier nur unzureichend umgesetzt.

Der erste Schritt – wie bei jeder Gefährdungsbeurteilung – ist die Analyse der Arbeitsbedingungen, um psychische Belastungen zu identifizieren. Dabei sind die Beschäftigten gute Experten. Wenn viele etwas subjektiv als belastend empfinden, ist das ernst zu nehmen. Betriebliche Umfragen und Gesprächskreise, ergänzt durch betriebliche Daten – etwa zu Fluktuation, Fehltagen, Unfällen – geben eine gute Handlungsgrundlage. Werden Schwachstellen sichtbar, etwa schlech-

tes Arbeitsklima, geringe Zeit- und Handlungsspielräume, fehlende Klarheit bei Arbeitsaufträgen und so weiter, dann sollte hier konkret angesetzt werden. Oft ist es gerade für kleine und mittlere Unternehmen ratsam, externe Experten hinzuzuziehen, die Gesprächskreise moderieren oder Befragungen auswerten, um Unbefangenheit und Expertise sicherzustellen. Gut ist es, wenn die Personalvertretungen eng mit dem Betriebsarzt zusammenarbeiten und darauf hinwirken, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen einen hohen Stellenwert hat.

Personalmagazin: Wie unterstützt das Bundesarbeitsministerium?

Hoofe: Das Arbeitsministerium hat im vergangenen Jahr viel unternommen, um das Thema stärker in die Betriebe zu tragen. Wir haben in der Bundesregierung beschlossen, im Arbeitsschutzgesetz klarzustellen, dass psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Niemand soll mehr sagen können, er habe es nicht gewusst. Ebenso hat Ministerin Ursula von der Leyen das Thema mehrfach aufgegriffen und für einen verstärkten Arbeitsschutz geworben. Unter ihrer Federführung wurde der entsprechende Prozess in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie weiter vorangetrieben. An der Seite der Länder und Unfallversicherungsträger wird nun unter anderem konkret daran gearbeitet, Aufsichtskräfte und betriebliche Akteure für den Umgang mit psychischen Belastungen fortzubilden.

Unternehmen sollen geeignete Instrumente an die Hand bekommen. Die vom Arbeitsministerium geförderte Initiative Neue Qualität der Arbeit ist hier bereits mit gutem Beispiel vorangegangen und hat praxisnahe Handlungshilfen für Führungskräfte und Beschäftigte entwickelt. Diese werden sehr stark nachgefragt. Darüber hinaus hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin mit dem Stressreport Deutschland 2012 eine aktuelle Bestandsaufnahme vorgelegt, die sowohl belastende als auch Ressourcen stärkende Faktoren in der Arbeitswelt benennt – eine hervorragende Grundlage, um gezielt Prävention zu betreiben.

Personalmagazin: SPD und Gewerkschaften verfolgen den Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung. Wie beurteilen Sie diese Initiative?



„Die Erklärung war konkreter als vielleicht jede künftige Verordnung sein kann.“

Gerd Hoefe, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Hoefe: Ich warne vor Schnellschüssen in der Rechtsetzung. Regulierungen sind kein Allheilmittel. Arbeitsschutz von der Stange gibt es im Bereich der psychischen Belastungen nicht. Die vorgelegten Verordnungsentwürfe zeigen dies sehr deutlich. Das Ziel, spürbare Verbesserungen für die seelische Gesundheit der Beschäftigten in den Betrieben zu erreichen, wird allein damit nicht erreicht. Ich sehe noch nicht, dass mehr Rechts- und Handlungssicherheit erzeugt wird. Auch das Versprechen, mit verbindlichen Anforderungen mehr Handlungsdruck auszuüben, wird nicht wirklich eingelöst. Dafür sind die vorgesehenen Vorgaben viel zu unbestimmt. Es gibt auch keine eindeutigen Grenzwerte wie zum Beispiel für Lärm oder Gefahrstoffe. Stattdessen sollen alle wichtigen Detailfragen auf einen Ausschuss verlagert werden, der neu eingerichtet werden müsste. Dies ist ein langwieriger Prozess. Ich bin skeptisch, ob dies über das Knie gebrochen zum Erfolg führen kann.

Personalmagazin: Bedarf es überhaupt einer gesetzlichen Regulierung? Oder reichen die bestehenden Regeln – zum Beispiel die von Ihnen bereits angesprochenen Gefährdungsbeurteilungen – aus?

Hoefe: Es gibt eine klare Rechtslage: Jeder ist beim psychischen Arbeitsschutz in der Pflicht. Leitfäden sind vorhanden, keiner kann sich mehr entziehen. Andererseits brauchen Betriebe Spielräume, um ihrer spezifischen Situation gerecht zu werden. Die Krankenhaus-Station funktioniert anders als die Fertigungsstraße. Wenn wir nicht nur Gemeinplätze in eine Verordnung schreiben wollen, müssen wir uns sehr genau überlegen: Was ist relevant? Wie formulieren wir es? Ist es notwendig in dieser Form? Dazu fehlt es uns aber noch am notwendigen Wissen. Wir stehen am Anfang einer Debatte. Ob am Ende des gemeinsamen Prozesses mit Arbeitgebern und Gewerkschaften eine Rechtsverordnung steht, will ich nicht ausschließen, aber sie ist sicher nicht der erste Schritt.

Personalmagazin: Wie bringen Sie die verschiedenen Vorstellungen zwischen Regierung, Opposition, Arbeitgeber und Gewerkschaften zum Thema „Stress am Arbeitsplatz“ unter einen Hut?

Hoefe: Es ist ja nicht so, dass wir unbedingt Einigkeit über eine neue Rechtsverordnung brauchen, um aktiv zu werden. Über wesentliche Fragen gibt es ja Übereinstimmung, etwa darüber, dass psychische Gesundheit in der modernen Arbeitswelt enorm an Bedeutung gewinnt. Hier haben sich in den vergangenen Monaten insbesondere die Arbeitgeber deutlich bewegt, nicht zuletzt unter dem Druck der demografischen Entwicklung. Die Lebensarbeitszeit wird länger, die Zahl der Erwerbstätigen geht zurück, das Durchschnittsalter steigt. Dadurch wird die Gesundheit der Beschäftigten, ihre Beschäftigungsfähigkeit auch zum knallharten Wettbewerbsvorteil, national wie international. Die Sozialpartner haben das erkannt und unterstützen aktiv den Prozess, der in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie begonnen hat. Das ist im Interesse der Unternehmen.

Personalmagazin: Warum ist die vom Arbeitsministerium initiierte gemeinsame Erklärung gegen Stress am Arbeitsplatz gescheitert?

Hoefe: Die Erklärung zur psychischen Gesundheit bei der Arbeit war der Versuch, ein gemeinsames Verständnis der Sozialpartner über konkrete Belastungsfaktoren, Grundsätze erfolgreicher Prävention und Arbeitsgestaltung sowie über die jeweiligen Verantwortlichkeiten zu formulieren. Dabei waren wir sehr weit gekommen. Stolperstein war letztlich, dass die einen die zwingende Notwendigkeit einer Anti-Stress-Verordnung festhalten wollten, die anderen nicht. Das war sehr schade, denn in der Sache gab es große Übereinstimmung. Sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften bekundeten anschließend ihr Interesse, den Faden wieder aufzunehmen. Es wäre sehr wünschenswert, denn die Erklärung war schon viel konkreter als vielleicht jede künftige Verordnung sein kann. «

Social Media

Sprechen Sie noch oder zwitschern Sie schon?

Social Media liegt im Trend, Unternehmen nutzen auch Twitter immer häufiger als Marketinginstrument. Wer jedoch seine Mitarbeiter darauf ansetzt, muss schon im Vorfeld die Kontaktdaten des Unternehmens im Blick behalten und entsprechende Lösungen arbeitsrechtlich verankert haben.

Autoren: Thomas Muschiol (Red.) und Michael Miller (Red.)

Die Kommunikationserweiterung durch den Nachrichtendienst „Twitter“ hat mittlerweile eine gigantische Dimension erreicht und durchdringt alle Lebensbereiche und Situationen. Dabei ist es nicht nur der Pendler im Vorortzug oder der Spaziergänger auf der Parkbank, der mit konzentriertem Blick auf sein Smartphone eine unbekannte Zahl von Twitter-Kollegen an seinen aktuellen Erlebnissen teilnehmen lässt. Twittern ist vielmehr gesellschaftsfähig geworden. Nicht nur Politiker zeigen sich zunehmend gerne twitierend vor laufender Kamera, auch den Business-Bereich hat die virtuelle und grenzenlose Kommunikationsform natürlich längst er-

reicht – zunächst eher zur lieben Not von Personalverantwortlichen. Die beschäftigten sich ursprünglich damit, wie sie den Trend zur ständigen Twitter-Verbindung arbeitsrechtlich in den Griff bekommen, also einschränken können. Denn ein geübter Twitterer hält parallel zu seiner Arbeitstätigkeit permanent Kontakt zu seinen virtuellen Gruppierungen, neudeutsch auch „Follower“ genannt. Das „Zwitschern“ zu verbieten ist allerdings ein schwieriges Unterfangen, denn entsprechenden Twitter-Verboten stellten sich oft die Führungskräfte selbst entgegen. Sie erkannten, dass das Twittern auch durchaus zu Geschäftszwecken nutzbar ist.



Kontakte sammeln: Aber wer darf sie behalten, wenn sich die Wege von Mitarbeiter und Unternehmen trennen?

Regelungsbedarf besteht

Darüber sind sich die Experten einig: Twittern Mitarbeiter im oder für den Betrieb, dann sollte das arbeitsrechtlich geregelt sein. Insbesondere die Möglichkeit oder auch ein Verbot des privaten Twitterns sollten fixiert werden. Ist es aber nicht von vornherein ein untauglicher Versuch, mit dem aus der vorletzten Jahrhundertwende stammenden BGB und dessen Grundzügen des Arbeitsvertragsrechts derartige virtuelle Quantensprünge in praktikable Vorschriften zu fassen? Prinzipiell sei dies möglich, meinen Experten. Probleme sehen sie eher darin, dass sich Privates und Dienstliches faktisch oft nicht trennen lasse.

Erst eindämmen, dann ausweiten

Aber die Arbeitsrechtler, die derzeit zu Dutzenden an sogenannten „Social Media Guidelines“ feilen, können kaum Luft holen vor Arbeit. Immer öfter stellt sich ein speziell arbeitsrechtliches Problem mit Social Media allgemein und mit Twitter im Besonderen. Die Zauberworte heißen „Twittern als Arbeitspflicht“. Sie tragen dem Umstand Rechnung, dass immer mehr Marketingstrategen das Twittern als Kontakt- und Verkaufsmodell der Zukunft erkannt haben. Da liegt es nahe, die Nachrichten via Kurznachrichtendienst

nicht etwa einzuschränken, sondern, im Gegenteil, vom Mitarbeiter zu fordern, dass dieser in Zukunft doch bitteschön nach Kräften twittern solle.

In welche Probleme dies münden kann, zeigt ein Rechtsstreit, der neulich in den USA ausgetragen wurde. Dabei ging es um ein Folgeproblem des Twitters im Arbeitgeberauftrag: nämlich um die Frage, ob der twitternde Arbeitnehmer nach Verlassen des Unternehmens seine dienstlich erworbenen Kontakte schlicht und einfach mitnehmen kann.

Wie privat ist der dienstliche Kontakt?

Was sich einfach fragen lässt, ist nach deutschem Arbeitsrecht nicht so ganz simpel zu beantworten. Ein wichtiger Baustein für die Beurteilung ist, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vereinbart haben. Letztlich hängt aus rechtlicher Sicht vieles davon ab, ob es sich um einen privaten oder dienstlichen Zugang bei Twitter beziehungsweise um private oder dienstliche Kontakte handelt.

Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) scheint zunächst klar: Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus, muss er regelmäßig die dienstlichen Kontaktdaten dem Arbeitgeber übermitteln und anschließend bei sich löschen. Denn Kundendaten können als Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis zum sensiblen Bereich eines Unternehmens gehören, soweit sie nicht „jederzeit ohne großen Aufwand aus allgemein zugänglichen Quellen erstellt werden können“ (Urteil vom 26.2.2009, Az. IZR 28/06).

Regelmäßig heißt jedoch nicht immer. Vor allem, wenn die Grenzen fließend sind. Was also, wenn sich nicht eindeutig zwischen „Kunde“

und „Freund“ unterscheiden lässt? Was, wenn sich der eine Status aus dem anderen entwickelt hat? Dann spielen schnell auch datenschutz- oder wettbewerbsrechtliche Einschränkungen eine Rolle. Auch AGB-Recht ist im Zusammenhang mit den arbeitsvertraglichen Klauseln zu beachten. In diesen Fällen können die Umstände des konkreten Einzelfalls dann zu ganz anderen Ergebnissen führen.

Dass es bei alledem nicht nur um Peanuts geht, zeigen die Rahmendaten der Klage in den USA. Immerhin 17.000 Kontakte hatte der dienstlich twitternde Mitarbeiter arbeitsvertraglich angesammelt. Das taxierte die klagende Firma mit 2,50 Dollar pro Kontakt und machte somit einen Schadensersatzanspruch von 340.000 Dollar geltend. «

Kundendaten können Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis des Unternehmens sein. Verlässt ein Arbeitnehmer die Firma, muss er regelmäßig die dienstlichen Kontaktdaten dem Arbeitgeber übermitteln und sie bei sich löschen.

Arbeitsrechtskanzleien halten sich bei Twitter zurück

Auch wenn sich Twitter großer Beliebtheit erfreut: Bei arbeitsrechtlichen Themen ist der Kurznachrichtendienst nicht erste Wahl – weder bei den Wirtschaftskanzleien noch bei Ihren „Follower“.

Im Vergleich zu vielen anderen Themen ergibt die Suche bei Twitter nach dem Stichwort „Arbeitsrecht“ eher magere Ergebnisse. Wenige Nachrichten, sogenannte Tweets, noch weniger von Anwaltskanzleien verfasst. Und dennoch haben längst die meisten Groß- und vor allem die internationalen Wirtschaftskanzleien das Medium in ihre Social-Media-Strategie einbezogen. Denn Twitter bietet dem Nutzer im Vergleich zu anderen Social-Media-Kanälen viel Freiheit und wenig Einschränkung – innerhalb der zur Verfügung stehenden 140 Zeichen. Um diese möglichst intelligent einzusetzen und zu den Großen der Twitter-Welt aufzusteigen, ist jedoch bestenfalls jeden Tag eine möglichst interessante Nachricht mit persönlicher Note abzusetzen. Nur so entwickelt sich eine gewisse Nähe, ein persönlicher Kontakt zum Leser der Nachricht. Soweit die Theorie.

In der Praxis spielt Twitter in der Außendarstellung des Bereichs Arbeitsrecht der großen und kleinen Wirtschaftskanzleien keine besondere Rolle. Eigene

Accounts der Praxisgruppe Arbeitsrecht gibt es selten, vielmehr werden arbeitsrechtliche Nachrichten mit jenen anderer Rechtsgebiete gemischt und unter dem allgemeinen Kanzlei-Label verbreitet. Und wenn es doch einzelne Anwälte, kleinere Kanzleien oder vereinzelt internationale Kanzleien gibt, die einen speziellen Account zum Arbeitsrecht eingerichtet haben, dann hält sich die Resonanz bei Twitter in Grenzen. So zählt die Gemeinde der Anwälte oder Kanzleien, die ausschließlich oder zumindest überwiegend arbeitsrechtliche Themen twittern, selten mehr als hundert, geschweige über mehrere hundert oder tausend Mitglieder.

Doch ohne Follower fehlt die erforderliche Reichweite, damit sich der (Zeit-)Einsatz lohnt. Daher stellen sich vermutlich auch viele twitternde Arbeitsrechtler die Sinnfrage, wenn sie den Nutzen ihrer Anstrengungen kontrollieren. Immerhin gibt es noch einige, bei denen ein positiver Effekt messbar zu sein scheint – und sei es lediglich der Spaßeffect. (mim)

Beratungspraxis

Die Messlatte richtig justieren

Auch im Arbeitsrecht überzeugen Anwaltskanzleien ihre Mandanten mit guten Ergebnissen. Das alleine sorgt aber nicht für Zufriedenheit. Hier lohnt ein Blick auf die Faktoren, die Kanzlei, Anwalt und Unternehmen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit nicht aus den Augen verlieren sollten. Schließlich ist das Mandat im Arbeitsrecht meist auf Dauer angelegt – Berater und Personaler sehen sich also oft wieder.

Autor: Michael Miller (Red.)

Kleinere Unternehmen haben ihre Haus- und Hofkanzlei, größere Firmen gern auch mehrere Berater, die sie zumindest bei komplexen arbeitsrechtlichen Problemen immer wieder beauftragen. Die Motive dafür sind vielschichtig: Für den einen ist der Aufwand, für den anderen das Problem zu groß. Neben diesen quantitativen oder qualitativen Ursachen spielt bei Großprojekten häufig die Haftung eine wesentliche Rolle dafür, die rechtliche Beratung auszulagern.

Fachliche Qualifikation als Muss

Vielfältig sind nicht nur die Gründe, weshalb Unternehmen eine Kanzlei beauftragen. Es gibt auch allerhand Faktoren, nach denen Personaler eine Kanzlei und einen Anwalt ihres Vertrauens auswählen. Klar, dass dabei die fachliche Qualifikation ganz oben rangiert. Das zeigt auch eine Umfrage bei den Usern unseres Internetportals www.haufe.de/personal. Zwar sind die Ergebnisse nicht repräsentativ,

sie können aber zumindest für Tendenzen herhalten. So sehen 185 der über 200 Antworten den Fachanwaltstitel als außerordentlich oder sehr wichtige Leistung eines Anwalts im Arbeitsrecht an.

Auch Branchenkenntnisse spielen eine zunehmend wichtige Rolle. Im Gespräch mit Anwälten zeigt sich, dass sie die steigende Nachfrage der Mandanten nach Kenntnissen in bestimmten Wirtschaftszweigen spüren – auch wenn dieses Wissen in vielen Fällen etwa im Bereich des Individualarbeitsrechts nicht notwendig ist. Auch die Nutzer unseres Portals sehen in Branchenkenntnissen eine außerordentliche oder sehr wichtige Leistung, die Kanzleien im Arbeitsrecht bieten sollten (85 Prozent der Antworten).

Unterdurchschnittlicher Stundensatz

Und was darf der anwaltliche Service kosten? Laut einer Abfrage des Fachmediums „Juve“ fahren Mandanten im Arbeitsrecht verglichen mit anderen Rechtsgebieten günstig. Die 900 Selbstauskünfte der Kanzleien ergaben einen durchschnittlichen Partnerstundensatz über alle Rechtsgebiete von 329 Euro im Jahr 2012. Spitzenverdiener sind demnach die im Wirtschaftsstrafrecht tätigen Anwälte mit 384 Euro pro Stunde. Der Partner im Arbeitsrecht legt seiner Rechnung lediglich 302 Euro zugrunde. Der relativ niedrige Stundensatz könnte ein Grund sein, weshalb das Arbeitsrecht bis vor wenigen Jahren als eigenständiges Beratungsfeld in Großkanzleien wenig verbreitet war. Eine Entwicklung, die sich zuletzt dank manch spektakulärer Verpflichtung wichtiger Partner umgekehrt hat. Zwischenzeitlich gehört ein starkes Arbeitsrechtsteam außerhalb des M&A-Geschäfts zum Rundumsorglopaket einiger Großkanzleien. Zudem bindet die Dauerberatung Mandanten intensiver an die Kanzlei als manch einmaliges Großprojekt. Dennoch bleibt das Arbeitsrecht auch für Boutiquen attraktiv – mit kleineren Teams und zum Teil geringeren Stundensätzen.

Und: Vielleicht ist in der Preisgestaltung ja noch Luft nach oben. Zwar sehen unsere Portal-User ein günstiges Stundenhonorar durchaus als Vorteil. Es zählt aber nur bei etwa 37 Prozent der Antworten zu einer außerordentlichen oder sehr wichtigen Leistung der Kanzlei. Im Zweifelsfall scheint der Preis also zweitrangig, wenn es darum geht, die richtige Kanzlei mit dem richtigen Anwalt zu finden. «



Meinung

Tiefgreifend, sachorientiert und zurückhaltend

Es gibt viele Faktoren, auf die Personaler in der Zusammenarbeit mit Anwaltskanzleien und Anwälten Wert legen. Christian Vetter zeigt auf, welche davon nach seiner Einschätzung am wichtigsten sind und was Kanzleien und Anwälte im Alltag bieten müssen.

Beauftragen Unternehmen Kanzleien mit einem Rechtsproblem, so ist aus meiner Sicht natürlich in erster Linie wichtig, dass die Kanzlei über ein hervorragendes Fachwissen im Arbeitsrecht verfügt. Alle thematischen Felder im Individual- und Kollektivarbeitsrecht müssen tiefgreifend abgedeckt werden.

Andere Experten für spezielle Fragen einbeziehen

Sollten dennoch andere Spezialisten in komplizierten Rechtsbereichen – beispielsweise beim Betriebsrentenrecht – tiefer verwurzelt sein, so erwarte ich zumindest eine von der Hauskanzlei gesteuerte Einbeziehung dieser Spezialisten. Auch Branchenkenntnisse sind von Vorteil. Deren Wichtigkeit hängt dabei jedoch von der jeweiligen Materie ab. Im Tarifrecht sind sie beispielsweise vorteilhafter als im Individualarbeitsrecht. Die Kanzlei muss natürlich auch über ein ausgeprägtes Wissen über wirtschaftliche Zusammenhänge in der Arbeitswelt verfügen. Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse sind ebenso unverzichtbar wie zum Beispiel die Kenntnisse im Gesellschafts- und Steuerrecht, die in arbeitsrechtlichen Sachverhalten zu beachten sind.

Bei alledem gibt es aus meiner Sicht keinen wesentlichen Unterschied zwischen Boutiquen im Arbeitsrecht und größeren Wirtschaftskanzleien. Denn Letztere verfügen stets über ein spezialisiertes Team im Arbeitsrecht, sodass auch dort die notwendige fachliche Expertise besteht. Für die Mandantenbindung ist es in meinen Augen auch wünschenswert, wenn die Kanzlei regelmäßig arbeitsrechtliche Mandantentreffen und Rundbriefe oder -Mails zu aktuellen Entwicklungen anbietet.

Stundensatz wichtig, aber nicht entscheidend

Die Kosten sind je nach Größe des Mandanten mehr oder weniger von Bedeutung. Größere Unternehmen zahlen eher höhere Honorare als kleinere. Wenn jedoch die Qualität stimmt oder wenn es sich um wirtschaftlich bedeutende Sachverhal-

te für das Unternehmen handelt, ist aus meiner Sicht nicht entscheidend, ob ein Stundensatz von 300 bis 400 Euro oder mehr verlangt wird. Gleichwohl ist unter Einbeziehung aller Faktoren natürlich stets zu empfehlen, die aktuellen Marktpreise zu vergleichen.

Ein Anwalt in der Kanzlei muss den Überblick behalten

Bei der Betreuung kann das Unternehmen erwarten, dass es in der Kanzlei einen Hauptansprechpartner gibt. Zu dieser Person muss ein Grundvertrauen aufgebaut werden und sie sollte auch einen gewissen Überblick über die Verhältnisse im Unternehmen haben. Daraus resultiert der Vorteil, dass in komplexen Gebilden nicht immer wieder Eigenarten und Besonderheiten erklärt werden müssen. In meinen Augen erleichtert es auch die Arbeit des Anwalts, wenn er seine Empfehlungen zielgerichtet auf die Mandantschaft ausrichten kann, weil er deren Verhältnisse seit längerer Zeit aus eigener Beobachtung kennt.

Das ist insbesondere bei der Abwägung von Risiken wichtig. So können in Handlungsempfehlungen auch die Denkmuster der aufseiten des Mandanten handelnden Personen und Verhältnisse einbezogen werden. Stets muss vom Anwalt auch bedacht werden, welche wirtschaftlichen Kosten bei der Lösung von rechtlichen Sachverhalten verursacht werden und wie sie im Verhältnis zum gewünschten Erfolg stehen.

Nicht die persönliche Exposition in den Vordergrund stellen

Zurückhaltung und Sachorientierung beim betreuenden Anwalt sind ein Muss. Daher ist es aus meiner Sicht auch nicht akzeptabel, wenn ein Anwalt seine persönliche Exposition bei internen oder externen Verhandlungen – etwa vor der Arbeitsgerichtsbarkeit oder vor Einigungsstellen – in den Vordergrund stellt. Personen auf der anderen Seite emotional anzugehen, etwa bei Verhandlungen, das darf nur geschehen, wenn es zur Situation passt und im Interesse der Mandantschaft ist.



Christian Vetter ist Leiter Arbeits- und Sozialrecht bei Dow Deutschland Inc. Zudem ist er Fachgruppenleiter Arbeitsrecht und Präsidiumsmitglied beim Bundesverband der Personalmanager (BPM).

Ist der Ansprechpartner auch tatsächlich ansprechbar?

Bezogen auf den betreuenden Anwalt ist eine gute Erreichbarkeit sehr wichtig. Eine zügige Reaktion der Kanzlei auf alle Aktionen ist elementar, wie beispielsweise auf die Übersendung von Unterlagen für neue Fälle, angeforderte Informationen oder Anfragen. Natürlich kann nicht erwartet werden, dass der Anwalt etwa eine Mail schon beantwortet hat, bevor sie abgeschickt wurde. Aber es darf in der heutigen recht schnelllebigen Zeit nicht vorkommen, dass man seinen Ansprechpartner nicht erreicht oder dieser nicht reagiert. Deshalb sind zumindest kurze Signale an die Mandantschaft, dass die Kanzlei einen Vorgang erhalten hat, wichtig. Erste Einschätzungen oder Empfehlungen zum weiteren Vorgehen müssen dann im zweiten Schritt automatisch vonseiten der Kanzlei erfolgen.

Pro Bono

Kostenlos, gemeinnützig, sozial

Bei Stundensätzen von mehreren hundert Euro kann es dem Mandanten schon schummrig werden, wenn die Kostennote des Anwalts ins Unternehmen flattert. Doch Kanzleien können auch anders, nämlich kostenlos beraten. „Pro Bono Publico“ nennt sich das Ganze. Das erfreut sich auch in Deutschland zunehmender Beliebtheit und hört sich gut an – auch wenn hinter der sozialen Fassade durchaus Kalkül steckt.

Autor: Michael Miller (Red.)

Bereits im Jahr 2011 ergab eine Umfrage des Soldan Instituts unter rund 1.200 Anwälten, dass ganze zwei Drittel der Befragten Pro Bono tätig sind. Durchschnittlich neun Mandate im Jahr beackern die Pro-Bono-Juristen kostenlos zugunsten eines gemeinnützigen Zwecks. Davon profitieren meist Nichtregierungsorganisationen, Stiftungen oder bedürftige Privatpersonen. Einige Anwaltsbüros, insbesondere Großkanzleien, haben im Jahr 2011 sogar einen Verein gegründet, um das Pro-Bono-Engagement in Deutschland besser zu verankern und zu stärken.

Grauzone Bundesrechtsanwaltsordnung

Diese Fakten überraschen zunächst, wenn man bedenkt, dass in Deutschland mittels Beratungs- und Prozesskostenhilfe jeder – gerade auch der ärmere Teil der Bevölkerung – relativ problemlos zumindest die Chance hat, sein Recht wahrzunehmen und im Zweifel vor Gericht durchzusetzen. Es scheint also gar nicht nötig, Mandanten im großen Stil kostenlos zu beraten. Allerdings gilt die Kostenhilfe meist nicht für gemeinnützige Vereine, die darum durchaus von Pro Bono profitieren. Die hohe Zahl der Pro-Bono-Tätigen verwundert aber auch vor dem Hintergrund, dass sich Anwälte mit ihrem sozialen Engagement berufsrechtlich gesehen auf dünnem Eis bewegen. So ist es in der Anwaltschaft zumindest umstritten, ob nicht ein Verzicht auf die Anwaltsgebühren nach § 49b BRAO verboten ist. Dieses vermeintliche Verbot der BRAO könnte der Gesetzgeber nun aber aufheben und den Anwälten explizit ermöglichen, unentgeltlich tätig zu werden.

Pro Bono als Marketing-Instrument

Kritiker befürchten allerdings, dass sich der Staat dadurch aus der Pflicht stiehlt. Schließlich sollen gleichzeitig Prozess- und Beratungshilfe eingeschränkt und deren Kosten durch die Gratisberatung der Anwaltschaft aufgefangen werden. Sie führen die Erfahrungen aus den USA als Negativbeispiel an: Dort spielt Pro Bono bereits eine größere Rolle, gerade weil der Staat Ärmere nur spärlich bei der Rechtsberatung und -durchsetzung unterstützt. Die Folge: Anwälte wetteifern vor allem um die prestigeträchtigen Mandate gemeinnütziger Organisationen. Übertragen auf Deutschland würde das bedeuten, dass für die meist

kleineren Sozietäten nur die unspektakulären Fälle blieben – ohne Honorar, wenn sich der Staat nun nicht mehr um sie kümmern würde. Abgesehen von den Plänen des Gesetzgebers gibt es noch mehr Kritik am Pro-Bono-Engagement vieler Kanzleien. Die Vorwürfe: Es sei nur der Werbeeffect, der die Kanzleien interessiere, oder der Zugang zu bedeutenden Kontakten in größeren Organisationen, die wiederum für lukrative Mandate sorgen. Letztlich diene so das Pro-Bono-Engagement nur dazu, neue Mandanten zu akquirieren.

Dass sich eine Kanzlei gerne im sozialen Engagement ihrer Mitarbeiter sonnt, ist jedoch ein legitimes Anliegen eines Unternehmens, dass sich bestmöglich positionieren möchte (eine Übersicht zum sozialen Engagement wichtiger Kanzleien lesen Sie ab Seite 20). Natürlich hofft die Kanzlei meist auf Werbeeffecte – sowohl bei Mandanten als auch bei Mitarbeitern. Kostenlose Rechtsberatung oder Vertretung für einen gemeinnützigen Zweck ist letztlich eine Ausprägung, die unter dem Stichwort „Corporate Social Responsibility“ (CSR) läuft – was auch andere Unternehmen für sich entdeckt haben.

Der gute Ruf ist aber längst nicht alles. Viel handfester sind die Vorteile für die eigene Belegschaft, also etwa zufriedene Mitarbeiter, weil das Gratismandat Abwechslung im Arbeitsalltag schafft. Zudem positioniert man sich beim Nachwuchs, der zunehmend auf diese Aspekte Wert legt – nicht zuletzt, weil es Einblicke in andere Arbeitsgebiete liefert und gerade Berufseinsteiger hier früh Verantwortung für Projekte übernehmen können. Wenn dann noch der gemeinnützige Verein, die Stiftung oder der bedürftige Mieter vom sozialen Engagement in Form der kostenlosen Rechtsberatung profitieren, dann stehen beide Seiten gut da. Trotz aller Kritik ist das dann doch kein so schlechtes Ergebnis. «

Natürlich hofft die Kanzlei auf Werbeeffecte – sowohl bei Mandanten als auch bei den eigenen Mitarbeitern.

Unabhängigkeit
Individualität
Flexibilität
Exzellenz Wachstum
Mandantennähe
Internationalität
Weiterentwicklung

Unsere Beratung – exzellent und persönlich

Heuking Kühn Lüer Wojtek ist mit über 250 fachlich spezialisierten Rechtsanwälten, Steuerberatern und Notaren an insgesamt neun Standorten vertreten. Zu den nationalen und internationalen Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Handel und Dienstleistung ebenso wie Verbände, öffentliche Körperschaften und anspruchsvolle Privatklienten. | www.heuking.de

Die Praxisgruppe Arbeitsrecht besteht aus einem Team von arbeitsrechtlich spezialisierten Rechtsanwälten. Diese beraten und vertreten nationale wie internationale Unternehmen auf allen arbeitsrechtlichen Gebieten. Zudem werden Vorstände, Geschäftsführer und Angestellte in dienst- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen, insbesondere bei der Begründung und bei der Auflösung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses betreut. Die Betreuung unserer Mandanten umfasst die gutachterliche und rechtsgestaltende Tätigkeit ebenso wie die gerichtliche Durchsetzung ihrer Interessen.

Heuking Kühn Lüer Wojtek
Die Kanzlei mit Persönlichkeit(en)

Berlin · Unter den Linden 10 · 10117 Berlin
T +49 30 88 00 97-0 · berlin@heuking.de

Brüssel · Avenue Louise 326 · 1050 Brüssel · Belgien
T +32 2 646 20-00 · brussels@heuking.de

Chemnitz · Weststraße 16 · 09112 Chemnitz
T +49 371 38 203-0 · chemnitz@heuking.de

Düsseldorf · Georg-Glock-Straße 4 · 40474 Düsseldorf
T +49 211 600 55-00 · duesseldorf@heuking.de

Frankfurt · Grüneburgweg 102 · 60323 Frankfurt am Main
T +49 69 975 61-0 · frankfurt@heuking.de

Hamburg · Neuer Wall 63 · 20354 Hamburg
T +49 40 35 52 80-0 · hamburg@heuking.de

Köln · Magnusstraße 13 · 50672 Köln
T +49 221 20 52-0 · koeln@heuking.de

München · Prinzregentenstraße 48 · 80538 München
T +49 89 540 31-0 · muenchen@heuking.de

Zürich · Bahnhofstrasse 3 · 8001 Zürich · Schweiz
T +41 44 200 71-00 · zuerich@heuking.ch

Übersicht: Soziales Engagement

Ob kostenlose Rechtsberatung, Spenden oder persönlicher Einsatz während der Arbeitszeit: Die Aufmerksamkeit auf das soziale Engagement einer Kanzlei hat in den letzten Jahren in Deutschland zugenommen. Wir haben einige Kanzleien schriftlich angefragt, was sie zu bieten haben. Die interessantesten und keinesfalls umfassenden Antworten der Kanzleien haben wir hier zusammengestellt.

Name der Kanzlei	Soziales Engagement (Auswahl)	Pro-Bono-Stunden pro Anwalt und Jahr	Motivation für soziales Engagement	Spezielles Engagement im Arbeitsrecht
Baker & McKenzie	CSR umfasst drei Kategorien: Pro-Bono-Rechtsberatung und gesellschaftliche Dienste, Vielfalt und Einbeziehung aller Mitarbeiter sowie Nachhaltigkeit	Werden nicht gemessen; das Engagement der Anwälte wird aber in jedem Fall von der Kanzlei gefördert	Soziale Verantwortung übernehmen, gegenüber Mitarbeiter und Gesellschaft. Pro bono ist wesentlicher Teil der Unternehmenskultur	Keine Hervorhebung eines Bereichs; alle Mitarbeiter sollen soziale und gesellschaftliche Verantwortung übernehmen
Buse Heberer Fromm	Spenden an ausgesuchte Projekte und Einbringen des persönlichen Engagements der Berater. Breit gestreutes soziales Engagement	Wird nicht erfasst; Geschätzt 20 bis 50 Stunden, kanzleiweit und alleine für kostenlose Beratung	Reines soziales Engagement, eine Marketingwirkung ist hier nicht messbar	In Berlin stammen etwa 50 Prozent der Mandate aus dem Sozialrecht zu vergünstigtem Stundensatz
Clifford Chance	Corporate Responsibility-Programm hilft sozialen Organisationen oder Projekten durch Spendenaktionen und durch unmittelbaren Einsatz der Anwälte; Schwerpunkt: gemeinnützige und NGO	Ermutigung der Anwälte, jährlich mindestens zehn Stunden der Arbeitszeit für gemeinnützige Tätigkeiten einzusetzen	Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung, zur Förderung von Menschen, die unterprivilegiert sind oder in sozial schwierigerem Umfeld der Unterstützung bedürfen	Engagement gleichmäßig über die Bereiche verteilt
CMS Hasche Sigle	Engagement in vielen gemeinnützigen Initiativen des gesellschaftlichen Lebens (etwa Bürgerstiftung Stuttgart, Bachakademie Stuttgart); Anwälte beraten auch unentgeltlich für gemeinnützige Zwecke	Keine Statistik	Verantwortungsvolles Handeln und Förderung des Gemeinwohls als Unternehmensziel; Mitglied bei „Pro Bono Deutschland“, für größere Akzeptanz und Verbreitung	Keine Festlegung auf bestimmte Fachbereiche oder Art der unterstützenden Organisation; wird individuell nach Bedarf und Kapazität entschieden
DLA Piper (Seite 30)	Unentgeltlich für gemeinnützige Organisationen tätig; zudem Veranstaltung von zweiwöchigen Seminaren zum internationalen Recht, etwa in Tansania oder Äthiopien, für dort tätige Juristen	Keine Statistik; aber das Engagement im Pro-Bono-Bereich wird bei der Leistungsbeurteilung berücksichtigt	Gehört in vielen Ländern zum Selbstverständnis jeden Unternehmens und wird von Mandanten abgefragt; zudem ist es selbstverständlich, „etwas zurückzugeben“	Kein spezielles Engagement, gilt weltweites Reglement
Freshfields Bruckhaus Deringer	Pro-Bono-Rechtsberatung zur Förderung gezielt ausgewählter Organisationen; Freistellung für alle Mitarbeiter (bis zu einem Tag pro Jahr) für lokale Projekte; Verdopplung von Mitarbeiterspenden	Anzahl der interessanten und geeigneten Pro-Bono-Mandate im deutschsprachigen Raum eher begrenzt. Anwälte weltweit: 37.000 Std.	Gewinnung, Motivation, Bindung von Mitarbeitern; diese empfinden soziales Engagement persönlich bereichernd; zudem erweitert es Fachkenntnisse und Erfahrungen	Von Pro-Bono-Mandanten häufig nachgefragt, meist von gemeinnützigen und Nicht-Regierungsorganisationen; auch: Bewerbungstraining für Schüler
Gleiss Lutz	Unentgeltliche Beratung sozialer oder kultureller Einrichtungen und Organisationen, die sich sonst erstklassige juristische Beratung nicht leisten können; Stipendium zum Graduiertenstudium in den USA	Keine Angaben	Gesellschaftliche Verantwortung des Anwaltsberufs umsetzen; Blick über den Tellerrand empfinden Anwälte als Bereicherung; soziale Verantwortung als Arbeitgeber	Anwälte sind auch in der arbeitsrechtlichen Beratung Pro Bono oder zu reduziertem Honorar tätig
Greenfort	Anwälte engagieren sich im Einzelfall Pro Bono, je nach Kapazität und Interessen für bestimmte Projekte, etwa kostenlose Vertretung bedürftiger Personen oder unbezahlte Lehraufträge an Universitäten	Wird nicht erfasst	Pro-Bono-Engagement entspringt dem Bedürfnis der Kanzlei oder des entsprechenden Mitarbeiters, sich im konkreten Fall einzubringen	Kostenlose arbeitsrechtliche Beratung der internationalen Gesellschaft für Menschenrechte in einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung
Hengeler Mueller	Rechtsberatungsaufgaben, durch die ein guter Zweck gefördert wird; Beispiel: Kinderhospiz oder Zentrum für Erwachsene mit Herzfehler	keine zentrale Erfassung, da es letztlich jedem Anwalt überlassen bleibt, ob und wie stark er sich engagiert	Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung der Kanzlei, aber auch Wunsch der jeweiligen Anwälte	Engagement gilt für alle Praxisgruppen, je nach Anforderungen des Mandats; keine fachlichen Schwerpunkte festgestellt
Heuking Kühn Lüer Wojtek	Jeder Anwalt engagiert sich für gesellschaftliche und soziale Zwecke nach eigenen Prioritäten, etwa in einer Funktion bei Stiftungen oder Vereinen	Keine Angaben, weil keine zentrale Erfassung	Entfällt; ein einheitliches, kanzlei-getriebenes Engagement ist auch kritisch zu hinterleuchten	Kein spezielles Engagement im Arbeitsrecht
Hogan Lovells	Kostenlose Rechtsberatung von Projekten auf lokaler und nationaler Ebene; Spendenaktionen; Schwerpunkt liegt in der Beratung von Social Entrepreneurs und für Projekte zur Jugendförderung	Ziel sind 20 Stunden; je nach Aufwand kann Auslastung unterschiedlich hoch ausfallen; Förderung der Teilnahme an Pro-Bono-Projekten	Gesellschaftliche Verantwortung, die mit Anwaltsberuf verbunden ist; Blick über den Tellerrand als wichtige persönliche Erfahrung für Anwälte mit Mitteln der Sozietät	Beratung bildet wichtigen Grundstein in der Gründungsphase für Social Entrepreneurs, gerade bei Geschäftsführer- und Dienstverträgen

Name der Kanzlei	Soziales Engagement (Auswahl)	Pro-Bono-Stunden pro Anwalt und Jahr	Motivation für soziales Engagement	Spezielles Engagement im Arbeitsrecht
Kliemt & Vollstädt (Seite 32)	Förderung arbeitsrechtlicher Doktoranden durch Stipendien oder Preise; Lehrbeauftragter an Universitäten für Arbeitsrecht	Wird nicht erfasst	Nachwuchsförderung	Siehe Spalte 1
Küttner (Seite 46)	Sehr unterschiedliche Arten des sozialen Engagements; keine Hervorhebung, jeder Anwalt entscheidet selbst, wo und in welcher Weise er sich sozial engagiert	wird nicht erfasst; variiert stark je nach Aufwand und Projekt	Möglichkeit für Anwälte, außerhalb wirtschaftlicher Notwendigkeiten das eigene Wissen für sozial Bedürftige einzusetzen	Bringen Erfahrung als Arbeitsrechtler ein; oft ist aber das Engagement gewinnbringend, bei dem nicht auf berufliche Expertise zurückgegriffen wird
Latham & Watkins	Pro-Bono-Programm mit überwiegend gemeinnützigen Organisationen, NGO, Stiftungen als Mandanten in Deutschland, etwa Transparency International	Keine Angaben	Anwälte sollen aktiv am Pro-Bono-Programm teilnehmen und diese Mandaten mit gleicher Sorgfalt wie bei anderen Mandanten angehen	Kein spezielles Engagement
Mc Dermott Will & Emery	Unterstützung lokaler und internationaler Organisationen und deren Projekte (Unis, Wirtschaftsjuroren); zudem rechtliche Beratung von Mandanten, denen finanzielle Mittel für nötige Beratung fehlen	Düsseldorf: durchschnittlich 3,47 Prozent der Arbeitszeit für Pro-Bono-Arbeit (bei 71 Prozent der Anwälte); München ähnlich (bei 80 Prozent der Anwälte); über die Hälfte wendeten 2012 mehr als 20 Stunden auf	Pro-Bono-Engagement steht unter dem Aspekt: „Giving back to Society“; zudem: persönlicher Vorteil für Anwälte, immer wieder über Tellerrand zu schauen und die große Befriedigung für den Einzelnen	Anteil der Pro-Bono-Stunden bei Arbeitsrechtler besonders hoch; alle deutschen Arbeitsrechtler haben 2012 Pro Bono gearbeitet; Aufwand Düsseldorf neun Prozent, München sieben Prozent der Arbeitszeit;
Maat (Seite 48)	Juristische Unterstützung gemeinnütziger Organisationen und ehrenamtlicher Projekte etwa im Bereich Umweltschutz oder Bildung; Partner arbeiten zudem bei Stiftungen als Beiräte o. Ä.; Spenden; Lehrtätigkeiten	Schwankender Aufwand, da Tätigkeit projekt- oder verfahrensbezogen; im Schnitt aber nicht unter 50 Stunden pro Jahr	Im Vordergrund steht klar die altruistische Motivation, im Bewusstsein der Verantwortung des Berufsstands für gesellschaftliche Entwicklungen; Gewinn an persönlichem Profil	Arbeits- und sozialrechtliche Fragen treten bei gemeinnützigen Organisationen oft auf; daher in diesem Bereich ausgerichtete Kanzleien mehr gefragt
Menold Bezler (Seite 42)	Unterstützung verschiedenster Einrichtungen, Vereine und Hilfsorganisationen, finanziell und durch Pro-Bono-Beratung; Beispiel: Kinderhilfs- und Jugendwerke sowie Vereine und Stiftungen	Werden nicht separat erfasst	Gesellschaftliche Verantwortung; Erfolge teilen, indem gesellschaftlich relevante Projekte unterstützt werden	Kein spezielles Engagement für Arbeitsrechtler oder im Arbeitsrecht
Naegele	Engagement insbesondere für Kinderhilfsprojekte, etwa als Vorsitzender des Förderkreises krebskranker Kinder oder als Vorstandsmitglied im gemeinnützigen Verein „Future 4 Kids“; Unterstützung des Projekts Gesundes Frühstück für Kinder	Stefan Nägele: etwa 500 Std. Sebastian Frahm: etwa 50 Claudia Hahn: etwa 50	Dieses soziale Engagement hat nichts mit Kanzlei zu tun, sondern mit den Menschen, die sich in der Kanzlei zusammengefunden haben	Kein Zusammenhang zwischen sozialem Engagement und Aufgabe als Arbeitsrechtler; Arbeitsrecht keine geeignete Plattform für Pro-Bono-Aktivitäten
Noerr	Engagiert im Rahmen der Lex Mundi „Pro Bono Foundation“ durch kostenlose Beratung sozialer Unternehmer; Pro-Bono-Programm, etwa regelmäßige Tätigkeit für gemeinnützige Stiftung; soziale Projekte, etwa der Noerr Kinder Camp	Keine Angaben	Gesellschaftliche Verantwortung erfüllen, die von Anwälten besonders erwartet wird; Pro Bono spielt eine wichtige Rolle für die Identität der Sozietät und deren Wahrnehmung im öffentlichen Raum	Pro-Bono-Arbeit und soziales Engagement werden von allen Fachbereichen wahrgenommen
Oppenhoff	Unterstützung wohlthätiger Organisationen in ihrer Arbeit; Beispiel: Huddel & Brassel, ein lokales Projekt für Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten	Wird nicht erfasst, da es ein freiwilliges Engagement ist	Die Verantwortung der Kanzlei als Teil der Gesellschaft, gerade mit regionalem Bezug	Kein spezielles Engagement; es besteht jedoch häufig Bedarf für arbeitsrechtliche Beratung
Raue	Vielfältiges Engagement der Anwälte in unterschiedlichen gemeinnützigen Organisationen, etwa Johanniter; finanzielle Unterstützung der universitären Ausbildung	Die meisten Anwälte wenden 10 bis 20 Stunden pro Jahr auf	Persönliche Befriedigung, ohne Erwartung eines wirtschaftlichen Gewinns, Menschen in Notlage zu unterstützen; natürlich auch Zufriedenheit über positive Wahrnehmung in der Öffentlichkeit	Vor allem bei Beratung gemeinnütziger Organisationen, die hauptamtliche Geschäftsführer oder sonstige Mitarbeiter einstellen, ist eine Beratung im Arbeitsrecht gefragt
Schrade Straube Siebert	Pro-Bono-Rechtsberatung wird situativ betrieben, wenn Kanzlei der Auffassung ist, dass dem Rechtssuchenden qualitativ hochwertige Rechtsberatung zusteht, obwohl er sich diese nicht leisten kann	Wird nicht erfasst, da situativ	Ziel ist es, dem Rechtssuchenden im konkreten Einzelfall zu helfen; keine Werbung, kein Beitritt bei neu gegründeten Vereinen zum Zweck der Werbung	Keine abschließende Beurteilung möglich; tendenziell könnte gesteigerter Bedarf im Arbeitsrecht bestehen.
Schramm Meyer Kuhnke	Unterstützung von Unternehmungen, die insbesondere sozial benachteiligte Menschen (vor allem Kinder) fördern	30 bis 40 Stunden	Über den Tellerrand hinaus schauen; neben der rein wirtschaftlichen Beratung die sozialen und wirtschaftlichen Probleme benachteiligter Menschen im Blick behalten	Beratung der Stiftung Mittagskinder in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten

Urteilsübersicht

Die wichtigsten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in den vergangenen zwölf Monaten wieder zahlreiche bedeutsame Entscheidungen getroffen. Die aus Redaktionssicht wichtigsten Urteile haben wir für Sie zusammengefasst und auf Konsequenzen für Ihre tägliche Arbeit hin geprüft.

Autoren: Thomas Muschiol (Red.) und Katharina Schmitt (Red.)

Insbesondere mit dem Urlaubsrecht und dem Recht der Leiharbeitnehmer mussten sich die Richter des höchsten deutschen Arbeitsgerichts in den vergangenen Monaten intensiv auseinandersetzen. Aber auch die Entscheidungen des BAG zu Wünschen nach Arbeitszeitreduzierung, Gratifikationsregelungen und Altersgrenzen sollten Sie kennen.

Stichtagsklausel für Weihnachtsgeld: kein AGG-Verstoß

Eine tarifliche Regelung, wonach der Anspruch auf eine Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember eines Jahres abhängt, benachteiligt Arbeitnehmer, die vor diesem Stichtag wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, nicht unzulässig wegen des Alters. Eine Benachteiligung liegt nach Ansicht des BAG deswegen nicht vor, weil der Anspruch auf die Sonderzahlung nicht vom Alter des Beschäftigten abhängt und auch keine Anhaltspunkte ersichtlich sind, dass ältere Arbeitnehmer überproportional von der Regelung betroffen sind.

Die Entscheidung erging zwar ausdrücklich zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Sie hat gleichwohl Auswirkungen auf viele andere Vertragsverhältnisse, da sich die hier zur Frage stehende Stichtagsklausel in zahlreichen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in ähnlicher Form wiederfindet. Die grundsätzliche Wirksamkeit von Stichtagsklauseln steht dabei außer Frage und ist durch die höchstrichterliche Rechtsprechung schon immer als wirksam angesehen worden. Der klagende Arbeitnehmer hatte im vorliegenden Fall aber damit argumentiert, dass eine Stichtagsregelung ohne sachlichen Grund ältere Arbeitnehmer benachteilige, gewissermaßen „zufallsbedingt“ in Arbeitnehmer erster und zweiter Klasse aufteile. So seien die „zufällig“ im Dezember geborenen Arbeitnehmer bevorzugt, während die in den Vormonaten geborenen von der Sonderzahlung ausgeschlossen seien. Da der Ausschluss allein wegen Erreichens der Altersgrenze erfolge, sei von den betroffenen Mitarbeitern der eigentliche Sinn und Zweck der Stichtagsklausel, nämlich die Betriebstreue zu belohnen, nicht mehr beeinflussbar. Diesen Einwand ließ das BAG nicht gelten. Es verwies darauf, dass auch andere Beschäftigte, die beispielsweise wegen des Ablaufs eines befristeten Arbeitsvertrags vor dem 1. Dezember ausscheiden, der Stichtagsklausel zum Opfer fallen. Wichtig für die Praxis

ist, dass die Wirksamkeit derartiger Stichtagsklauseln vom BAG nicht nur bei unmittelbarer Tarifbindung, sondern auch für den Fall einer einzelvertraglichen Bezugnahme bestätigt worden ist.

Urteil vom 12.12.2012, 10 AZR 718/11

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen wirksam

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats endet, in dem der Arbeitnehmer die Regelarbeitsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sind wirksam. Mit dieser Entscheidung gibt das BAG den Unternehmen die Möglichkeit, durch kollektivrechtliche Regelungen ein „Spätestdatum“ für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse zu bestimmen. Derartige Altersgrenzen bleiben auch dann wirksam, wenn im Individualvertrag keine Regelung getroffen wurde. Dazu das BAG: „Die Vereinbarung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist auch keine, die Altersgrenzenregelung der Gesamtbetriebsvereinbarung verdrängende einzelvertragliche Abmachung.“

Urteil vom 5.3.2013, 1 AZR 417/12

Verfahrensstau bei Equal-Pay-Klagen aufgelöst

In einem Sammeltermin am 13. März 2013 entschied das BAG einige Grundsatzfragen zum Equal-Pay-Prinzip. Zahlreiche Arbeitnehmer hatten sich, nachdem der erste Senat des BAG am 14. Dezember 2010 (1 ABR 19/10) entschieden hatte, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) keine Tariffähigkeit besitzt, auf den Equal-Pay-Grundsatz berufen und den Differenzbetrag zwischen der unwirksamen tarifvertraglichen Vereinbarung und dem Lohn, der im Entleiherbetrieb üblich war, eingeklagt.

Bedeutsam für viele Fälle in der Praxis war die Frage, ob Verleihunternehmen im Vorteil sind, die in ihren Arbeitsverträgen nicht nur eine Bezugnahme auf den (unwirksamen) CGZP-Tarifvertrag vorgenommen, sondern noch zusätzlich individualrechtliche Ausschlussfristen vereinbart hatten. Das BAG vertritt hier die Ansicht, dass trotz unwirksamer in Bezug genommener Tarifverträge gleichwohl einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen wirksam sein können, sofern diese mit den allgemeinen Grundsätzen über Ausschlussfristen konform gehen.



Am Sitz des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt gehen jährlich über 4.000 Verfahren ein. Einige der wichtigsten Urteile stellen wir hier vor.

Auch zur Frage der allgemeinen Verjährungsfrist hat das BAG Position bezogen: Der Anspruch auf Equal Pay nach § 10 Abs. 4 AÜG unterliege insoweit der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, die mit dem Schluss des Jahres beginne, in dem der Anspruch entstanden ist und der Leiharbeitnehmer Kenntnis von den Anspruch begründenden Umständen habe. Für die Kenntnis ist jedoch nicht der Zeitpunkt der rechtlichen Beurteilung der Tariffähigkeit der CGZP maßgebend, alleine die Kenntnis des Leiharbeitnehmers von den „Tatsachen“ reicht nach Ansicht des BAG aus.

Urteile vom 13.3.2013, 5 AZR 954/11, 5 AZR 146/12, 5 AZR 242/12, 5 AZR 294/12, 5 AZR 224/12

Einfluss von Leiharbeitnehmern auf Kleinbetriebsbegriff

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist in sogenannten „Kleinbetrieben“, die in der Regel nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, nicht anwendbar. In der Praxis ist das eine große Erleichterung für diese Unternehmen, weil insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen keine Sozialauswahl vorgenommen werden muss. Die Frage, ob zur Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer auch Leiharbeitnehmer gehören, war bisher in Rechtsprechung und Literatur stark umstritten. So hatte sich die Vorinstanz des BAG in einem Urteil vom Juli 2011 noch eindeutig dafür entschieden, dass „in dem Betrieb eingesetzte Leiharbeitnehmer bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl

nicht zu berücksichtigen sind“ (LAG Nürnberg, Urteil vom 27.7.2011, 4 SA 713/10).

Die Nürnberger Richter waren sich so sicher, dass sie damit richtig liegen, dass sie ausdrücklich keine Revision zuließen. Erst über den Weg einer Nichtzulassungsbeschwerde erreichte der Streitfall das Bundesarbeitsgericht. Dieses nahm nicht grundsätzlich die Gegenposition zum LAG Nürnberg ein, schränkte aber den bisherigen Grundsatz ein: Unter bestimmten Voraussetzungen, so das BAG, sind bei der Bestimmung der „Zehner-Schwelle“ auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen. Diese Voraussetzungen hält das BAG dann für gegeben, wenn der Einsatz der Leiharbeiter auf einem „in der Regel vorhandenen Personalbedarf beruht“. Jetzt muss das Landesarbeitsgericht Nürnberg noch einmal feststellen, ob die zum Kündigungszeitpunkt im Betrieb tätigen Leiharbeitnehmer aufgrund eines regelmäßigen oder eines für den Betrieb in der Regel nicht kennzeichnenden Geschäftsanfalls beschäftigt waren.

Urteil vom 24.1.2013, 2 AZR 140/12

Kundenwunsch hat keinen Einfluss auf Arbeitszeit

Einem Leiharbeitnehmer kann der Wunsch auf Arbeitszeitverringerung nicht mit dem Argument verweigert werden, dass mit dem Entleiher ein Vertrag besteht, nach dem ausschließlich Arbeitnehmer mit einer bestimmten wöchentlichen Arbeitszeit überlassen werden. Hier muss

Streit um den Urlaub

Ein Blick auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts hat ein eindeutiges Ergebnis erbracht: Die Rechtsprechung zum Urlaubsrecht war der Renner der Saison.

Das Urlaubsrecht, so legt es die Geschäftsordnung des Bundesarbeitsgerichts fest, ist dem Neunten Senat zur Bearbeitung zugewiesen. Dass diese Zuweisung den betroffenen Richtern gerade im Jahr 2012 viel Arbeit und vor allem anspruchsvolle Aufgaben beschert hat, ist in erster Linie dem europäischen Gerichtshof zu verdanken, der 2009 mit seiner auch als „Schultz-Hoff-Urteil“ bekannten Entscheidung zum „Nichtverfall des Urlaubs bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern“ die bis dahin geltende Rechtslage völlig auf den Kopf gestellt hatte. Die Folge: Eine ganze Reihe von Auslegungsfragen über die unmittelbaren und mittelbaren Folgen der EuGH-Rechtsprechung wurden von den Instanzgerichten an das Erfurter Bundesarbeitsgericht durchgereicht und die Fachwelt wartete auch 2012 gespannt darauf, wie die Erfurter Richter in den zahlreichen anhängigen Revisionsverfahren entscheiden würden. Da wunderte es nicht, dass der Begriff „Urlaubsrecht“ nicht nur bei einer Blitzumfrage der Redaktion durchgehend auf Platz eins landete, sondern auch in den Fachmedien ganzjährig ein führendes Thema war – dies allerdings nicht nur beim Thema „Urlaubsübertragung“, denn auch in anderen Bereichen wurden vom Neunten Senat im Jahr 2012 wichtige Rechtsfragen zum Thema Urlaub gelöst. So brachte zum Beispiel die Abkehr von der sogenannten „Surrogatstheorie“ die Fachwelt zum Staunen. Auch wurde die seit Langem umstrittene Frage, ob eine altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer mit dem AGG in Einklang zu bringen ist, entschieden.

Die Differenzierungsurteile: Was ist Mindest-, was ist Mehrurlaub?

Nach der Entscheidung des EuGH zur Unverfallbarkeit war ein wichtiger Aspekt schon durch das BAG im Jahr 2011 geklärt worden: Dieses entschied, dass nicht der gesamte Urlaub, sondern nur der im Bundesurlaubsgesetz geregelte gesetzliche Mindesturlaub bei Arbeitsunfähigkeit aufgespart bleibt. Für viele Praktiker eine missverständliche Aussage, denn sie setzt voraus, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überhaupt erst einmal eine Urlaubsregelung besteht, die eine solche Differenzierung vornimmt. Ob und unter welchen Voraussetzungen dies bei tarifvertraglichen Rege-

lungen zu bejahen ist, das hat der Urlaubssenat am 22. Mai 2012 in zwei Urteilen anhand der tariflichen Urlaubsregelungen für den öffentlichen Dienst (TV-L) entschieden. Die in diesen Urteilen aufgestellten Grundsätze gaben für zahlreiche untergerichtliche Streitigkeiten die Maßstäbe für eine Überprüfung der jeweiligen tarifvertraglichen Differenzierungsklauseln vor. Danach kommt es nicht auf die Verwendung der Begriffe „Mindesturlaub“ und „Mehrurlaub“ an, sondern darauf, ob die Tarifvertragsparteien bezüglich ihrer Urlaubsregelungen ein eigenständiges, von den Regeln des Bundesurlaubsgesetzes „abweichendes Fristenregime“ geschaffen haben. Ist dies der Fall, so hindert dies die Annahmen eines „Gleichlaufs“ des gesetzlichen Mindesturlaubs und bewirkt, dass der Mehrurlaub nach den jeweiligen eigenständigen Regelungen des Tarifvertrags verfällt.

Urteile vom 22.5.2012, 9 AZR 575/10 und 9 AZR 618/10

Zentralentscheidung fiel im Sommer

„Bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern ist § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, wonach im Fall der Übertragung der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss, unionsrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt.“ Mit dieser Aussage hat der Neunte Senat die durch den EuGH vorgegebene Verfallssperre für Urlaub, der krankheitsbedingt nicht genommen werden kann, elegant auf eine Obergrenze von 15 Monaten reduziert. Interessant an diesem Urteil ist, dass es einen weiteren Aspekt enthält, der eigentlich die Ausweitung der Urlaubsübertragung noch verschärft hat. Die der Klage zugrunde liegende Frage war nämlich zunächst nur die, ob Urlaub nicht nur bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit aufgespart bleibt, sondern auch dann zu übertragen ist, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht und das Arbeitsverhältnis während des Bezugs dieser Rente auf Zeit ruht. Und genau diese Frage hat der Urlaubssenat zugunsten der klagenden Arbeitnehmerin beantwortet. So gesehen, hat diese einerseits in der Sache Recht bekommen, andererseits

konnte sie daraus aber nur insoweit einen Vorteil ziehen, als sie die verlangte Urlaubsabgeltung nur noch im Rahmen der vom Urlaubssenat gleichzeitig eingeführten Höchstgrenze von 15 Monaten verlangen konnte.

Urteil vom 7.8.2012, 9 AZR 353/10

Abschied von der Surrogatstheorie

Die Urlaubsabgeltung teilt das Schicksal des Urlaubsanspruchs oder anders ausgedrückt: Ist ein Urlaubsanspruch endgültig verfallen und scheidet der Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, so kann er nicht mehr verlangen, dass ihm dieser Urlaub abgegolten wird. So jedenfalls die bis zum 19. Juni 2012 maßgebliche Rechtslage, der die seit Generationen gelehrte „Surrogatstheorie“ zugrunde liegt. Der Abschied durch den Urlaubssenat erfolgte recht kurz und knapp und gründete sich nicht etwa auf eine gewandelte rechtswissenschaftliche Erkenntnis. Vielmehr stellt der Urlaubssenat erstaunlich pragmatisch fest, dass der Hauptfall, bei dem die Surrogatstheorie in der Vergangenheit gegriffen hat, nämlich beim Ausschluss von Urlaubsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit über den Übertragungszeitraum hinaus, aufgrund der neuen durch den EuGH geschaffenen Rechtslage nicht mehr existiere. Es sei daher kein sachlicher Grund gegeben, warum für einen arbeitsfähigen Arbeitnehmer nach Beendigung des





Arbeitsverhältnisses andere Regeln für den Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs gelten sollen als für einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer.

Urteil vom 19.6.2012, 9 AZR 652/10

Das AGG versperert den Altersurlaub

Gleich nach der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) standen sie in der Kritik: Die Rede ist von Urlaubsstaffelungen, die nicht nur nach Betriebszugehörigkeit, sondern auch nach dem Lebensalter differenzieren und daher Mitarbeitern, die eine bestimmte Altersgrenze erreichen, automatisch zusätzliche Urlaubstage zusprechen. Auch hier war der Urlaubssenat gefordert. Er sah in derartigen Regelungen einen Verstoß gegen das AGG und begründete dies damit, dass sich ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten bereits ab dem 30. beziehungsweise 40. Lebensjahr „kaum begründen“ ließe.

Für die Praxis hat diese Entscheidung nicht unerhebliche Auswirkungen. Viele haben nicht mit den Konsequenzen gerechnet, die sich aus dem Urteil für die Frage des Urlaubsanspruchs jüngerer Mitarbeiter ergeben. Der Verstoß gegen die Diskriminierung kann nämlich nach Ansicht des Urlaubssenats nur dergestalt beseitigt werden, dass „die wegen ihres Alters diskriminierten Beschäftigten ‚nach oben‘ angepasst werden“.

Urteil vom 20.3.2012, 9 AZR 529/10

der Arbeitgeber zunächst alle Möglichkeiten, gegebenenfalls auch die eines sogenannten „Ringtauschs“, durchprüfen. Das Urteil ist auch außerhalb von Leiharbeitnehmerverhältnissen wichtig, da auch bei anderen Auftragsabwicklungen vertragliche Kundenwünsche zu beachten sein können, nach denen Dienstleistungen in einer bestimmten wöchentlichen Mindestdauer vorzuhalten sind.

Urteil vom 13.11.2012, 9 AZR 259/11

Arbeitgeber muss im Zeugnis nicht danken

Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht. Aufgrund unterschiedlicher Ansichten zwischen zwei Landesarbeitsgerichten musste sich das BAG erneut mit dieser Frage beschäftigen und hat erwartungsgemäß seine Entscheidung aus dem Jahr 2001 bestätigt. Das BAG dazu wörtlich: „Auch wenn in der Praxis häufig dem Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt wird, kann daraus mangels gesetzlicher Grundlage kein Anspruch auf eine Dankesformel abgeleitet werden.“

Urteil vom 11.12.2012, 9 AZR 227/11

Gelber Zettel kann ab dem ersten Tag verlangt werden

Arbeitgeber dürfen vom Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, abweichend von der gesetzlichen „Dreitagesfrist“, schon vom ersten Tag der Erkrankung an verlangen.

Das Urteil zieht einen vorläufigen Schlusspunkt im Meinungsstreit bei der Auslegung des § 5 Abs. 1 Satz 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Umstritten und nicht höchstrichterlich geklärt war bisher die Frage, ob der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung, in Zukunft die Vorlage einer AU-Bescheinigung schon am ersten Tag zu verlangen, dies an einen konkreten Verdacht knüpfen müsse, insoweit er ein „pflichtgemäßes Ermessen“ ausüben habe. Dogmatisch stützen sich die Befürworter einer solchen Auslegung darauf, dass eine solche Anweisung den Grenzen des § 106 Gewerbeordnung (GewO) unterliegt. Das BAG hat sich der Vorinstanz jedoch angeschlossen, die § 5 EFZG als speziellere Regelung für den Bereich der Nachweispflicht in der Entgeltfortzahlung darstellt, die unter Spezialitätsgesichtspunkten den allgemeinen Bestimmungen zum Weisungsrecht in § 106 GewO vorgehe. Eine Überprüfung auf allgemeine Billigkeit habe daher gerade nicht zu erfolgen. Experten warnen allerdings davor, das Urteil ohne Analyse der konkreten vertraglichen Umstände im Unternehmen umzusetzen. Zum einen könnten (tarif-) vertragliche Besonderheiten dagegenstehen, zum anderen muss bei einer generellen Umstellung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachtet werden.

Urteile vom 14.11.2012, 5 AZR 886/11

Anbieterübersicht

Wirtschaftskanzleien mit mehr als 20 Arbeitsrechtlern

Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH	28
DLA Piper UK LLP	30
Kliemt & Vollstädt	32
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH	34

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Kreative Lösungen für anspruchsvolle Mandanten

BEITEN BURKHARDT verfügt über eines der größten arbeitsrechtlichen Teams in Deutschland mit mehr als 50 Spezialisten und Fachanwälten für Arbeitsrecht in den fünf nationalen Büros. Größe alleine ist jedoch nicht entscheidend. Höchste Priorität für die Arbeitsrechtler hat die kompetente, aber zugleich kostenbewusste Beratung des Mandanten. Die Vorstellungen und Wünsche umzusetzen, steht an erster Stelle.

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte von BEITEN BURKHARDT besitzen erstklassige Rechtskenntnisse und die Fähigkeit zu unternehmerischem Denken. Nur unter diesen Voraussetzungen kann optimaler Rechtsrat erteilt werden. Ihre Ansprechpartner verfügen in der Regel über die Qualifikation „Fachanwalt für Arbeitsrecht“. Sie beraten auch ausländische Mandanten in ihrer Heimatsprache (englisch, französisch, niederländisch, spanisch und russisch).

Bei den Mandanten der Kanzlei handelt es sich überwiegend um mittelständische Unternehmen, darüber hinaus werden aber auch DAX-Unternehmen beraten. BEITEN BURKHARDT ist neben allen individualarbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten in der Lage, hoch komplexe personalintensive Sonderprojekte zu übernehmen, für die kurzfristig ein Team von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten zusammengestellt werden muss. Beispielhaft sind hier umfangreiche Restrukturierungsmaßnahmen wie Verlagerungen von Betrieben mit mehreren 100 Beschäftigten zu nennen. Daneben geht es aber auch um komplexe Tarifvertragsverhandlungen für Unternehmen mit mehreren Tausend Beschäftigten und einer Vielzahl von Standorten in Deutschland. Schließlich ist die Kanzlei beim Aufbau und der Überwachung von anspruchsvollen Compliance-Systemen tätig geworden. Der Bereich der betrieblichen Altersversorgung wird schwerpunktmäßig vom Büro in Düsseldorf betreut, das über eine langjährige Spezialisierung im Betriebsrentenrecht verfügt. Das Tätigkeitspektrum

wird durch Insolvenzrechtsberatung, durch ein starkes internationales Projektmanagement sowie durch die arbeitsrechtliche Kompetenz bei Entsendungsfällen abgerundet.

Arbeitsrechtliche Praxis ist ohne intensive forensische Tätigkeit nicht denkbar. Daher treten die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte von BEITEN BURKHARDT regelmäßig an allen Arbeitsgerichten in Deutschland, den Landesarbeitsarbeitsgerichten und am Bundesarbeitsgericht auf. Last but not least ist es den Mandanten der Kanzlei wichtig, dass die Arbeitsrechtler auch die Entwicklung der Kosten ihrer Rechtsberatung im Auge behalten und diese Entwicklung mit den Mandanten vertrauensvoll abstimmen. Daher werden die Kosten transparent gehalten und mit ausführlichen Zeitnachweisen unterlegt. Wenn der Mandant das Kosten-Nutzen-Verhältnis nachvollziehen kann, ist dies die beste Grundlage für eine dauerhafte vertrauensvolle Mandatsbeziehung. Die Tatsache, dass die Kanzlei über eine Vielzahl langjährig bestehender Mandate verfügt, ist der beste Beweis für das gerade bei diesem sensiblen Rechtsbereich so wichtige Vertrauen in kompetente, strategisch ausgerichtete, kreative, aber auch ökonomisch sinnvolle Beratung.



Short Facts

Standorte	Berlin, Düsseldorf, Frankfurt a. M., München, Nürnberg
Arbeitsrechtler	etwa 55
Tätigkeitsschwerpunkte	umfassende Dauerberatung, bAV, Restrukturierungen, Gerichtsverfahren
Referenzmandate	Cola-Cola, Nokia, Adidas, SAP, Harman Becker, TÜV SÜD
Internationale Verflechtungen	Eigene Standorte in Belgien, China, Russland und der Ukraine
Regelmäßige Mandanten-Events	Seminarreihe mit „Betriebsberater“: „Kreative Lösungen im Arbeitsrecht“
Gründungsjahr	1990

BEITEN BURKHARDT

**Beiten Burkhardt
RechtsanwaltsGes. mbH**

Ganghoferstr. 33
80339 München
Tel. 089 35065-1143
Fax 089 35065-2111
Christopher.Melms@bblaw.com
www.bblaw.com

Interview mit Dr. Christopher Melms, Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht

Sie verfügen über ein großes Arbeitsrechtsteam. Welche Rolle spielt der Bereich Arbeitsrecht in Ihrer Kanzlei?

Dr. Christopher Melms: Nach einem alten Stichwort ist Bescheidenheit eine Zier. Ich möchte daher die Rolle unserer Praxisgruppe Arbeitsrecht nicht überbewerten. Man kann aber anhand der Zahlen und der personellen Bedeutung feststellen, dass wir mit etwa 55 Berufsträgern in Deutschland eine nicht unerhebliche Rolle in der Kanzlei spielen.

Unabhängig davon glauben wir aber auch, den Fachmedien entnehmen zu können, dass die Bedeutung der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland visibel ist. Wir haben eine hohe Präsenz in den Fachmedien und sind auf vielen arbeitsrechtlichen Veranstaltungen vertreten. Beispielhaft sei hier nur der HR-Summit genannt, der in diesem Jahr zum vierten Mal vom F.A.Z.-Institut in Frankfurt veranstaltet wird. Wichtig ist daneben auch, dass unsere arbeitsrechtliche Abteilung eigenständige Mandate bearbeitet. In einigen großen Kanzleien ist Arbeitsrecht nur ein Teilaspekt bei der Bearbeitung zum Beispiel großer Mandate im Bereich M&A. In unserer Gruppe ist die gesamte Bandbreite des Arbeitsrechts unser „Daily Business“.

Verhandlungen mit Gewerkschaft oder Betriebsrat, etwa bei Restrukturierungen, sind typische Aufgabengebiete im Arbeitsrecht. Worauf kommt es da an?

Melms: Bei derartigen Verhandlungen kommt es nach unserer Überzeugung entscheidend darauf an, bei den Partnern, also Gewerk-

schaft oder Betriebsrat, durch Offenheit und klare Verhandlungsführung Vertrauen zu schaffen. Die Vertreter der Gewerkschaft und die Mitglieder des Betriebsrats erkennen es sehr schnell, wenn der Anwalt auf Arbeitgeberseite versucht, sie „hinter's Licht zu führen“. Dann ist nicht nur das Vertrauen in die seriöse Verhandlungsführung passé, sondern das Verhandlungsergebnis wird dies widerspiegeln. Außerdem muss jeder Arbeitgebervertreter, was im Übrigen auch für die Vertreter der Gewerkschaft und für die Betriebsratsmitglieder gilt, damit rechnen, dass sein mündliches Wort als verbindlich verstanden wird. Es geht nicht an, eine mündliche Absprache nachträglich in Frage stellen zu wollen. Dies zerstört vorhandenes Vertrauen und vereitelt auch den Erfolg der Verhandlungen.

Aufgrund der hohen Anforderungen, nicht nur fachlich, sondern beispielsweise auch in Sachen Erreichbarkeit, ist es schwieriger für Kanzleien, geeignete Nachwuchskräfte zu finden. Wie schaffen Sie es, gute Anwälte zu rekrutieren und zu binden?

Melms: Glücklicherweise ist es uns bis heute stets gelungen, die besten Leute eines Jahrgangs zu rekrutieren. Dies schaffen wir nicht mit großzügigen finanziellen Angeboten. Andere Großkanzleien zahlen andere Einstiegsgehälter.

Es geht aber nicht nur um Geld. Wir rekrutieren vornehmlich aus dem eigenen Nachwuchs. Allein am Standort München haben wir im Arbeitsrecht seit 2010 zehn Anwälte eingestellt, die bei uns zuvor Referendare wa-



Dr. Christopher Melms

ren. Um frühzeitig Referendare zu gewinnen, sind wir bei Bewerbermessen präsent und versuchen mit Infoabenden auf unsere Kanzlei aufmerksam zu machen. Um bei unseren Kanzleiveranstaltungen gute Teilnehmerzahlen zu erreichen, pflegen wir durch einen für Recruiting verantwortlichen Spezialisten gute Beziehungen zu den Ausbildungszentren der Rechtsreferendare.

Mit dieser Strategie vermeiden wir hohe Recruitingkosten durch Personalvermittler und kennen die Leute, die bei uns anfangen. Wer einmal bei uns Rechtsreferendar war, der weiß auch das gute kollegiale Arbeitsklima und das funktionierende Teamwork zu schätzen und hat in der Regel große Lust, nach der Referendarzeit bei uns als angestellter Rechtsanwalt einzusteigen. Dies ist der Schlüssel für unsere erfolgreiche Rekrutierungsarbeit.

DLA Piper UK LLP

Internationale Beratung mit lokaler Expertise

Mit eigenen Büros in 32 Ländern weltweit ist DLA Piper sehr gut aufgestellt. Dadurch schafft es die „Full Service Law Firm“, Mandanten in allen wichtigen Wirtschaftsnationen vor Ort zu betreuen. In Deutschland hat die Kanzlei fünf Standorte, an denen Arbeitsrecht zu den wichtigsten Fachgebieten zählt.

Mit über 4.200 Rechtsanwälten in 77 Büros und 32 Ländern ist DLA Piper aktuell die größte Wirtschaftskanzlei der Welt. Als Full-Service-Kanzlei berät DLA Piper seine Mandanten in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Die Arbeitsrechtspraxis zählt mit weltweit mehr als 250 Anwälten zu den bedeutendsten der Branche und berät ihre ausländischen Mandanten im Inland ebenso wie die inländischen Mandanten im Ausland in allen arbeitsrechtlichen Fragen.

In Deutschland ist DLA Piper mit Büros in Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln und München vertreten. Gleichgültig, ob es sich bei den Mandanten um regional, national oder international tätige Unternehmen handelt, werden sie von DLA Piper überall dorthin begleitet, wo sie auf eine pragmatische und kosteneffiziente Rechtsberatung vor Ort und aus einer Hand angewiesen sind. Dabei nimmt die Praxisgruppe Arbeitsrecht eine wichtige Schlüsselposition ein. Denn Arbeitsrecht ist bei DLA Piper eine Kernkompetenz, die wir ständig ausbauen und erweitern. Gerade deshalb gehört das Arbeitsrechtsteam von DLA Piper in Deutschland zu den führenden seines Fachs. Unseren Mandanten stehen anerkannte Rechtsexperten zur Verfügung, die umfassende Kenntnisse in allen Fragen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts besitzen. Wir verfügen über tiefgehende und langjährige Expertise in der arbeitsrechtlichen Beratung, bei Unternehmensrestrukturierungen sowie bei Auseinandersetzungen mit Betriebsräten, Gewerkschaften oder einzelnen Mitarbeitern.

Die enge Zusammenarbeit mit Kollegen aus den Praxisgruppen Steuer- und Gesellschaftsrecht ermöglicht uns die Beratung in rechtlich komplexen Fragen, die sich etwa beim Outsourcing oder bei Auslandsentsendungen stellen. Ferner haben wir umfangreiche Erfahrungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung.

Eine weitere Besonderheit der arbeitsrechtlichen Beratung von DLA Piper liegt darin, dass wir unsere Mandanten auch außerhalb großer Transaktionen umfassend und dauerhaft vertreten. Dabei geht es in erster Linie um reine arbeitsrechtliche Fragestellungen wie betriebliche Restrukturierungen, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, die Entlassung von Mitarbeitern, die Gestaltung von Arbeitsverträgen, den Arbeitnehmerdatenschutz und tarifrechtliche Auseinandersetzungen. Zu diesen Themen haben wir mit zahlreichen Unternehmen zum Teil seit über 20 Jahren enge Mandatsbeziehungen. Darüber hinaus zählt die Beratung von Führungskräften zu den Spezialgebieten des deutschen Arbeitsrechtsteams von DLA Piper. Die Gestaltung von Dienst- und Arbeitsverträgen, Bonusregelungen und „Stock Options“ oder auch die Beratung und Vertretung bei Beendigung dieser Verträge.

Unsere Mandanten finden bei DLA Piper ein fachlich und international hervorragend vernetztes, hochspezialisiertes Team von Arbeitsrechtlern, die mit großer Begeisterung ihrer Berufung nachgehen, um ihren Mandanten den bestmöglichen Service anzubieten.

Short Facts

Standorte	Berlin, Frankfurt a. M., Hamburg, Köln, München, weitere 72 Büros weltweit
Arbeitsrechtler	23 in Deutschland, weltweit über 250
Tätigkeitsschwerpunkte	Betriebsverfassungsrecht, Tarifvertragsrecht, Umstrukturierung, Outsourcing, Betriebsübergang, Auslandsentsendung
Referenzmandate	Accenture, Benteler, Cisco, H&M, Samsung
Internationale Verflechtungen	weltweit eigene Büros sowie ein Netzwerk eng verbundener Kanzleien
Regelmäßige Mandanten-Events	regelmäßige Informationsveranstaltungen, Newsletter und Client Alerts
Gründungsjahr	2004 in Deutschland

**DLA Piper UK LLP**

Jungfernstieg 7
 20354 Hamburg
 Tel. +49 (0) 40 18888-132
 Fax +49 (0) 40 18888-111
 volker.vonalvensleben@dlapiper.com
 www.dlapiper.com

Interview mit Volker von Alvensleben, Office Managing Partner, Hamburg

Großkanzleien sagt man nach, dass Sie lediglich am Rande und bei großen Deals im Arbeitsrecht tätig sind. Wie ist das bei Ihnen in der Kanzlei?

Volker von Alvensleben: DLA Piper verfügt über eines der größten Arbeitsrechtsteams weltweit. Mit 23 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten in Deutschland und weltweit annähernd 300 sind wir in allen Fragen des individuellen und kollektiven, des nationalen und internationalen Arbeitsrechts tätig. DLA Piper versteht sich als Full-Service-Kanzlei. Sie unterscheidet sich dabei von den großen Kanzleien, deren Schwerpunkte in den nationalen und internationalen Transaktionen liegen, dadurch, dass wir eine weitgehend eigenständig operierende Arbeitsrechtspraxis haben. Die ganz überwiegende Anzahl unserer Mandanten lässt sich von DLA Piper auch außerhalb der Deals arbeitsrechtlich beraten und vertreten. So sind wir im großen Umfang bei rein arbeitsrechtlichen Fragestellungen, wie betrieblichen Restrukturierungen, Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, Massenentlassungen, Gestaltung von Arbeitsverträgen, dem Arbeitnehmerdatenschutz oder tarifrechtlichen Auseinandersetzungen tätig.

Ihre Kanzlei gehört zu den größten weltweit. Welche Rolle spielt Internationalität im Arbeitsrecht?

von Alvensleben: In der sich mehr und mehr globalisierenden Wirtschaft werden wir immer mehr auch im Arbeitsrecht international in Anspruch genommen. Ob es sich dabei um Entsendungsverträge handelt oder um den

Entwurf eines Arbeitsvertrages, der in seiner Rohfassung in möglichst vielen Ländern anwendbar ist, oder um eine vergleichende Gegenüberstellung der Betriebsrentensysteme in zahlreichen Ländern. Gerade große und international aufgestellte Unternehmen bedienen sich gerne unserer weltweiten Präsenz, zumal wir den Mandanten die Koordinierung und Abrechnung der weltweiten Tätigkeit aus einer Hand mit zentralem Ansprechpartner anbieten.

Sie beraten unter anderem Führungskräfte und Geschäftsführer. Was sind hier typische Arbeitsfelder?

von Alvensleben: Bei der Beratung von Führungskräften, Vorständen und Geschäftsführern geht es regelmäßig um die Gestaltung von Dienst- und Arbeitsverträgen, Bonusregelungen und Stock Options sowie um die Beratung und Vertretung bei der Beendigung dieser Verträge.

Auch die Anwaltsbranche spürt den Fachkräftemangel. Aufgrund der hohen Anforderungen, nicht nur fachlich, sondern beispielsweise auch in Sachen Erreichbarkeit, ist es schwieriger, geeignete Nachwuchskräfte zu finden. Wie schaffen Sie es, gute Anwälte zu rekrutieren und zu binden?

von Alvensleben: Wir bemühen uns sehr, gute Juristen, die sich noch im Studium oder Referendariat befinden bei uns zu beschäftigen und an uns zu binden. Dabei kooperieren wir mit den Universitäten an den jeweiligen Standorten und zum Beispiel auch mit



Volker von Alvensleben

der Bucerius Law School, deren Partner wir sind. Es war zu allen Zeiten nicht leicht, die Spitzenjuristen für sich zu gewinnen. Hier stehen wir im Wettbewerb mit allen anderen erfolgreichen Kanzleien. Gegenüber den meisten unserer Wettbewerber hilft uns dabei unsere globale Aufstellung, die auch für Berufsanfänger, denen wir nach einer gewissen Einarbeitungszeit „Secondments“ und dergleichen anbieten, attraktiv ist. Auch Referendare oder Doktoranden haben bei uns die Möglichkeit, in den ausländischen Büros zu hospitieren. Natürlich bemühen wir uns bei allem manchmal stressvollen Arbeitseinsatz um ein gutes Betriebsklima und darum, dass alle unsere Mitarbeiter motiviert, mit Freude und Engagement bei uns tätig sind. Nur dann ist gewährleistet, dass sie die bestmögliche Leistung dauerhaft erbringen.

KLIEMT & VOLLSTÄDT

Arbeitsrecht für Unternehmen – weltweit

Mit rund 60 ausschließlich im Arbeitsrecht tätigen Rechtsanwälten zählt KLIEMT & VOLLSTÄDT zu den größten auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzleien in Deutschland. Gemeinsam mit den Partnerkanzleien von Ius Laboris bietet KLIEMT & VOLLSTÄDT einen globalen Arbeitsrechtsservice in rund 100 Ländern.

KLIEMT & VOLLSTÄDT ist eine der führenden Arbeitsrechtskanzleien Deutschlands mit Büros in Düsseldorf, Frankfurt und Berlin. Die Kanzlei bietet deutschen und internationalen Unternehmen eine umfassende und hochkarätige Beratung in allen Fragen des Arbeitsrechts sowie der angrenzenden Rechtsgebiete des Sozialversicherungs-, Dienstvertrags- und Entsendungsrechts – kreativ, praxisorientiert und auf die spezifischen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens zugeschnitten.

Zu den Mandanten von KLIEMT & VOLLSTÄDT zählen deutsche und internationale Unternehmen nahezu sämtlicher Branchen und Größen, unter anderem zehn DAX-Konzerne, etliche Euro-Stoxx-50-Konzerne sowie zahlreiche MDAX-Unternehmen, aber auch zahlreiche mittelständische Unternehmen.

Die Tätigkeitsfelder von KLIEMT & VOLLSTÄDT umfassen – neben der arbeitsrechtlichen Dauerberatung – unter anderem die Planung und Umsetzung von Restrukturierungsprojekten (vor allem Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen nebst Einigungsstellenverfahren) sowie die Lösung tarifvertraglicher Aufgabenstellungen (zum Beispiel Vereinheitlichung des Tarifniveaus, Schaffung passgenauer Tarifstrukturen, Verhandlung von Tarifverträgen, Arbeitskampfscenarien). Zu den weiteren Tätigkeitsschwerpunkten gehören Betriebsverfassungsrecht (unter anderem die Implementierung von Arbeitszeit- und Vergütungs-

modellen), Betriebliche Altersversorgung, Arbeitnehmerüberlassung, Datenschutz sowie Organhaftung. Dabei profitieren die Mandanten von der umfassenden Branchenkenntnis, dem weitreichenden Erfahrungsschatz aus einer Vielzahl einschlägiger Restrukturierungsprojekte und dem arbeitsrechtlichen Spezial-Know-how.

Daneben verfügen die Anwälte der Kanzlei über einen großen Erfahrungsschatz bei der Prozessführung bundesweit vor allen Arbeits- und Landesarbeitsgerichten sowie dem Bundesarbeitsgericht.

Die Partner von KLIEMT & VOLLSTÄDT sind bekannt als gefragte Referenten bei arbeitsrechtlichen Seminaren, Konferenzen und Workshops. Sie treten durch zahlreiche Fachveröffentlichungen in Erscheinung und besitzen aufgrund ihrer hohen Fachkompetenz eine ausgezeichnete Reputation. Sie werden regelmäßig als Experten für Arbeitsrecht in der Fachpresse beziehungsweise in einschlägigen Ranking-Handbüchern benannt.

KLIEMT & VOLLSTÄDT ist Mitglied von Ius Laboris, der weltweiten Allianz der führenden Arbeitsrechtskanzleien. Gemeinsam mit weltweit 40 Partnerkanzleien und rund 60 assoziierten Kanzleien bietet KLIEMT & VOLLSTÄDT einen nahtlosen globalen arbeitsrechtlichen Service in mehr als 100 Ländern – schnell, effizient, pragmatisch und in höchster Qualität.

Short Facts

Standorte	Düsseldorf, Frankfurt am Main, Berlin
Arbeitsrechtler	rund 60, davon 30 Fachanwälte für Arbeitsrecht
Tätigkeitsschwerpunkte	Restrukturierungen, Betriebsverfassungs- und Tarifrecht, Betriebliche Altersversorgung, Arbeitnehmerüberlassung, Auslandsentsendung, Organhaftung, Datenschutz
Referenzmandate	keine Angaben
Internationale Verflechtungen	Mitglied von Ius Laboris mit Partnerkanzleien in rund 100 Ländern
Regelmäßige Mandanten-Events	Inhouse-Seminare; regelmäßiges Arbeitsrechtsfrühstück
Auszeichnungen	Arbeitsrechtskanzlei des Jahres 2002 und 2007 (Juve); Law Firm of the Year 2012: Management Labour and Employment – Germany (The Lawyers World Law Awards 2012)
Gründungsjahr	2002

KLIEMT & VOLLSTÄDT
Fachanwälte für Arbeitsrecht
Partnerschaft von Rechtsanwälten

Speditionstraße 21
 40221 Düsseldorf
 Tel. +49 (0) 211 88288-115
 Fax +49 (0) 211 88288-200
 michael.kliemt@kliemt.de
 www.kliemt.de

Interview mit Prof. Dr. Michael Kliemt, Partner

Als rein deutsche Kanzlei haben Sie keine eigenen internationalen Standorte. Ist das im Arbeitsrecht nicht nötig?

Prof. Michael Kliemt: Wir arbeiten internationaler als die meisten Großkanzleien. Viele unserer Mandanten beraten wir nicht nur in Deutschland, sondern – gemeinsam mit unseren Partnerkanzleien – weltweit. Dabei profitieren unsere Mandanten davon, dass Kliemt & Vollstädt das deutsche Mitglied von Ius Laboris ist, der weltweiten Allianz der führenden Arbeitsrechtskanzleien. Mit mehr als 2.500 Rechtsanwälten bietet Ius Laboris durch rund 40 Mitgliedskanzleien und rund 60 assoziierten Kanzleien einen globalen Arbeitsrechtsservice in fast 100 Ländern. Die Ius-Laboris-Kanzleien bieten weltweit eine spezialisierte Rechtsberatung und Prozessführung in allen HR-relevanten Bereichen: Arbeitsrecht, Betriebliche Altersversorgung, Auslandsentsendung, Aufenthalts- und Ausländerrecht und Sozialversicherungsrecht. Ius Laboris verbindet die Vorteile des hohen Spezialisierungsgrades im Arbeitsrecht mit der internationalen Erfahrung der Mitgliedskanzleien - jedoch ohne den hohen Overhead-Aufwand der sogenannten Law Firms. Dies ermöglicht einen internationalen Service zu kompetitiven Konditionen, die sich am regionalen Markt ausrichten.

Wie gehen Sie an Mandate heran?

Kliemt: Dies hängt sehr stark vom jeweiligen Mandat ab. Bei der arbeitsrechtlichen Dauerberatung erhalten unsere Mandanten in der Regel zwei Ansprechpartner. Auf diese Wei-

se ist eine optimale Erreichbarkeit zu jeder Tages- und Nachtzeit sichergestellt. Dabei legen wir großen Wert auf eine hohe personelle Kontinuität. Ineffizienzen, die mit Bearbeiterwechseln verbunden wären, werden so vermieden. Wichtig ist uns, die Bedürfnisse und Besonderheiten der von uns betreuten Unternehmen sehr genau zu kennen - Dies ist eine unabdingbare Voraussetzung für die optimale arbeitsrechtliche Beratung.

Was ändert sich bei größeren Projekten?

Kliemt: Bei großen Restrukturierungsprojekten profitieren unsere Mandanten nicht nur von unserem großen Erfahrungsschatz, sondern auch von unserer enormen personellen Schlagkraft: Rund 60 im Arbeitsrecht tätige Anwälte kann kaum eine andere Kanzlei anbieten. Im Bedarfsfall, etwa bei komplexeren Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen, Tarifvertragsverhandlungen, Massenentlassungen oder Arbeitskampsituationen, können wir das jeweilige Team problemlos kurzfristig um weitere Arbeitsrechtler ergänzen. Reichen die Kapazitäten unserer Mandanten nicht aus, springen wir gerne ein und übernehmen im Rahmen eines „Rund-um-Sorglos-Paketes“ temporär sogar Aufgaben der Personalabteilung.

Im Vergleich zu vielen anderen Kanzleien gehen Sie offensiv mit dem Thema Honorar um und veröffentlichen die Höhe auf Ihrer Internetseite. Warum?

Kliemt: Früher oder später kommt das Thema der Honorierung ohnehin zur Sprache.



Prof. Dr. Michael Kliemt

Wir legen dabei Wert auf ein Höchstmaß an Transparenz und Fairness. Beispielsweise erhalten unsere Mandanten sehr detaillierte Tätigkeitsaufstellungen. Unser Ziel ist es, langfristige Mandantenbeziehungen auf- und auszubauen. Ein Erfolgsfaktor ist dabei unser optimales Preis-Leistungsverhältnis. Die hohe Zufriedenheit unserer Mandanten ist an der Entwicklung unserer Kanzlei abzulesen: Gegründet vor genau elf Jahren gehören wir heute mit rund 60 ausschließlich im Arbeitsrecht tätigen Anwälten bei der arbeitsrechtlichen Betreuung von Unternehmen zu den führenden Kanzleien Deutschlands.

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Aufgaben werden interdisziplinär erfüllt

Luther zählt mit rund 40 auf das Arbeitsrecht spezialisierten Anwältinnen und Anwälten zu den größten Arbeitsrechtspraxen in Deutschland. Das Team begleitet großvolumige Transaktionen sowie Umstrukturierungen und berät auch in anderen komplexen arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

Luther bietet als eine der führenden deutschen Wirtschaftskanzleien eine umfassende Beratung in allen wirtschaftlich relevanten Feldern der Rechts- und Steuerberatung an. Die Full-Service-Kanzlei ist mit rund 350 Rechtsanwälten und Steuerberatern in elf deutschen Wirtschaftsmetropolen vertreten und mit Auslandsbüros in Brüssel, Budapest, London, Luxemburg sowie Shanghai und Singapur in wichtigen Investitionsstandorten und Finanzplätzen Europas und Asiens präsent. Zu den Mandanten zählen große und mittelständische Unternehmen sowie die öffentliche Hand.

Luther verfügt über enge Beziehungen zu Wirtschaftskanzleien in allen maßgebenden Jurisdiktionen weltweit und ist zudem das deutsche Mitglied von Taxand, dem weltweiten Zusammenschluss unabhängiger Steuerberatungsgesellschaften.

Die Kanzlei verfolgt einen unternehmerischen Ansatz: Die Beratung richtet sich am größtmöglichen wirtschaftlichen Nutzen für den Mandanten aus. Die Erarbeitung unternehmerisch sinnvoller und dauerhaft tragfähiger Lösungen steht im Mittelpunkt. Alle Rechtsanwälte und Steuerberater bringen ein interdisziplinäres Aufgabenverständnis mit und haben langjährige Erfahrung in der fachübergreifenden Zusammenarbeit.

Mit dem hohen Qualitätsanspruch von Luther, der Präsenz in der Fläche an allen deutschen Wirtschaftszentren und der Größe des Teams bewältigt das Arbeitsrechtsteam anspruchsvolle Aufgaben: Arbeitsrechtliche Reorganisationen auch in großen deutschen Konzernen einschließlich der Verlagerung von Funktionen in das Ausland begleitet Luther laufend. Das Team führt Grundsatzprozesse bis zum Bundesarbeitsgericht in kollektiven Angelegenheiten, auch im Arbeitskampfrecht. Luther berät Unternehmen in tarifpolitischen Fragestellungen ebenso wie bei der Gründung und Reorganisation von Arbeitgeberverbänden sowie bei Satzungsfragen. Daneben hat Luther jüngst einen Insolvenzverwalter bei weit über 2.000 parallelen Kündigungsverfahren in einer der größten Insolvenzen der letzten Jahre vertreten.

Beratungsschwerpunkte unserer Praxis sind weiterhin In- und Outsourcing-Projekte, arbeitsrechtlich relevante Auslandssachverhalte (beispielsweise Entsendungen), betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen, Sachverhalte rund um die Unternehmensmitbestimmung, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht, Anstellung und Trennung von Geschäftsführern und Vorständen, Individualarbeitsrecht, betriebliche Altersvorsorge, Sozialversicherungsrecht.

Short Facts

Standorte	In Deutschland: 11 Standorte in allen Wirtschaftszentren, 6 Standorte in Europa und Asien
Arbeitsrechtler	rund 40
Tätigkeitsschwerpunkte	Kollektives Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht, Umstrukturierungen
Referenzmandate	keine Angaben
Internationale Verflechtungen	Enge Beziehungen zu Kanzleien in allen maßgebenden Jurisdiktionen
Regelmäßige Mandanten-Events	Regelmäßige lokale Seminarveranstaltungen, Newsletter, Exklusiv-Events
Gründungsjahr	1992

Luther.

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Augustenstr. 7
70178 Stuttgart
Tel. 0711 9338-12894
Fax 0711 9338-110
dietmar.heise@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com

Interview mit Dietmar Heise, Partner

Zuletzt sind häufiger Boutiquen im Arbeitsrecht entstanden, die versuchen, mit kleineren Teams und preisgünstiger als Großkanzleien zu agieren. Wo liegt für Sie der Vorteil größerer Arbeitsrechtsteams?

Dietmar Heise: Die Größe eines Teams allein bringt Flexibilität in der Mandatsbearbeitung und Kapazitäten, auch große Massenverfahren zu bewältigen. Wir legen allerdings auch großen Wert auf durchgängig hohe Qualifikationen der Mitarbeiter und gleichmäßige Qualität der Arbeit. Beides sichern wir auch durch ein internes Weiterbildungsprogramm ab, mit dem Luther in jüngster Zeit verschiedene Auszeichnungen errungen hat – aktuell wurde uns auch der Deutsche Bildungspreis verliehen. So können wir unseren Mandanten an unseren flächendeckend in Deutschland verteilten Standorten von jedem Standort aus hervorragende Leistungen erbringen. Damit werden auch vermeintliche Kostennachteile zu Vorteilen. Auch generell sehe ich nicht, dass Boutiquen per se preisgünstiger agieren können als Luther.

Was sind derzeit Aufgaben im Arbeitsrecht, die Sie und Ihre Kollegen beschäftigen?

Heise: Rein statistisch gesehen haben uns Kündigungsschutzverfahren im letzten Jahr sehr häufig beschäftigt, allein schon durch weit über 2.000 Prozesse im Rahmen einer der größten Insolvenzen der letzten Jahre. Insgesamt beobachten wir – mit gewissen regionalen Unterschieden –, dass die Nachfrage nach Umstrukturierungen mit Personalabbau zwar nicht mehr das Ausmaß der Krisenjahre

hat, aber nach wie vor ein stark nachgefragtes Thema ist. Auswirkungen des Kostendruckes mag auch sein, dass wir relativ häufig mit tarifrechtlichen Fragestellungen wie dem Abschluss von Haustarifverträgen, anderen Optimierungen der Tarifbindung der Unternehmen oder sogar mit der Gründung oder Mitgliedschaft von und in Verbänden befasst werden. Natürlich werden wir auch mit den Konsequenzen der politischen Eingriffe in das Arbeitsleben konfrontiert, beispielsweise bei der Zeitarbeit.

Auch die Anwaltsbranche spürt den Fachkräftemangel. Aufgrund der hohen Anforderungen, nicht nur fachlich, sondern beispielsweise auch in Sachen Erreichbarkeit, ist es immer schwieriger, geeignete Nachwuchskräfte zu finden. Wie rekrutieren und binden Sie gute Anwälte?

Heise: Schon lange reicht es nicht mehr, in Stellenanzeigen, auf Absolventenmessen oder in Vorstellungsgesprächen Entwicklungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben „ins Blaue hinein“ zu versprechen. Beide Themen werden mittlerweile auch in unserer Branche von den Bewerbern nachgefragt und kompromisslos angesprochen. Die anspruchsvollen Arbeitsaufgaben und tollen Mandate setzen die Kandidaten als selbstverständlich voraus.

Was sie jedoch wissen wollen ist: „Wie arbeite ich ganz konkret daran mit?“ Genau hingeschaut wird auf die Art und Weise, wie die Zusammenarbeit aussieht. Unternehmen, die Distanz und Hierarchie innerhalb der



Dietmar Heise

Karrierestufen leben, haben es hier schwer. Außerdem wollen die Kandidaten sich weiter entwickeln und prüfen die vorhandenen Entwicklungsangebote sehr genau. Bloße Ankündigungen oder Weiterbildungsangebote ohne echte Substanz werden schnell durchschaut.

Wir glauben, diese neuen Vorstellungen des Nachwuchses gut zu bedienen. Wir geben den Mitarbeitern vom ersten Tag an interessante Aufgaben, vertrauen ihnen und bieten ein attraktives Weiterbildungsprogramm, was ich bereits erwähnte.

Anbieterübersicht

Wirtschaftskanzleien mit weniger als 20 Arbeitsrechtlern

Esche Schümann Commichau	38
Görg Partnerschaft von Rechtsanwälten	40
Menold Bezler Rechtsanwälte	42

ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU

Ansprechpartner für ganzheitliche Beratung

Als multidisziplinäre Sozietät berät ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU seit über 35 Jahren fachübergreifend in den Bereichen Recht, Steuern, Wirtschaftsprüfung. Dieser ganzheitliche Ansatz prägt die arbeitsrechtliche Praxis, die mit elf Anwälten, darunter mehrere Fachanwälte, eine große Einheit der Sozietät ist.

Wir beraten vorwiegend auf Arbeitgeberseite mittelständische Unternehmen, aber auch Großunternehmen und international tätige Konzerne zu allen Aspekten des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Daneben zählen regelmäßig Führungskräfte zu unseren Mandanten. Bei Rechtsfragen mit internationalem Bezug können wir auf langjährig gewachsene Auslandskontakte zurückgreifen sowie durch unsere Mitgliedschaft in Lawyers Associated Worldwide (LAW) auf ein weltweites Netzwerk unabhängiger Anwaltskanzleien. Ein Schwerpunkt unserer Praxis ist die Beratung in Transaktionsprozessen, bei Umstrukturierungs- und Sanierungsmaßnahmen sowohl auf tariflicher als auch auf betrieblicher Ebene. Wir begleiten unsere Mandanten in Tarifverhandlungen und bei der Entwicklung, Gestaltung und Umsetzung von Umstrukturierungs- und Sanierungskonzepten, insbesondere in Verhandlungen mit Betriebsräten.

Weitere Beratungsschwerpunkte

- > Betriebsverfassungsrecht, einschließlich die Vertretung in Einigungsstellen und Beschlussverfahren
- > Arbeitszeit- und Entgeltmodelle, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, betriebliche Altersversorgung, grenzüberschreitender Mitarbeiterereinsatz
- > Gestaltung von Arbeitsverträgen, Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarungen sowie Altersteilzeitmodellen und Transfermaßnahmen
- > Begründung oder Beendigung von Geschäftsführer- sowie Vorstandsdienstverträgen
- > Beratung in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes

Wir vertreten unsere Mandanten in individual- und betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten bundesweit vor Gericht. Darüber hinaus schulen wir Personalfachleute praxisnah zu arbeits- und datenschutzrechtlichen Themen. Unsere Arbeitsrechtler verfügen als regelmäßige Referenten unter anderem für die DGFP über langjährige Schulungserfahrung; einige sind Lehrbeauftragte an Hochschulen und in der Fachanwaltsausbildung aktiv. Die Arbeitsrechtler von ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU veröffentlichen laufend in Fachpublikationen und sind (Mit-)Autoren von arbeitsrechtlichen Handbüchern und Kommentaren.

Short Facts

Standort	Hamburg
Arbeitsrechtler	11
Tätigkeitsschwerpunkte	Beratung in Transaktionsprozessen, bei Umstrukturierungs- und Sanierungsmaßnahmen
Referenzmandate	keine Angaben
Internationale Verflechtungen	Mitglied von Lawyers Associated Worldwide (LAW)
Regelmäßige Mandanten-Events	Vortragsveranstaltungen zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen im Frühjahr und im Herbst
Gründungsjahr	1822

ESCHE SCHÜMMANN COMMICHAU

ESCHE SCHÜMMANN COMMICHAU

Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Am Sandtorkai 44
20457 Hamburg
Tel. +49 (0)40 36805-0
Fax +49 (0)40 36805-234
j.rossa@esche.de
www.esche.de

Interview mit den Partnern Dr. Patrizia Chwalisz und Jan-Marcus Rossa

Sie beraten mittelständische Unternehmen genauso wie einige größere. Wo liegen die Unterschiede in der Beratung?

Jan-Marcus Rossa: Mittelständische Unternehmen beraten wir umfassend, aufgrund regelmäßig kleinen oder nicht vorhandenen Rechtsabteilungen. Ansprechpartner sind oft unmittelbar Geschäftsführung oder Vorstand. Diese erwarten praxisnahe und zielgerichtete Rechtsberatung, insbesondere unter Berücksichtigung der maßgeblich wirtschaftlichen Zusammenhänge. Hierbei können wir auch auf das Know-how anderer Fachbereiche unseres Hauses, insbesondere Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung, zur Erarbeitung juristisch fundierter und unternehmerisch sachgerechter Lösungen zurückgreifen. Eine exzellente Beratung ergibt sich erst in Kombination mit diesem Verständnis und hochqualifizierten arbeitsrechtlichem Fachwissen.

Bei Großunternehmen werden wir meist von der Personalleitung beauftragt, um in besonders komplexen Fällen und Projekten, wie zum Beispiel der Restrukturierung von Unternehmen, zu unterstützen oder das Großunternehmen wegen des Anwaltszwangs in der Berufungs- und Revisionsinstanz zu vertreten.

Wo liegen arbeitsrechtlich Schwerpunkte?

Dr. Patrizia Chwalisz: Wir beraten Unternehmen, Führungskräfte und Organe in der kompletten Breite des Arbeitsrechts. Dabei kann unser Team auch großvolumige Aufträge sowie ad-hoc-Anfragen kurzfristig abdecken. Dabei stehen das Betriebsverfassungsrecht, gerade bei Betriebsänderungen



Dr. Patrizia Chwalisz

und personellen Einzelmaßnahmen sowie individualrechtliche Fragen, insbesondere zur AGB-wirksamen Vertragsgestaltung, im Fokus. Schwerpunkt unserer Beratung bleiben Restrukturierungen und die Gestaltung flexibler Arbeitszeit und Vergütungssysteme, aber auch aktuelle Themen wie die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung. Im Kommen ist unsere Beratung im Arbeitnehmerdatenschutz, beim Einsatz von Social Media und beim Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Auch die Anwaltsbranche spürt den Fachkräftemangel. Wie rekrutieren und binden Sie geeignete Nachwuchsanwälte?

Rossa: Wir möchten, junge, gut qualifizierte Juristen langfristig an unser Haus binden. Dabei bieten wir eine Karriereentwicklung im individuellen Tempo, das heißt unter Berücksichtigung



Jan-Marcus Rossa

auch der privaten Situation unserer Mitarbeiter, und fördern die Kollegen dabei, ihren eigenen Interessensbereich im Arbeitsrecht herauszubilden.

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Kollegen auch die unternehmerischen Zusammenhänge erlernen und verstehen. Ferner achten wir darauf, dass unser juristischer Nachwuchs so rasch wie möglich in direkten Mandanten- und Gerichtskontakt tritt, gleichzeitig aber auch unternehmerische Verantwortung lernt und Stück für Stück trägt. Zu der umfassenden Ausbildung in unserem Haus gehört ferner die rasche Einbindung in die Veröffentlichungs- und Vortragsarbeit. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiter durch die Finanzierung der Fachanwaltsausbildung und ein breites internes wie externes Fortbildungsangebot.

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten

Fachliche Qualität praxisnah, ergebnisorientiert und effektiv

GÖRG zählt in Deutschland zu den führenden Kanzleien im Arbeitsrecht. Die umfassende arbeitsrechtliche Beratung ihres Arbeitsrechtsteams wird von Mandanten aufgrund ihrer Kombination aus einerseits fachlich höchster Qualität und andererseits praxisnaher, ergebnisorientierter und effektiver Arbeitsweise geschätzt.

Das Arbeitsrechtsteam

Das Arbeitsrechtsteam von GÖRG besteht aus insgesamt 16 Anwälten. Die Partner sind durchweg Fachanwälte für Arbeitsrecht und in ihrem Metier ausgewiesene und anerkannte Experten mit langjähriger Praxiserfahrung. Es entspricht dem Konzept und dem Anspruch der Arbeitsrechtler von GÖRG, ihre Mandanten aufgrund hoher Spezialisierung und einschlägiger Erfahrung auf höchstem Niveau effektiv und mit dem nötigen unternehmerischen Gespür zu beraten.

Die umfassende arbeitsrechtliche Beratung

Die Beratung durch das Arbeitsrechtsteam von GÖRG erstreckt sich auf sämtliche Fragen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Dabei bildet die Beratung im Zusammenhang mit der Reorganisation von Unternehmen und Konzernen einen Schwerpunkt ihrer Tätigkeit. Zudem beraten die Arbeitsrechtler von GÖRG regelmäßig bei Unternehmenskäufen und -umwandlungen, gestalten die zugehörigen Kauf- und Übertragungsverträge und führen im Rahmen von Kaufprozessen die arbeitsrechtliche Due Diligence durch. Die Vorbereitung und Umsetzung von Personalabbaumaßnahmen einschließlich der Verhand-

lung von Interessenausgleichen und Sozialplänen bilden ein weiteres wesentliches Tätigkeitsfeld des Arbeitsrechtsteams. Auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung einschließlich der Ausgliederung von Pensionsverpflichtungen steht GÖRG ihren Mandanten beratend zur Seite. Neben all dem ist selbstverständlich auch das „klassische“ Arbeitsrecht, beginnend bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bis hin zu seiner Beendigung einschließlich etwaig erforderlich werdender Prozessführung integraler Bestandteil der Beratungspraxis. Schließlich umfasst das Beratungsspektrum von GÖRG auch die Gestaltung und Beendigung von Geschäftsführer- und Vorstandsdienstverträgen.

Die Mandanten

GÖRG berät nationale, wie auch internationale Unternehmen im Bereich des Arbeitsrechts. Zu ihren Mandanten zählen namhafte Dax-Konzerne ebenso wie Unternehmen des Mittelstandes und die öffentliche Hand. Daneben berät das Arbeitsrechtsteam von GÖRG regelmäßig Investoren bei dem Erwerb von Unternehmen in Deutschland.

Short Facts

Standorte	Berlin, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Köln, München
Arbeitsrechtler	16 Rechtsanwälte
Tätigkeitsschwerpunkte	Reorganisation von Unternehmen; Outsourcing; Betriebsübergänge; Verhandlung von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleichen, Sozialplänen und Tarifverträgen; Arbeitsvertragsgestaltung; betriebliche Altersversorgung, Betriebsverfassungs- und Tarifvertragsrecht; Gestaltung und Beendigung von Geschäftsführer- und Vorstandsdienstverträgen
Referenzmandate	Alltours, Allianz, Bank Julius Bär, Bank of America, Bauhaus, Burda, Dannemann, Deutsche Post, Deutz AG, DHL, Dynamit Nobel, GEA, Intel, Karstadt, Klosterfrau, Postbank, Sanofi; trans-o-flex, Vorwerk, Zentis
Internationale Verflechtungen	Enge Zusammenarbeit mit Kanzleien in allen maßgeblichen Jurisdiktionen
Regelmäßige Mandanten-Events	Mandantenseminare zum Arbeitsrecht; Unternehmerfrühstücke zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen
Gründungsjahr	1996



GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten

Dr. Marcus Richter
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 (0)221 33660-534
Fax +49 (0)221 33660-965
E-Mail: mrichter@goerg.de
www.goerg.de

Interview mit Dr. Marcus Richter, Leiter Service-Line Arbeitsrecht

Welchen Stellenwert nimmt die Prozessvertretung in ihrem arbeitsrechtlichen Dazernat ein und wie profitieren Ihre Mandanten davon?

Dr. Marcus Richter: Wir unterhalten in der Sozietät eine Litigation-Abteilung, die jedoch nicht in arbeitsgerichtlichen Verfahren eingeschaltet wird. Diese Verfahren, seien es nun Klage- oder Beschlussverfahren, werden unmittelbar von den beratenden Anwälten der Serviceline Arbeitsrecht geführt. So erhält der Mandant konzeptionelle und strategische arbeitsrechtliche Beratung wie auch gerichtliche Durchsetzung aus einer Hand. Unser Ansatz trägt auch den Besonderheiten der arbeitsgerichtlichen Verfahren in zureichendem Umfang Rechnung und bringt es mit sich, dass unsere Arbeitsrechtler die agierenden Richter an den Arbeitsgerichten kennen und deren Herangehensweise einschätzen können. All dies trägt regelmäßig zu einer Optimierung der Ergebnisse in den einzelnen Verfahren bei.

Gewinnen aus Ihrer Sicht internationale Verflechtungen auch im Arbeitsrecht immer mehr an Bedeutung?

Richter: Die Geschäfts- und Personalleitungen deutscher Unternehmen sind an kompetenter arbeitsrechtlicher Beratung in deutscher Sprache interessiert. Einen international aufgestellten großen Beratungsapparat benötigen sie nicht. In anderen unserer Mandatsbeziehung spielt Internationalität demgegenüber eine große Rolle. Solche Mandate werden von uns selbstverständlich in englischer Sprache – gegebenenfalls auch in Französisch oder

Spanisch – bearbeitet. Ebenso häufig kommt es natürlich vor, dass ein Mandat grenzübergreifende Beratung erforderlich macht.

Wie begegnen Sie diesen Anforderungen an eine grenzübergreifende Beratung?

Richter: Diesen Bedarf decken wir als unabhängige deutsche Sozietät für unsere Mandanten mit ausländischen Partnerkanzleien ab, die ähnlich wie wir aufgestellt sind, einen vergleichbaren Arbeitsansatz bei gleich hoher Qualität verfolgen und mit denen wir aus eben diesen Gründen seit Jahren erfolgreich zusammenarbeiten.

Auch die Anwaltsbranche spürt den Fachkräftemangel. Die hohen Anforderungen, machen es schwierig für Kanzleien, geeignete Nachwuchskräfte zu finden. Wie rekrutieren und binden Sie gute Anwälte?

Richter: Der Markt bietet nur eine überschaubare Anzahl an Juristinnen und Juristen, die einerseits über Prädikatsexamen verfügen und andererseits auch die persönlichen Voraussetzungen mitbringen, um als „unternehmerischer Anwalt“ erfolgreich tätig zu werden. Diese prekäre Situation wird für die Wirtschaftskanzleien dadurch weiter erschwert, dass einige der an sich geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten sich für eine Tätigkeit im Staatsdienst oder in einem Unternehmen entscheiden. Dass wir bei diesen erschwerten Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahren gleichwohl ausgezeichnete Anwältinnen und Anwälte für eine Tätigkeit in unserem Hause gewinnen und sie auch



Dr. Marcus Richter

nachhaltig an unsere Kanzlei binden konnten, führen wir auf verschiedene Aspekte zurück.

Können Sie die wichtigsten Aspekte aufzählen?

Richter: Unsere Partner arbeiten in aller Regel mit einem, maximal zwei angestellten Anwälten zusammen. Sie werden dadurch intensiv angeleitet und durch den Partner weiter ausgebildet. Dazu gehört es dann auch, dass sie frühzeitig in die bestehenden Mandatsbeziehungen eingebunden werden. Bei heute über 80 Partnern in der Sozietät haben wir in den vergangenen Jahren immer mehrere Anwältinnen und Anwälte aus den eigenen Reihen zu Partnern ernennen können. Das zeigt, dass wir zureichenden, vor allem aber hoch qualifizierten Nachwuchs an uns binden konnten und können.

Menold Bezler Rechtsanwälte

Spezielle Expertise, pragmatische Lösungen

Arbeitsrecht ist für den Full-Service-Ansatz der Kanzlei ein unverzichtbares Element des Leistungsprofils. Dabei sind die Tätigkeiten im Arbeitsrecht breit gefächert, ebenso wie die Mandantschaft von Menold Bezler. Sie reicht von mittelständischen bis hin zu internationalen oder börsennotierten Unternehmen.

Menold Bezler ist eine unabhängige Rechtsanwalts- und Notarkanzlei mit Sitz in Stuttgart. Die Kanzlei wurde 2004 von 13 Partnern gegründet, die zuvor dem Anwaltsnetzwerk der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young angehört hatten.

Unsere Kernkompetenz ist das Wirtschaftsrecht. Multidisziplinäres Verständnis ist aufgrund langjähriger Zusammenarbeit mit Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern wesentliche Grundlage unserer Beratung. Wir arbeiten mittelstandsorientiert und international. Rund 70 Berufsträger sind für namhafte mittelständische Unternehmen, börsennotierte Konzerne, öffentliche Unternehmen und Non-Profit-Organisationen tätig.

Bei grenzüberschreitenden Aktivitäten können wir auf ein weltweites Netzwerk befreundeter Kanzleien zugreifen. Wir arbeiten lösungsorientiert und legen Wert auf eine persönliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Menold Bezler gehört seit Jahren zu den TOP-50-Kanzleien in Deutschland und wurde 2009 zur „Mittelständischen Kanzlei des Jahres“ gekürt.

Wir beraten umfassend im Individual- und Kollektivarbeitsrecht. Gemeinsam mit der Unternehmensleitung konzeptionieren wir Verlagerungen, Zusammenschlüsse, Übergänge und Stilllegungen von Betrieben, Outsourcing-Projekte und Personalanpassungen. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften führen wir zielorientiert und mit Augenmaß, gegebenenfalls auch in Einigungsstellenverfahren. Unternehmenskäufe begleiten wir von der Due Diligence bis zur abschließenden Harmonisierung der Arbeitsbedingungen. Personalabteilungen unterstützen wir im laufenden Geschäft, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen, personellen Einzelmaßnahmen, Antidiskriminierungsfragen, Auslandsentsendungen, Arbeitnehmerüberlassung, betrieblicher Altersversorgung, Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance.

Selbstverständlich vertreten wir die Interessen unserer Mandanten bundesweit vor den Gerichten aller Instanzen. Die Vertretung von Führungskräften ist ebenso ein wichtiger Teil unserer Arbeit.



Short Facts

Standorte	Stuttgart
Arbeitsrechtler	6
Tätigkeitsschwerpunkte	Beratung von Unternehmen und Führungskräften
Referenzmandate	AGCO, Bardusch, Bulthaupt, EMAG, Metabo, PANALPINA, Ritter, Roto Frank, Rutronik, Steinbeis
Internationale Verflechtungen	Best-Friends-Netzwerk
Regelmäßige Mandanten-Events	Arbeitsrechtsfrühstück
Gründungsjahr	2004

Menold Bezler Rechtsanwälte

Stresemannstraße 79
70191 Stuttgart
und Rheinstahlstraße 3
70469 Stuttgart
Tel. 0711 86040-430
Fax 0711 86040-080
ralf-dietrich.tiesler@menoldbezler.de
www.menoldbezler.de

Interview mit Ralf-Dietrich Tiesler, Partner

Unternehmen haben zuletzt wieder vermehrt Arbeitsrechtler selbst eingestellt. Gibt es dadurch weniger Arbeit für Anwälte im Arbeitsrecht?

Ralf-Dietrich Tiesler: Wir können nicht feststellen, dass durch eine vermehrte Einstellung von Arbeitsrechtlern in Unternehmen die Nachfrage nach qualifizierter anwaltlicher Beratung zurückgeht. Im Gegenteil: Die Bedeutung des Arbeitsrechts für Unternehmen nimmt weiter zu. Die Fragestellungen werden – nicht zuletzt wegen der Entwicklungen auf europäischer Ebene – komplexer.

Nach wie vor werden wir häufig in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten sowie bei Umstrukturierungen und Unternehmenskäufen hinzugezogen. Unternehmenskäufe aus der Insolvenz gewinnen an Bedeutung. Die straffere Regulierung der Leiharbeit wirft viele Fragen auf. Künftig werden der Beschäftigtendatenschutz und andere Compliance-relevante Themen eine große Rolle spielen.

Worin besteht die Stärke Ihrer Kanzlei im Arbeitsrecht, gerade im Vergleich zu anderen Kanzleien?

Tiesler: Die besonderen Stärken unserer Kanzlei im Arbeitsrecht liegen in der Homogenität des Teams und der pragmatischen und zielorientierten Herangehensweise. Ungeachtet unserer tiefen Spezialisierung im Arbeitsrecht sind wir es gewohnt, auch multidisziplinär zu arbeiten und zum Erfolg komplexer Projekte beizutragen. Die häufig langjährigen Beziehungen zu Unternehmen

und zur öffentlichen Hand lassen uns früh erkennen, was zu tun ist.

Sehen Sie es als Nachteil, dass Stuttgart Ihr einziger Standort ist?

Tiesler: Im Gründungsjahr 2004 waren wir 22 Berufsträger. Seitdem sind wir am Standort Stuttgart kontinuierlich und aus eigener Kraft auf bald 70 Berufsträger gewachsen. Die Konzentration auf einen Standort ist offensichtlich kein Nachteil, sondern eine Stärke unserer Kanzlei gewesen. Gleichwohl werden wir unser internationales Netzwerk weiter pflegen und ausbauen, um unseren Mandanten auch bei Aktivitäten im Ausland hervorragenden Service bieten zu können.

Auch die Anwaltsbranche spürt den Fachkräftemangel. Aufgrund der hohen Anforderungen, nicht nur fachlich, sondern beispielsweise auch in Sachen Erreichbarkeit, ist es immer schwieriger, geeignete Nachwuchskräfte zu finden. Wie schaffen Sie es dennoch, gute Anwälte zu rekrutieren und zu binden?

Tiesler: Hochqualifizierte Nachwuchskräfte zu finden ist und bleibt eine dauerhafte Herausforderung. Wir setzen hier früh an und bilden regelmäßig Praktikanten und Referendare aus. Wir gehen an die Universitäten und knüpfen Kontakte zu studentischen Organisationen. Darüber hinaus präsentieren wir unsere Kanzlei in Social Media. Ideal ist es, wenn die Nachwuchskräfte unsere Kanzlei von innen erleben. Sie erfahren dann, dass es möglich ist, eine anspruchsvolle Anwaltstätigkeit



Ralf-Dietrich Tiesler

mit familiären Belangen und anderen Interessen zu vereinbaren. Wer uns und die besondere Arbeitsatmosphäre kennengelernt hat, bleibt.

Anbieterübersicht

Arbeitsrechtlich spezialisierte Kanzleien

Küttner Rechtsanwälte	46
Maat Rechtsanwälte	48

Küttner Rechtsanwälte

Praxisorientierte Lösungen auf höchstem Niveau

Die bundesweit tätige Spezialkanzlei berät bereits seit 40 Jahren erfolgreich in allen Bereichen des Arbeitsrechts. Sie ist bekannt durch das Standardwerk „Küttner Personalbuch“ und wurde 2010 als Kanzlei des Jahres für Arbeitsrecht mit dem Juve Award ausgezeichnet.

In diesem Jahr feiert die im Jahr 1973 gegründete Sozietät Küttner Rechtsanwälte ihr 40jähriges Bestehen. Damit war sie eine der ersten ausschließlich auf den Bereich des Arbeitsrechts spezialisierte Kanzlei und ist heute eine der renommiertesten Arbeitsrechtspraxen in Deutschland. Nachdem die Gründungs- und Namenspartner Dr. Wolf Dieter Küttner und Klaus-Dietrich Küttner sich mittlerweile altersbedingt aus dem Mandatsgeschäft zurückgezogen haben, besteht die Sozietät derzeit aus einem Team von 14 hochqualifizierten und -spezialisierten Rechtsanwälten. Im Mittelpunkt der Tätigkeit steht dabei die Beratung in sämtlichen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Angelegenheiten – einschließlich der angrenzenden Rechtsgebiete – von Arbeitgebern und Führungskräften, aber auch Betriebsräten.

Zu dem ständigen Kreis der Mandanten der Sozietät gehören zahlreiche deutsche und internationale Unternehmen und Konzerne. Einen besonderen Schwerpunkt bilden hierbei Unternehmen und Konzerne aus der Automobil- und Nutzfahrzeug-, Banken- und Versicherungs-, Telekommunikations- und Medien- sowie der Chemiebranche. Zudem hat sich die Sozietät in der Beratung des öffentlichen Sektors einen Namen gemacht. Ein besonderer Beratungsschwerpunkt von Küttner Rechtsanwälte liegt in dem Bereich der Unternehmenskäufe („Mergers and Acquisitions“) und Restrukturierungen, insbesondere im Rahmen von Sanierungs-, Outsourcing- und Offshoring-Vorhaben. Daneben begleitet Küttner Rechtsanwälte Unternehmen und Konzerne insbesondere bei der Umgestaltung von Modellen der betrieblichen

Altersversorgung, der Implementierung von neuen Arbeitszeit- und Vergütungsmodellen sowie im Hinblick auf Gestaltungsmöglichkeiten bei der Unternehmensmitbestimmung. Losgelöst hiervon verfügen die Rechtsanwälte der Sozietät über eine sehr große Erfahrung bei der bundesweiten Prozessführung vor allen Arbeits- und Landesarbeitsgerichten sowie dem Bundesarbeitsgericht.

Die Mitglieder der Sozietät sind in nationalen und internationalen arbeitsrechtlichen Gremien der Wissenschaft und der Rechtsanwaltschaft tätig. Gemeinsam mit der Universität zu Köln veranstaltet Küttner Rechtsanwälte jährlich das „Kölner Forum zum Arbeitsrecht“, bei dem hochrangige Vertreter der Richter- und Wissenschaft sowie der Anwaltschaft über aktuelle arbeitsrechtliche Themen diskutieren. Die Anwälte der Sozietät sind zudem regelmäßig als Autoren und Referenten zu sämtlichen aktuellen arbeitsrechtlichen Fragestellungen tätig. Besonders hervorzuheben ist insoweit insbesondere das jährlich erscheinende „Küttner Personalbuch“ (Verlag C.H. Beck), welches eine komplette Darstellung des Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrechts enthält und als das Standardwerk der Personalpraxis gilt.



Short Facts

Standorte	Köln
Arbeitsrechtler	14, davon 11 Fachanwälte für Arbeitsrecht
Tätigkeitsschwerpunkte	Arbeitsrecht einschließlich angrenzender Rechtsgebiete
Referenzmandate	Ford, Nissan, Deutz, Commerzbank, ARD, WDR, BASF, Shell, Henkel, Zurich Versicherungen, DEVK, STRABAG
Internationale Verflechtungen	Mitglied der Integrated Advisory Group (IAG)
Regelmäßige Mandanten-Events	Kölner Forum zum Arbeitsrecht (Universität zu Köln)
Gründungsjahr	1973

Küttner Rechtsanwälte

Aachener Straße 746 - 750

50933 Köln

Tel. 0221 22286-302

Fax 0221 22286-402

niklas@kuettner-rechtsanwalte.de

www.kuettner-rechtsanwalte.de

Interview mit Thomas Niklas, Fachanwalt für Arbeitsrecht**Ihre Kanzlei ist auf Arbeitsrecht spezialisiert. Worin unterscheiden Sie sich, gerade im Vergleich zu Groß- oder Full-Service-Kanzleien?**

Thomas Niklas: Nachdem das Arbeitsrecht in den Groß- beziehungsweise Full-Service-Kanzleien lange Zeit nur noch als „Anhängsel“ des Transaktionsgeschäfts betrachtet wurde, ist es dort erst jüngst wieder mehr in den Fokus gerückt. Eine Beratung in der gesamten Bandbreite des Individual- und Kollektivarbeitsrechts wird aber nach wie vor nur von wenigen dieser Kanzleien angeboten.

Losgelöst hiervon rücken Unternehmen und Konzerne, anders als noch in den vergangenen Jahren üblich, mehr und mehr davon ab, nur eine Kanzlei zu beauftragen, die sodann exklusiv eine umfassende Beratungsleistung in allen Rechtsgebieten erbringt. Selbst für einzelne Rechtsgebiete ist dies immer weniger der Fall. Im Arbeitsrecht greifen Unternehmen und Konzerne dabei zunehmend auf hochspezialisierte Arbeitsrechtsboutiquen zurück, an denen vor allem die personenbezogenere Beratung und die höhere Kostentransparenz geschätzt wird. Zudem verfügen Arbeitsrechtsboutiquen nicht selten über die größere praktische Erfahrung in der forensischen Umsetzung von Projekten.

Einer Ihrer persönlichen Branchenschwerpunkte liegt im Bereich der Logistik. Was bringt eine solche branchenspezifische Beratung im Arbeitsrecht?

Niklas: Die Erfahrung hat gezeigt, dass nahezu jede Branche ihre Besonderheiten hat,

die bei der Beratung zu beachten sind. Diese Besonderheiten können sich in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht ergeben. Zu benennen sind hier beispielsweise die Vorgaben des Energiewirtschaftsgesetzes für Unternehmen aus der Energiewirtschaft oder die besonderen Vergütungsregeln für Banken und Versicherungen. Um das über die Jahre in den einzelnen Mandaten aufgebaute Branchen-Know-how besser bündeln und damit noch besser nutzbar machen zu können, haben wir bei Küttner Rechtsanwälte uns jüngst dazu entschlossen, die einzelnen Mandate in Branchen zusammenzufassen. Bei Unternehmensberatungen ist dies schon seit langem üblich.

Welche Arbeitsfelder beschäftigen Sie derzeit im Bereich der Logistik?

Niklas: Neben Fragen rund um das neue Seearbeitsgesetz sowie den Rechtsfolgen bei der Neuvergabe von Logistikdienstleistungen sind immer wieder solche aus dem Bereich des Arbeitsschutz- und Arbeitszeitrechts virulent. Zu nennen sind hier beispielsweise Fragestellungen rund um Lenk- und Ruhezeiten bei Speditionen oder die Einführung und Anpassung von Schichtsystemen. Daneben birgt derzeit die Frage der Tarifzuständigkeit im Bereich der Kontraktlogistik hohe Brisanz.

Das Arbeitsrecht ist in hohem Maße von neuen Entwicklungen geprägt. Was sind aus Ihrer Sicht die Themen, die Sie als Arbeitsrechtler künftig beschäftigen?

Niklas: Neben den Dauerthemen Restrukturierung und betriebliche Altersversorgung

**Thomas Niklas**

wird künftig die Arbeitszeitgestaltung sicherlich eine herausragende Rolle spielen. Führt man sich einmal vor Augen, dass in vielen Bereichen die Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben weiter verschwimmen, gilt es hier, zukunftsfähige Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen.

Damit einher gehen die derzeit allseits diskutierten Probleme der ständigen Erreichbarkeit sowie die Zunahme psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz, die im Zusammenhang mit der möglichen „Anti-Stress-Verordnung“ erörtert werden. Darüber hinaus werden, insbesondere bei internationalen Mandanten, die Themen Datenschutz und Compliance die Unternehmen und Konzerne weiter beschäftigen.

maat Rechtsanwälte

Sachorientiert, modern, hochwertig

Die Arbeitsrechtsboutique maat Rechtsanwälte fällt in dem dynamischen Münchener Anwaltsmarkt durch hohe Präsenz und stetiges Wachstum auf.

Maat Rechtsanwälte besteht als Fachkanzlei für Arbeitsrecht, Sozialrecht und BAV seit 2008. Die Partnerschaft berät bundesweit Arbeitgeber und Führungskräfte. Alle Partner stammen aus großen Wirtschaftskanzleien oder Unternehmen und verfügen außer ihrer langjährigen Anwaltserfahrung auf der gesamten Bandbreite des Arbeitsrechts über ausgewiesene Spezialkenntnisse in wichtigen Sonder- und Schnittstellenbereichen. Mit Professor Dr. Dr. habil. Gerrick von Hoyningen-Huene als „Of Counsel“ gehört einer der profiliertesten Arbeitsrechtler Deutschlands zum Team. Durch die Aufnahme von Dr. Brigitte Huber LL.M. (2012) als weiterer BAV-Spezialistin betont die Kanzlei ihren Anspruch, im Bereich der BAV-Beratung zur „ersten Riege“ zu zählen. Zwei Partner sind zudem ausgebildete Wirtschaftsmediatoren.

Die Kanzlei selbst stellt ihr Profil so dar:

Passgenau

In enger Zusammenarbeit mit unseren Ansprechpartnern entwickeln wir individuelle Lösungen und begleiten deren optimale Umsetzung, meist in langfristig angelegten Mandatsbeziehungen. Wir stellen höchste Ansprüche an die Qualität unserer Arbeit und lassen uns am Ergebnis messen. Maßgeblich ist stets das Interesse des Mandanten, damit unsere Leistung zum Bedarf passt und das Honorar zum Mehrwert.

Schnorkellos

Unser anwaltliches Vorgehen ist pragmatisch und sachorientiert. Unsere Ergebnisse erreichen ihr Ziel präzise, effektiv und schnell. Mit unseren Mandanten kommunizieren wir verständlich und praxisbezogen. Qualitätssicherung, Service und Transparenz entsprechen der Best Practice unserer Zeit. Wir lassen weg, was dem Mandanten nichts nützt, daher tragen wir unsere Erfolge nicht in die Öffentlichkeit und unterhalten keine teuren Reprasentationsburos.

Stark aufgestellt

Mit einer Kanzleigroe, die nach der Zahl berufserfahrener Anwälte den Arbeitsrechtspraxen internationaler Wirtschaftskanzleien am Standort München entspricht, begleiten wir auch extrem umfangreiche und komplexe Vorhaben. Wir wachsen organisch weiter.

berregional

Wir sind bundesweit tätig, vornehmlich für mittelständische oder industrielle Unternehmen, aber auch öffentlich-rechtliche und gemeinnutzige Einrichtungen und Organisationen, Führungskräfte sowie in besonderen Fällen Betriebsräte. Nicht selten werden wir von anderen Kanzleien oder Beratungsunternehmen beauftragt, die unsere Expertise und Arbeitsweise schätzen.

Short Facts

Standorte	München
Arbeitsrechtler	9, davon sieben Partner
Tätigkeitsschwerpunkte	Arbeits- und Sozialrecht, Recht der betrieblichen Altersversorgung
Referenzmandate	Aerogate, Artemed, Cargogate, Flughafen München, Iveco, Saeco, Städtische Kliniken München, Welt der Wunder
Internationale Verflechtungen	keine Angaben
Regelmäßige Mandanten-Events	maat-Praktikerrunden, branchenbezogenes „Personalerfruhstuck“
Gründungsjahr	2008

maat Rechtsanwälte

Brabanter Str. 4
80805 München
Tel. 089 606656-0
Fax 089 606656-10
kanzlei@maat-rechtsanwaelte.de
www.maat-rechtsanwaelte.de

Interview mit Dr. Brigitte Huber und André Schiepel, Partner**Warum ist die BAV für viele Anwälte ein eher unbeliebtes Thema?**

Dr. Brigitte Huber: Man sagt von der BAV, dass sie etwa zehn Zentimeter breit und zehn Meter tief sei. In anderen Worten: das Rechtsgebiet ist äußerst komplex und fordert themenbezogenes Expertenwissen sowohl im Arbeitsrecht als auch im Sozial- und Steuerrecht. Hinzu kommen Teilbereiche des Versicherungs- und Versicherungsaufsichtsrechts. Außerdem muss man die Auswirkungen von betrieblichen Versorgungsregelungen auf die Bilanz in Grundzügen kennen und ein versicherungsmathematisches Grundverständnis besitzen. Verfügt ein Anwalt nicht über ausreichende Kenntnisse und Erfahrung, läuft er Gefahr, wichtige Aspekte zu übersehen.

Besondere Herausforderungen können sich etwa beim Unternehmenskauf stellen: Über sieht der Anwalt, dass eine Versorgungsregelung mit rechtlichen Risiken behaftet ist und rät seinem Mandanten nicht zu einer entsprechenden Berücksichtigung im Kaufvertrag, kann erheblicher Schaden entstehen. Andere anspruchsvolle und sehr spezielle Themen sind die Einschränkung oder Umfinanzierung von Versorgungswerken, die Rentenanpassung und die Umsetzung der aktuellen Rechtsprechung zur Anpassung der Altersgrenzen.

Sie haben beide Erfahrung als Juristen in großen Unternehmen. Inwieweit hilft Ihnen das für Ihre Anwaltstätigkeit?

André Schiepel: Wenn man länger als Jurist in einem Unternehmen oder Verband tätig war, weiß man einfach, wie ein Arbeitgeber

**Dr. Brigitte Huber**

„tickt“. Interne Abläufe sind verständlicher. Uns hilft diese Erfahrung sehr dabei, die Interessenlage des Mandanten schneller zu identifizieren und die Dinge auf den Punkt zu bringen. Dies erkennen Mandanten an.

Auch die Anwaltsbranche spürt den Fachkräftemangel. Wie rekrutieren und binden Sie geeignete Nachwuchskräfte für Ihre Kanzlei?

Huber: Letzten Endes schätzen Kollegen als bewerbende Kandidaten für eine Anstellung oder Aufnahme in die Partnerschaft das Gleiche an uns, was auch Mandanten für Wesentlich halten: wir arbeiten fachlich auf höchstem Niveau, sind personell hervorragend aufgestellt und bieten optimale Strukturen. Uns gelingt es seit dem Start von maat Rechtsanwälte, stetig zu wachsen und für unsere

**André Schiepel**

Kanzlei die berufserfahrenen Spezialisten zu gewinnen, die perfekt zu uns passen.

Schiepel: Neben einer erstklassigen fachlichen Qualifikation setzen wir ein klares Bekenntnis zu einer echten Partnerschaft voraus und eine Affinität zu unserem Kanzleimodell, das betont familienorientiert konzipiert ist. Wir legen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen professionellem und menschlichem Anspruch und ermöglichen durch Zusammenarbeit und hohe organisatorische und technische Standards allen eine angemessene „Work Life Balance“. Dieses „Geschäftsmodell“ ist bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte sehr erfolgreich, weil es gerade hochkarätige Anwälte anzieht und bindet, deren Lebensphilosophie mit der Arbeitsweise einer Großkanzlei nicht – mehr – in Einklang steht.

Impressum

Verlag

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg

Geschäftsführung

Isabel Blank, Markus Dränert, Jörg Frey,
Birte Hackenjos, Randolph Jessl, Jens Köhler,
Matthias Mühe, Markus Reithwiesner,
Joachim Rotzinger, Dr. Carsten Thies
Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe

Redaktion

Reiner Straub (v.i.S.d.P.)
reiner.straub@haufe-lexware.com
Michael Miller
michael.miller@personalmagazin.de
Katharina Schmitt
katharina.schmitt@personalmagazin.de
Thomas Muschiol
thomas.muschiol@personalmagazin.de

Grafik/Layout

Hanjo Tews
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG
Niederlassung Würzburg

Anzeigen

und Porträteinträge

Bernd Junker (Leitung)
bernd.junker@haufe-lexware.com
Tel. 0931 2791-556
Michaela Dotzler (Disposition)
michaela.dotzler@haufe-lexware.com
Tel. 0931 2791-559
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG
Niederlassung Würzburg

Handelsvertretung

MD Mediendienste GmbH
Baumweg 19
60316 Frankfurt am Main
www.mdmedien.de

Verbreitung

Das Kanzleikompendium 2013
liegt in einer Auflage von
30.000 Exemplaren einer Teilaufgabe
der Zeitschrift Personalmagazin bei.

Druck

Firmengruppe Appl, Echter Druck GmbH,
Delpstraße 15, 97084 Würzburg

Urheber- und Verlagsrechte

Das Kanzleikompendium 2013 sowie alle in ihm enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.
Kein Teil des Kanzleikompendiums 2013 darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlags vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die Vervielfältigung auf CD-ROM. Alle Angaben beruhen auf Anbieterangaben. Der Verlag übernimmt keine Gewähr für die Vollständigkeit.

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG; Unternehmensbereich Media Sales
Im Kreuz 9, D-97076 Würzburg, www.haufe.de/mediacenter

HAUFE.