

## Traumjob mit zahlreichen Facetten

# Arbeitsrechtler beim Arbeitgeberverband

Verbände gibt es in Deutschland viele, derzeit ca. 15.000, wobei sich die Aufgaben des juristisch ausgebildeten Personals bei einem Verband mitunter erheblich voneinander unterscheiden. Je nach fachlicher Ausrichtung des Verbands sind von den Verbandsjuristen völlig unterschiedliche Rechtsgebiete zu bespielen. Zu denken wäre hier bspw. an folgende Themenfelder: Gesundheit, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, Freizeit und Kultur, Bildung und Wissenschaft sowie Arbeit und Soziales. Dieser Beitrag konzentriert sich auf die Darstellung des typischen Berufsbildes eines Arbeitsrechtlers bei einem Arbeitgeberverband (nachfolgend kurz: „Verbandsjurist“), wobei hier noch zwischen dem Arbeitsrechtler in einer Stabsstelle eines Arbeitgeberverbands einerseits und dem Arbeitsrechtler, der direkt als Ansprechpartner und Bevollmächtigter der Mitgliedsunternehmen vor Gericht auftritt, andererseits zu unterscheiden ist. Auf Letzterem soll nachfolgend der Fokus liegen.

### UNVERZICHTBARE HARD UND SOFT SKILLS

Bei der einzigen echten Eingangsvoraussetzung, die für den Job eines Verbandsjuristen, der die Mitgliedsunternehmen eines Arbeitgeberverbands in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten vor den Fachgerichten vertritt, vorliegen muss, handelt es sich um die Befähigung zum Richteramt, die durch zwei juristische Staatsexamina nachzuweisen ist. Die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt ist keine echte Einstellungsvoraussetzung, die im Vorfeld der Anstellung vorliegen muss, aber nach Aufnahme der Tätigkeit unverzüglich bei der zuständigen Rechtsanwaltskammer beantragt werden sollte, sodass in aller Regel auch von der Deutschen Rentenversicherung Bund die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erteilt wird und somit der Weg für die attraktivere Versicherung über das Versorgungswerk der Rechtsanwälte eröffnet ist.

Neben der erfolgreichen Ausbildung zum Volljuristen, die zweifelsohne ein K.-o.-Kriterium darstellt, spielen die Soft Skills eine nicht minder wichtige Rolle, auch wenn deren Vorliegen – im Gegensatz zum Staatsexamen – nicht ohne Weiteres durch Zeugnisse oder Zertifikate belegbar ist. Aufgrund des ständigen Kontakts mit den Personalabteilungen und den Geschäftsleitungen der Mitgliedsunternehmen, den Sozialpartnern, den Gerichten, den Rechtsanwaltskollegen der Gegenseite sowie mit unterschiedlichsten Behörden wie den Agenturen für Arbeit oder den Integrationsämtern, sind

- Kommunikationsstärke,
- Verhandlungsgeschick,
- Empathie,
- Resilienz sowie
- ein ausgeprägtes Organisationstalent

von besonderer Relevanz. Hierbei ist sicher von Vorteil, wenn man mit einer gesunden Portion Selbstbewusstsein ausgestattet ist, ohne jedoch gleichzeitig nassforsch oder impertinent zu wirken.

### FÖRDERLICHES MINDSET

Man muss sich der Tatsache bewusst sein, dass man als Verbandsjurist ausschließlich die Interessen von Unternehmen vertritt, auch wenn diese mitunter unpopulär ausfallen sollten, so etwa im Falle eines Personalabbaus oder gar im Rahmen einer Standortschließung. Insoweit schadet es auch nicht, ein „dickes Fell“ mitzubringen, wenn man bei intensiven Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern derartige unternehmerische Entscheidungen diskutiert und vertritt, was nicht bedeuten soll, dass man die wirtschaftliche und soziale Tragweite des unternehmerischen Handelns für die davon betroffenen Beschäftigten und deren Familien ausblenden soll. Dabei gilt primär, das Anliegen der Arbeitgeber nicht aus den Augen zu verlieren, sodass ein strukturiertes und zielorientiertes Auftreten von Vorteil ist.

Es ist wichtig zu wissen, dass das deutsche Arbeitsrecht zuvörderst die Belange der Arbeitnehmerschaft schützt, kommt es doch weitestgehend aus der Zeit eines Arbeitgebermarktes, in dem der „kleine“ Arbeitnehmer vor dem übermächtigen Arbeitgeber geschützt werden sollte. Dies spürt man als Arbeitsrechtler in nahezu jedem arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit, insbesondere in Kündigungsschutzverfahren. Wer diese Ausgangssituation nicht als abschreckend, sondern als Herausforderung versteht, kommt für den Job des Verbandsjuristen grundsätzlich infrage. Denn damit einhergehend wird eine

gute juristische Vorbereitung bei nahezu allen arbeitgeberseitigen Maßnahmen verlangt, liegt die Last, über die die Arbeitgebervertreter argumentativ springen müssen, immer etwas höher als bei den Arbeitnehmervertretern.

Ein Arbeitgeberverband vertritt ausnahmslos die Interessen von Arbeitgebern. Lobbyarbeit ist damit Teil seiner Aufgaben. Interessiert man sich für die Anstellung in einem Arbeitgeberverband, sollte man daher auch eine entsprechend „prowirtschaftliche“ Einstellung mitbringen. Wer planwirtschaftliche oder sozialistische Vorstellungen teilt, könnte sich beim Arbeitgeberverband schnell deplatziert fühlen. Ist man grundsätzlich am politischen Zeitgeschehen interessiert, so kann man ebenfalls seine Erfüllung finden. Denn den Arbeitgeberverbänden ist es ein großes Anliegen, so früh wie möglich hinsichtlich geplanter Gesetzesvorhaben, die Auswirkungen für die Wirtschaft haben, Stellung zu beziehen und – ggf. – potenziell die Prosperität gefährdenden Entscheidungen durch Einwirken auf die Politik abzuändern, zu mildern oder gar zu verhindern.

### EXKURS: TRAINEEPROGRAMM BEI DER BUNDESVEREINIGUNG DER ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)

Neben dem Quereinstieg in den Job des Verbandsjuristen aus einer vorherigen Rechtsanwaltschaftstätigkeit oder gar direkt aus dem Referendariat heraus, kann der angehende Verbandsjurist im Rahmen eines Traineeprogramms der BDA an seine Aufgaben sukzessive herangeführt werden. Die BDA ist in Berlin beheimatet und gilt als Dachverband der Arbeitgeber und ist damit die oberste Interessenvertretung für Unternehmen in Deutschland. Nach dem Selbstbild der BDA ist diese die Stimme der deutschen Arbeitgeber. Sie organisiert jedes Jahr den sog. Arbeitgebertag, bei dem Bundeskanzler und (Wirtschafts-)Minister, aber auch renommierte Unternehmensvertreter auftreten.

Die BDA bietet ganzjährig, mit der Möglichkeit eines schnellen Einstiegs, das sog. „Geschäftsführernachwuchsprogramm“ – neuerdings auch „Trainee- oder Mentoringprogramm“ genannt – an. Dieses Traineeprogramm dauert insgesamt zwei Jahre, wobei man bundesweit in den regionalen Arbeitgeberverbänden, Landesvereinigungen oder Bundesfachverbänden eingesetzt wird.



Sofern dies möglich ist, achtet die BDA dabei auch auf etwaige persönliche Präferenzen. Das Traineeprogramm beabsichtigt durch die wechselnden Einsätze, die Arbeit in den Arbeitgeberverbänden vorzustellen, aber gleichzeitig auch die Interessenvertretung von Arbeitgebern auszubilden. Schöner Nebeneffekt ist, dass man sich während dieser Zeit ein breites Netzwerk innerhalb der Verbändefamilie aufbauen und an diversen Workshops und Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen kann. In den weit überwiegenden Fällen verhält es sich sogar so, dass der Trainee nicht die vollen zwei Jahre das Programm durchläuft, sondern ihm auf dem Weg durch die Verbändefamilie entweder bei einem Verband oder einem Mitgliedsunternehmen eine Anstellung angeboten wird. Die Voraussetzungen, die ein Trainee mitbringen sollte, decken sich mit den eingangs dargestellten Eigenschaften, wobei sich das Programm nicht ausschließlich an Juristen wendet. Auch Absolventen der Politik- und Wirtschaftswissenschaften, die wissenschaftliches Arbeiten mit politischem Gestaltungswillen verbinden wollen, werden gezielt angesprochen. Die Arbeit beim Arbeitgeberverband erschöpft sich eben nicht nur in der rein juristischen Beratungstätigkeit, sondern bietet auch über die angebotenen Tätigkeitsfelder in der Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit zahlreiche Einstiegsmöglichkeiten.

## DAILY BUSINESS

Einen typischen Arbeitsalltag eines Verbandsjuristen zu beschreiben fällt schwer, da sich einzelne Tage mitunter stark voneinander unterscheiden. Ein Löwenanteil des Jobs besteht sicher darin, die Mitgliedsunternehmen, insbesondere die Personalabteilungen, auf unterschiedlichen Kommunikationskanälen zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen rechtsverbindliche Auskünfte zu erteilen. In diesen singulären Auskünften kann sich eine Rechtsberatung erschöpfen. Oft kommt es aber zu einer weiterführenden Beratung, die nicht selten in einer gerichtlichen Auseinandersetzung – so z. B. im Falle einer Kündigung und einer sich daran anschließenden Kündigungsschutzklage – mündet. Dann übernimmt der Verbandsjurist auch die Vertretung des Mitgliedunternehmens vor den Arbeits- und Sozialgerichten aller Instanzen, wobei sich der Anteil der sozialrechtlichen Verfahren im Verhältnis zu den Gesamtverfahren im niedrigen einstelligen Prozentbereich bewegen dürfte. Die juristische Arbeit an gerichtlichen Schriftsätzen steht hierbei im Vordergrund.

Neben diesem „Tagesgeschäft“, das in juristischer Hinsicht die gesamte Klaviatur des Arbeitsrechts (bspw. von der Prüfung einer Abmahnung über die Verhandlung einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung bis hin zur wissenschaftlichen Klärung der Frage, ob eine Gewerkschaft ihre Tariffähigkeit aufgrund der Schaffung neuer Geschäftsfelder verloren hat) abdeckt, stehen in zeitlicher Hinsicht mitunter langwierige Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen auf dem Plan. Gegenstand dieser Verhandlungen können etwa Haustarifverträge, Betriebsvereinbarungen jeglicher Couleur, ein Interessenausgleich, ein Sozialplan oder gar bevorstehende Streikmaßnahmen sein.

Neben diesen Tätigkeiten, die so im Prinzip auch von einem Arbeitsrechtler in einer Wirtschaftskanzlei auszuführen sind, gesellen sich zahlreiche Tätigkeiten, die den Job eines Verbandsjuristen deutlich vom klassischen Anwaltsberuf unterscheiden und interessant machen. So hat der Arbeitgeberverband ein übergeordnetes Interesse daran, dass sich seine Verbandsjuristen im Rahmen der Selbstverwaltung und der Justiz ehrenamtlich engagieren. Zum Beispiel sind die Widerspruchsausschüsse von Landeswohlfahrtsverbänden oder Krankenkassen auch durch Personen aus dem Kreise der Arbeitgeber zu besetzen. Auch die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit wird per Gesetz nur durch die Besetzung mit ehrenamtlichen Richtern spruchfähig. Dabei sieht § 22 Abs. 2 Ziff. 4 ArbGG u. a. vor, dass als ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Arbeitgeber auch Mitglieder und Angestellte von Vereinigungen von Arbeitgebern, mithin Verbandsjuristen, berufen werden können.

Auch wenn es in den Arbeitsgemeinschaften im Rahmen des juristischen Vorbereitungsdienstes – jedenfalls in Hessen – noch nicht üblich ist, dass Arbeitgeberverbände ihre vielseitigen Jobprofile für Jungjuristen in den Fokus der Referendarausbildung stellen (können), gehört es zum Jobprofil eines Verbandsjuristen, Referendare während der Anwalts- und in der Wahlstation zwischen den schriftlichen und mündlichen Examensprüfungen umfassend auf dem Gebiet des Arbeitsrechts auszubilden.

Spannend und immer interessant ist es, wenn man als Verbandsjurist seine Ansprechpartner live und in Farbe am Betriebssitz besuchen darf. Im Rahmen exklusiver Werksführungen bekommt man einen plastischen Eindruck von den Produkten und den Menschen, mit denen eine Unternehmung ihr Geld verdient. Hierbei handelt es sich um eine immer gern willkommene Abwechslung zur Arbeit am Schreibtisch.

Abgerundet wird das „daily doing“ eines Verbandsjuristen durch zahlreiche Veranstaltungen, die – je nach regionalem Zuschnitt des Verbands – bundesland- oder gar republikweit für Abwechslung im Terminkalender sorgen. Stellvertretend wären Veranstaltungen wie die Mitgliederversammlung des eigenen Verbands oder eines Schwesterverbands zu nennen. Darüber hinaus erweitern Formate wie Foren für die IT-Branche oder die Start-up-Community den Horizont und das eigene Netzwerk, was keinesfalls unterschätzt werden sollte. Das jährliche Netzwerkhighlight stellt in Hessen sicherlich der „Hessische Unternehmertag“ dar. Dort trifft sich das „Who's who“ der hessischen Politik und Wirtschaft im Kurhaus zu Wiesbaden, um u. a. die sog. Hessen-Champions mit dem Innovations- und Wachstumspreis des Landes Hessen für herausragende Unternehmerleistungen in den Kategorien „Weltmarktführer“, „Innovation“ und „Jobmotor“ zu küren.

## LEBENSLAUFWIRKSAME WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

Wir wagen zu behaupten, dass es in keinem anderen arbeitsrechtlich ausgerichteten Berufsumfeld der freien Wirtschaft schneller möglich ist, den Titel „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ zu erlangen. Dies liegt daran, dass der Verbandsjurist sowohl außergerichtliche als auch gerichtliche Fragestellungen individual- und kollektivrechtlicher Natur – bei einer vergleichsweise hohen Schlagzahl – gleichermaßen zu bearbeiten hat und somit die von der einschlägigen Fachanwaltsordnung geforderten Fälle aus der Praxis schnell sammeln kann. Hauptgrund hierfür ist, dass die Rechtsabteilung eines Arbeitgeberverbands oftmals als „verlängerte Werkbank“ der Personalabteilungen der Mitgliedsunternehmen fungiert. Seit einigen Jahren ist zunehmend zu beobachten, dass Unternehmen – darunter auch börsennotierte Weltkonzerne – sukzessive Stellen, die früher zwingend von eigenen Juristen besetzt wurden, abbauen und arbeitsrechtliches Know-how auf den Arbeitgeberverband auslagern. Klassisches Outsourcing, wenn man so will. Insofern ist der Job eines Verbandsjuristen vergleichsweise sicher und nicht, wie in Unternehmen häufig zu beobachten, von Umstrukturierungen und Umorganisationen unmittelbar betroffen. Im Unterschied zu den klassischen Großkanzleien steht man ab Tag eins auch direkt an der Beratungsfront und betreut die Mandate maximal eigenverantwortlich. Dem Verbandsjuristen ist nicht – wie im Falle einer Kanzleistruktur – ein Seniorpartner, dem man zuarbeitet oder Bericht erstattet, vorgeschaltet.

Es besteht also nicht die in der Welt der Wirtschaftskanzleien nicht selten anzutreffende Gefahr, dass man als Volljurist im Kanzlei-Backoffice versauert, weil bspw. der Seniorpartner Sorge hat, dass der eigene Associate ihm das lukrative Dauermandat ausspannt. Vielmehr agiert der Verbandsjurist – natürlich innerhalb der standrechtlichen Grenzen – frei von Weisungen. Er ist für das Mandat selbst verantwortlich. Allein diese Tatsache ist für die persönliche Entwicklung nicht zu unterschätzen, da die Übernahme von Verantwortung schon relativ früh im Berufsleben trainiert wird. Dies bedeutet gleichzeitig aber nicht, dass der Berufsanfänger auf sich gestellt ist. Im Gegenteil, der fachliche Austausch im Kollegenkreis ist für den eigenen Entwicklungsprozess unabdingbar und wäre durch kein Nachschlagewerk zu kompensieren. In einem guten Team aus mehreren Verbandsjuristen hilft man sich selbstverständlich kollegialer aus. Grabenkämpfe unter den Kollegen, wie sie in Wirtschaftskanzleien, in denen es unter den Partnern auch mal zu Unstimmigkeiten hinsichtlich der Mandats- und Gewinnverteilung kommen kann, können aufgrund der pauschalen Finanzierung des Verbands durch Mitgliedsbeiträge bereits von vornherein ausgeschlossen werden. Dies hat übrigens einen nicht zu unterschätzenden Nebeneffekt mit geradezu befreiender Wirkung zur Folge. Das akribische und mitunter alles überragende Protokollieren der sog. „billable hours“, also der honorarwirksamen Arbeitsstunden des Rechtsanwalts, die dem Mandanten in Rechnung zu stellen sind, entfällt für den Verbandsjuristen gänzlich.

Darüber hinaus ist es üblich, dass Verbandsjuristen sich fortlaufend durch ex- sowie interne Fortbildungsveranstaltungen weiterbilden. Diese kontinuierliche Weiterbildung kommt bspw. in Großkanzleien aufgrund des Umsatzdrucks, den die Verbandswelt aufgrund der Finanzierung durch Mitgliedsbeiträge so nicht kennt, oft zu kurz. Der Anspruch der Arbeitgeberverbände ist, maximal viel Expertenwissen in der Person des Verbandsjuristen anzusammeln und kanalisiert und zielgerichtet an die Mitgliedsunternehmen weiterzugeben. Ungeachtet der klassischen juristischen Tätigkeit, die weitestgehend mit der eines Rechtsanwalts verglichen werden kann, geht man als Verbandsjurist direkt in die Unternehmen und führt arbeitsrechtliche Schulungen des Personals durch. Bei größeren Arbeitgeberverbänden gibt es gar Bildungshäuser, die derartige Fortbildungen zentral anbieten und dabei auf die Arbeitsrechtler des Arbeitgeberverbands zurückgreifen. Diese Lehrtätigkeit wird dann überwiegend zusätzlich vergütet.

Mit der Organisation und Durchführung arbeitsrechtlicher Informationsveranstaltungen, die entweder im Rahmen von Präsenzterminen oder virtuell stattfinden, ist es zudem möglich, fern vom klassischen Juristenberuf seine „Bühnenfertigkeit“ unter Beweis zu stellen und das eigene Netzwerk fortwährend auszubauen.

Es steht einem Verbandsjuristen zudem frei, sich neben dem eigentlichen Job wissenschaftlich zu betätigen und z. B. Beiträge in den einschlägigen Fachmedien zu veröffentlichen.

All dies formt – nach unserer Auffassung – die Persönlichkeit, die ein praktisch arbeitender Fachanwalt für Arbeitsrecht haben sollte: Ein sicheres Auftreten gepaart mit Expertenwissen und einem selbstbewussten Habitus. Man sollte nicht davor zurückschrecken, Verantwortung zu übernehmen und mitunter weitreichende unternehmerische Entscheidungen – wie bspw. die Schließung ganzer Standorte – juristisch zu begleiten und – auch moralisch aus Überzeugung – mitzutragen.

## FAZIT

Die Mischung macht's. Die fachliche Herausforderung, die Work-Life-Balance, mögliche Aufstiegs- und Entwicklungschancen bei einer attraktiven Vergütung und einer ständigen Abwechslung in der täglichen Arbeit sind Gründe genug dafür, dass viele unserer Kollegen mitunter bereits seit Jahrzehnten beim Arbeitgeberverband arbeiten und keinen Grund sehen, dies ändern zu müssen. Die Arbeit als Verbandsjurist ist zweifelsohne eine spannende Aufgabe für einen Juristen mit einer Passion für das Arbeitsrecht. Bringt man neben den passenden juristischen Kenntnissen und Fähigkeiten auch die nötigen Soft Skills mit, kann der Beruf ein echter Traumberuf sein. ■



**Thomas Frey**

Stellvertretender Geschäftsführer, Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt), Fachanwalt für Arbeitsrecht, HESSENMETALL – Bezirksgruppe Rhein-Main-Taunus e. V., Frankfurt am Main



**Christian Schönbach**

Leiter der Rechtsabteilung, Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt), Fachanwalt für Arbeitsrecht, HESSENMETALL – Bezirksgruppe Rhein-Main-Taunus e. V., Frankfurt am Main