

Rechtsanwalt Professor Dr. Jobst-Hubertus Bauer\*

## Arbeitsrechtsanwalt – Eine durchaus empfehlenswerte Berufswahl

### Abstract

Für anwaltliche Berufsanfänger stellt sich die Frage, ob sich eine Spezialisierung, also die Konzentration auf ein bestimmtes Rechtsgebiet, lohnt. Der Autor bejaht das für das Rechtsgebiet, auf dem er seit vielen Jahren zuhause ist. Langweilig ist es ihm dabei nie geworden. Das liegt an der Dynamik der Arbeitswelt und den notwendigen Korrekturen, denen das Arbeitsrecht immer wieder unterworfen ist. Wer aufmerksam den Wirtschaftsteil von Tageszeitungen liest, wird feststellen, dass sich ein Großteil der Meldungen und Berichte mit arbeits- und sozialpolitischen Themen beschäftigen. Spannend und interessant ist die Tätigkeit des Arbeitsrechtsanwalts auch deshalb, weil es immer um Menschen geht und nicht nur Gutachten und umfangreiche Schriftsätze anzufertigen sind. Der Autor ist überzeugt, dass eine Tätigkeit als Anwalt im Arbeitsrecht nicht nur abwechslungsreich ist, sondern auch lukrativ sein kann.

---

\* Der Autor ist Fachanwalt für Arbeitsrecht, Honorarprofessor an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen und Partner der Anwaltskanzlei *Gleiss Lutz*, Stuttgart.

## I. Einleitung

Über Ihr reges Interesse an meinem Rechtsgebiet, dem Arbeitsrecht, freue ich mich.<sup>1</sup> Zunächst ein paar Worte zu meiner Person und wann, wie und warum ich Arbeitsrechtsspezialist geworden bin.

Ich bin 66 Jahre alt. Nach Schulzeit und Bundeswehr habe ich in Freiburg Jura studiert und promoviert. Im August 1975 kam ich dann zur Wirtschaftskanzlei *Gleiss Lutz Hootz Hirsch und Partner*<sup>2</sup>, Stuttgart, und zwar zur Verstärkung so klassischer wirtschaftsrechtlicher Rechtsgebiete wie Handels- und Kartellrecht und gewerblichen Rechtsschutz. Das Arbeitsrecht spielte damals in jeder größeren Anwaltskanzlei Deutschlands eine eher untergeordnete Rolle. Bei *Gleiss Lutz* war ein einziger Sozius nebenbei und höchstens zu 10 % mit Arbeitsrechtsfragen beschäftigt. In der zweiten Hälfte der 1970er Jahre begann sich jedoch zunehmend die 1972 erfolgte Novellierung des BetrVG auszuwirken. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats waren erheblich ausgebaut worden. 1976 kam auf Unternehmensseite die paritätische Mitbestimmung hinzu.

1977/78 habe ich erstmals intensiv in einem größeren arbeitsrechtlichen Mandat mitgearbeitet, nämlich bei der Schließung mehrerer Betriebe eines Lebensmittelunternehmens. Dies gab mir die Gelegenheit, arbeitsrechtliche Probleme quasi von A bis Z kennenzulernen und an ihrer Lösung mitzuwirken. Als guter Schachzug erwies sich die Idee, diese Erfahrungen in einen praxisbezogenen Aufsatz einfließen zu lassen.<sup>3</sup> Damit war der Grundstein meiner „Karriere“ als „Arbeitsrechtler“ gelegt. 1980 wurde ich Partner bei *Gleiss Lutz Hootz Hirsch und Partner*, heute als *Gleiss Lutz* bekannt. Ungefähr seit Ende der 1970er Jahre bin ich ausschließlich auf dem Gebiet des Arbeitsrechts tätig. Heute (Juni 2012) besteht unsere Kanzlei an sechs deutschen Standorten und Brüssel aus ca. 300 Anwälten/Anwältinnen, ca. 15 % davon beschäftigen sich ausschließlich mit Arbeitsrecht.

## II. Begriff des Arbeitsrechts

Arbeitsrecht ist die Summe der Rechtsregeln, die sich mit der in abhängiger Tätigkeit geleisteten Arbeit beschäftigen. Es bezieht sich vor allem auf das Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das auf dem Arbeitsvertrag basiert. Insoweit wird

---

1 Bei dem Beitrag handelt es sich um den überarbeiteten und aktualisierten Vortrag, den der Verfasser am 26.1.2011 im Rahmen der Ringvorlesung „Rechtswissenschaft in der Rechtspraxis“ der Universität Heidelberg gehalten hat. Die Vortragsform ist beibehalten.

2 So lauteten die Firmierung und auch die Briefbögen der Kanzlei. Zu Beginn des Jahres 2003 ist die Kanzlei im Partnerschaftsregister Stuttgart unter *Gleiss Lutz Hootz Hirsch Partnergesellschaft von Rechtsanwälten, Steuerberatern* eingetragen, wobei die Geschäftspapiere nur von *Gleiss Lutz* sprechen.

3 *Dolde/Bauer* Probleme der Stilllegung von Betrieben und Betriebsteilen BB 1978, 1675.

vom Individualarbeitsrecht gesprochen. Aber auch das Verhältnis zu den im gleichen Betrieb zusammengeschlossenen Mitarbeitern und die Verhältnisse der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberzusammenschlüsse und ihre Rechtsbeziehungen zueinander werden erfasst. Insoweit ist vom Kollektivarbeitsrecht die Rede. Schließlich beinhaltet es auch öffentliches Recht, wenn es um das Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien und ihrer Verbände zum Staat geht.

Das jeweilige nationale Arbeitsrecht hängt natürlich in besonderem Maße von der jeweils geltenden Wirtschaftsverfassung ab. In der Bundesrepublik Deutschland ist dies soziale Marktwirtschaft mit der Folge, dass die eigenverantwortliche Entscheidung der Wirtschaftssubjekte und auch die für das Arbeitsrecht geltende Vertragsfreiheit Vorrang haben, wobei allerdings den Schutzinteressen der Arbeitnehmer großes Gewicht zukommt.

### III. Reiz des Arbeitsrechts

Arbeitsrecht ist alles andere als eine trockene Materie.<sup>4</sup> Wer sich damit beschäftigt, hat nicht nur immer mit Menschen zu tun, sondern es geht auch grundsätzlich um Menschen. Dadurch entstehen persönliche Bindungen. Es handelt sich nicht überwiegend um Schreibtischtätigkeit, vielmehr ist Abwechslung durch zahlreiche Besprechungen und Verhandlungen an unterschiedlichen Orten geboten. Interessant ist die arbeitsrechtliche Tätigkeit auch, weil sie häufig in Zusammenarbeit mit Rechtsabteilungen, Personalleitern, Betriebsräten, Verbandsvertretern, Professoren, Unternehmensberatern und last but not least betroffenen Arbeitnehmern erfolgt.

Arbeitsrecht ist eine äußerst dynamische Materie. Es unterliegt einem stetigen Wandel. Arbeits- und sozialrechtliche Fragen stoßen gerade in heutiger Zeit nicht nur auf erhebliches Interesse, sondern sind auch von enormer Brisanz. Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Umbruch, weil traditionelle Arbeitsplätze entfallen und neue mit ganz anderen Anforderungen geschaffen werden. Die Materie ist unübersichtlich, oft widersprüchlich und dadurch äußerst kompliziert. Für den Arbeitsrechtsanwalt stellen sich dabei viele taktische und gestalterische Aufgaben, wobei die bloße Streitentscheidung im Gerichtssaal nicht unbedingt im Vordergrund steht.

Für mich liegt der Reiz arbeitsrechtlicher Mandate auch in dem Mix aus Prozessen, gutachterlichen Tätigkeiten, Verhandlungen und schriftlicher, telefonischer und mündlicher Beratung. Hinzu kommt eine einerseits anstrengende, andererseits jedoch abwechslungsreiche Reisetätigkeit. Durchschnittlich bin ich zwei bis drei Tage pro Woche unterwegs, meist in Deutschland, aber auch häufig innerhalb der EU und gelegentlich in Übersee. Für Vielfalt sorgen Aufträge aus allen Branchen und von Arbeitgebern aller Größenordnungen. Man begegnet völlig unterschiedlichen „Mandanten-Typen“: Vom „hemdsärmeligen“ Bauunternehmer bis zum „vornehmen“ Banker! Ein weiterer

---

<sup>4</sup> Vgl. *Bauer* NZA 1999, 11; *ders.* in FS 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, 2004, S. 1275; *ders.* *Anwälte und ihre Geschichte* 2011, S. 879 (889 ff.).

Gesichtspunkt ist der Umfang der Akten. Der typische Arbeitsrechtsanwalt bearbeitet, anders als z. B. der Anwalt im öffentlichen Recht oder Steuerstrafrecht, nicht nur meterdicke Akten, sondern er hat auch mit vielen Fällen zu tun, bei denen die Aktenlage eher „dünn“ ist. Auch hier besteht wieder ein guter Mix.

Im Übrigen darf auch der ausschließliche Arbeitsrechtler nicht die Wechselwirkungen bzw. Überschneidungen des Arbeitsrechts mit anderen Rechtsgebieten übersehen. Geht es z. B. um arbeitsrechtliche Probleme nach dem Umwandlungsgesetz, so ist eine Zusammenarbeit mit Gesellschafts- und Steuerrechtlern regelmäßig unerlässlich. Dies gilt natürlich auch aus der Sicht der Gesellschafts- und Steuerrechtler, weil es dramatische Folgen haben kann, wenn ein Unternehmenskauf nur unter gesellschafts- und/oder steuerrechtlichem Blickwinkel begleitet wird. So habe ich es erlebt, dass aus gesellschafts- und steuerrechtlichen Gründen eine große Gesellschaft mit einer kleinen Gesellschaft durch Aufnahme verschmolzen wurde mit der Maßgabe, dass es sich bei der kleinen Gesellschaft um die aufnehmende Gesellschaft gehandelt hat. Die Folge war, dass ein wesentlich teurerer Tarifvertrag für Tausende von Arbeitnehmern zusätzliche Personalkosten verursachte.

Geht es um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, so darf die Verzahnung des Arbeitsrechts mit dem Sozialversicherungsrecht (Ruhe des Arbeitslosengeldes nach § 143a SGB III, Sperrzeit nach § 144 SGB III, Kurzarbeitergeld nach §§ 169 ff. SGB III) nicht übersehen werden. Schließlich kann auch die steuerliche Optimierung einer Abfindung eine Rolle spielen. Zum Arbeitsrecht bei *Gleiss Lutz* und insbesondere bei meiner Tätigkeit zählen auch die dienstvertraglichen Belange von vertretungsberechtigten Organmitgliedern, also insbesondere Vorständen von Aktiengesellschaften und GmbH-Geschäftsführern. Dass in solchen Fällen das Dienstvertragsrecht eng mit aktien- und GmbH-rechtlichen Fragestellungen verzahnt ist, liegt auf der Hand. Sind z. B. Vorstandsverträge zu entwerfen, muss der beratende Anwalt sich mit der Angemessenheit der Vergütung nach § 87 AktG und einer etwaigen Haftung des Aufsichtsrats (§§ 116, 93 AktG) auseinandersetzen. Meist stehen wir dabei auf der Seite der Unternehmen, gelegentlich vertreten wir aber auch Top-Organmitglieder, soweit es keine Interessenkollision gibt.

## IV. Der Rechtsanwalt als arbeitsrechtlicher Interessenvertreter

### 1. Vertretungs- und Beratungsrecht

Vor dem Zweiten Weltkrieg waren Anwälte als Prozessbevollmächtigte in Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen weitgehend ausgeschlossen.<sup>5</sup> Deshalb spielte die freie Advokatur auch in der außergerichtlichen arbeitsrechtlichen Beratung keine nennenswerte Rolle. Eine erste wesentliche Korrektur erfolgte nach § 11 Abs. 1 des

---

5 Vgl. auch zur historischen Entwicklung des Vertretungsrechts durch Anwälte auf dem Gebiet des Arbeitsrechts: *Bauer* (Fn. 4), S. 879 ff.

ArbGG vom 3.9.1953. Damit waren Rechtsanwälte vor den Gerichten für Arbeits-sachen schlechthin zugelassen, wenn der Streitwert mindestens DM 300,- betrug. Bei niedrigerem Streitwert waren sie dagegen in erster Instanz nur zugelassen, wenn die Wahrung der Rechte der Parteien dies notwendig erscheinen ließ.

Das Gesetz zur Beschleunigung und Bereinigung des arbeitsrechtlichen Verfahrens vom 21.5.1979 hat dann endlich alle Beschränkungen der Möglichkeit wegfallen lassen, sich durch Rechtsanwälte vertreten zu lassen. Nach der heute geltenden Regelung des § 11 ArbGG hat die Anwaltschaft ein unbeschränktes Vertretungsrecht, das weder vom Streitwert noch von besonderer gerichtlicher Zulassung abhängt. Und erst recht können Anwälte außergerichtlich umfassend arbeitsrechtlich beraten.

Das Vertretungsrecht in gerichtlichen Verfahren hängt nicht von der Vertretungsart ab. Zu unterscheiden sind Urteils- und Beschlussverfahren. Die Abgrenzung zwischen beiden Verfahrensarten schreibt das Arbeitsgerichtsgesetz zwingend vor. Das Urteilsverfahren kommt in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zum Zuge, wobei § 2 ArbGG die sachliche Zuständigkeit regelt. Das Beschlussverfahren findet Anwendung bei Angelegenheiten aus dem BetrVG, dem MitbestG, dem BetrVG 1952 sowie bei der Entscheidung über die Tariffähigkeit und die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung (§ 2a ArbGG). Rechtspolitisch ist die Schaffung eines besonderen Beschlussverfahrens m. E. verfehlt. Auch wenn man anerkennt, dass in betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten in starkem Maße Interessen auf dem Spiel stehen, die über die unmittelbar Verfahrensbeteiligten weit hinausreichen, rechtfertigt das nicht die einschneidende Unterteilung der arbeitsgerichtlichen Verfahren in das Urteils- und das Beschlussverfahren. Wesentlicher Unterschied ist, dass im Beschlussverfahren nicht der Verhandlungs- sondern der Untersuchungsgrundsatz gilt.

Bei gewissen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten ist statt dem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ein Beschluss der sog. Einigungsstelle herbeizuführen. Im Beschlussverfahren kann der Spruch der Einigungsstelle gerichtlich geprüft werden (§ 76 Abs. 3 BetrVG). Das Einigungsstellenverfahren ist damit ein außergerichtliches Verfahren, auch wenn es teilweise gerichtsförmig ausgestaltet ist.

## 2. Unabhängigkeit des Anwalts

Der Rechtsanwalt ist ein unabhängiges Organ der Rechtspflege (§ 1 BRAO).<sup>6</sup> Er übt einen freien Beruf aus (§ 2 Abs. 1 BRAO). Seine Tätigkeit ist kein Gewerbe (§ 2 Abs. 2 BRAO). Er ist damit der berufene unabhängige Berater und Vertreter in allen Rechtsangelegenheiten (§ 3 Abs. 1 BRAO), damit auch im Bereich des Arbeitsrechts. Bei der Betonung der unabhängigen Stellung des Rechtsanwalts in den §§ 1 und 3 BRAO handelt es sich nicht nur um ein Postulat, sondern um ein Gesetzesgebot an die Anwaltschaft. Materiell und geistig frei kann nur der Mensch sein, der nicht zu fest mit seinem Auftraggeber verbunden ist. Eine starke persönliche Abhängigkeit besteht deshalb bei Arbeitsverhältnissen.

---

<sup>6</sup> Bauer (Fn. 4), S. 879 (895 ff.).

Der typische ältere freiberufliche Anwalt ist aber gerade kein Arbeitnehmer. Er ist auch nicht wirtschaftlich abhängig von einem Mandanten. Seinen Umsatz macht er in der Regel mit einer Vielzahl von Mandanten. Ganz anders ist die Situation bei Verbandsvertretern: Sie sind in der Regel Angestellte der Verbände und damit von diesem abhängig; den Auftrag, einen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zu vertreten, erhalten sie nicht unmittelbar von den Parteien, sondern über die Verbände.

Grundlage für jede anwaltliche Tätigkeit ist in der Regel der zwischen dem Anwalt und seiner Partei abgeschlossene Dienstvertrag. Dieser Anwaltsvertrag macht den Anwalt gerade nicht zum Untertan seiner Partei, sondern zum Vertragspartner.

Der Anwaltsvertrag verpflichtet den Anwalt die berufsspezifisch eingebundenen juristischen Dienstleistungen im Einzelfall zu erbringen, während andererseits der Mandant des Anwalts diese Leistungen zu bezahlen hat. Dabei ist die Situation des Anwalts durchaus vergleichbar mit anderen freien Berufen, etwa einem Arzt oder Steuerberater. Gefährlich ist es, wenn sich der Anwalt vollständig mit seinem Auftraggeber identifiziert. Er gerät dann in Gefahr, seine geistige Unabhängigkeit zu verlieren, was häufig noch schlimmer ist als eine rein wirtschaftliche und finanzielle Abhängigkeit. Nur die Distanz zur eigenen Partei kann dem Anwalt den dringend notwendigen geistigen Freiraum für seine individuellen juristischen Leistungen bewahren. Nur so kann es zu selbstständigen, eigenverantwortlichen Entscheidungen in den vom Anwalt bearbeiteten Fällen kommen. Ein Anwalt, der diese Prämissen beherzigt, wird dafür sorgen, dass sein Mandant nicht unbedingt auf seinem (vermeintlichen) Recht beharrt. Wie unvernünftig sich z. B. Arbeitgeber verhalten können, hat der Stuttgarter „Ossi“-Fall deutlich gemacht.<sup>7</sup> Zur Erinnerung: Geklagt hatte eine abgelehnte Bewerberin, die ihre Unterlagen mit dem handschriftlichen Vermerk „- Ossi“ zurück bekam. Darin sah sie ein Indiz für eine Diskriminierung auf Grund ethnischer Herkunft.

Das Arbeitsgericht schlug in der Güteverhandlung vor, die Sache auf der Basis einer Entschädigungszahlung in Höhe von EUR 1800,- zu erledigen. Der Arbeitgeber lehnte ab und gewann in erster Instanz. Dennoch wäre er gut beraten gewesen, den Vergleich frühzeitig zu akzeptieren und nicht erst – wie geschehen – während des zweitinstanzlichen Verfahrens.

### 3. Interessenvertretung

Die gebotene Unabhängigkeit und Distanz zur Partei darf aber nicht missverstanden werden. Selbstverständlich ist der Anwalt verpflichtet, die berechtigten Interessen seiner Partei engagiert zu vertreten. Er ist also kein Mediator, wenn er nur von einer Seite eingeschaltet wird. Dabei gibt es vielfache Möglichkeiten zu kooperativer Zusammenarbeit zwischen Verbandsvertretern und Anwälten. Häufig sind die Verbände personell nicht ausreichend besetzt, um der zunehmenden Flut arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen gerecht zu werden, so dass sie gerade auch auf freiberufliche Anwälte zurückgreifen.

---

<sup>7</sup> *ArbG Stuttgart* Urteil v. 15.4.2010 – 17 Ca 8907/09 = NZA-RR 2010, 344.

Beispiele aus der alltäglichen Arbeitsrechtspraxis sollen im Übrigen deutlich machen, wie unterschiedlich Beratung und Vertretung der Parteien ausfallen können, je nach dem, ob ihnen ein Anwalt oder ein Verbandsvertreter zur Seite steht<sup>8</sup>:

Das Kündigungsschutzgesetz ist seinem Zweck nach sicherlich ein „Bestandsschutzgesetz“ und kein „Abfindungsgesetz“. Dennoch enden viele Kündigungsschutzprozesse nach wie vor mit Abfindungsvergleichen.

Das KSchG enthält in § 9 im Übrigen selbst eine gesetzliche Durchbrechung des Bestandsschutzprinzips. Der Gesetzgeber konnte nämlich nicht übersehen, dass es im Arbeitsleben Fälle gibt, in denen zwar die Kündigung sozialwidrig und deshalb unwirksam ist, ein weiteres Zusammenarbeiten aber weder der einen noch der anderen Partei „zugemutet“ werden kann. Manche Kündigungsschutzprozesse werden deshalb nur wegen der Abfindungen geführt. Das ist legitim und vor allem dann verständlich, wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an die Kündigung eine neue interessante Tätigkeit findet oder fest mit einer solchen neuen Tätigkeit rechnet oder einfach nicht mehr auf den alten Arbeitsplatz zurückkehren will. Hier wird der unabhängige freiberufliche Arbeitnehmeranwalt seine ganze Taktik danach ausrichten, eine möglichst hohe Abfindung für seinen Mandanten zu erreichen, sei es durch Abfindungsvergleich oder Auflösungsurteil. Der Arbeitnehmeranwalt würde gegen den Vertrag mit seinem Mandanten verstoßen und sich gegebenenfalls schadensersatzpflichtig machen, unterließe er es auf Grund einer sozialpolitischen Abneigung gegenüber Abfindungen einfach, einen Abfindungsvergleich abzuschließen oder einen Auflösungsantrag zu stellen. Ein solches Verhalten erlebt man bei Anwälten nur selten: Der Anwalt wird zwar auf die Risiken des Arbeitsplatzverlustes hinweisen, aber sich nicht zum „Vormund“ seines Mandanten erheben.

Wird der Arbeitnehmer gewerkschaftlich vertreten, ist mitunter zu konstatieren, dass manchem Funktionär die Abfindungspraxis bei den Arbeitsgerichten ein Dorn im Auge ist. Diese „Einstellung“ kann dazu führen, dass es zu einem Kündigungsschutz- und Weiterbeschäftigungsprozess kommt, in dem letztlich nicht mehr die Interessen des Arbeitnehmers, sondern Gewerkschaftsinteressen im Vordergrund stehen.

Dazu ein Beispiel: In einem Kündigungsschutzverfahren wird der Arbeitgeber anwaltlich vertreten. Da seine Chancen, das Verfahren zu gewinnen, schlecht stehen und durchaus Gründe i. S. d. § 9 KSchG für einen Auflösungsantrag des Arbeitnehmers vorliegen, bietet der Arbeitgeberanwalt in der Güteverhandlung eine angemessene Abfindung an. Der Reaktion des Arbeitnehmers ist zu entnehmen, dass dies durchaus auf sein Interesse stößt. Der Gewerkschaftsfunktionär lehnt jedoch brüsk einen solchen Vergleich mit der Bemerkung ab, hier werde nicht um eine Abfindung, sondern um den Erhalt des Arbeitsplatzes gekämpft.

Einige Monate später folgt die Kammerverhandlung. Das Gericht gibt der Klage statt, löst das Arbeitsverhältnis aber nicht gegen eine Abfindung auf, da kein Auf-

---

8 Vgl. auch *Müller/Bauer* Der Anwalt vor den Arbeitsgerichten 3. Auflage (1991), S. 112 ff.

lösungsantrag gestellt worden war. Wenige Tage nach Urteilsverkündung ruft der Arbeitnehmer den Anwalt des Arbeitgebers an und meint, er sei jetzt bereit, einen Abfindungsvergleich auf der Basis des Vorschlags in der Güteverhandlung abzuschließen, da er längst eine interessante neue Tätigkeit gefunden habe.

Darauf wird sich aber der „alte“ Arbeitgeber möglicherweise nicht einlassen, weil das Risiko, dass der Arbeitnehmer über § 12 KSchG die Fortsetzung des alten Arbeitsverhältnisses wählt, meist gering ist. Der Arbeitnehmer kann auch nicht Berufung einlegen, um in zweiter Instanz den Auflösungsantrag zu stellen. Es fehlt an der nötigen Beschwer. Dank der Prozessführung durch den Verbandsvertreter wird der Arbeitnehmer bei dieser Konstellation leer ausgehen!

Noch gravierender wird die Interessenverquickung, wenn sich der Betriebsrat in einer betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeit durch einen Gewerkschaftsfunktionär vertreten lässt. Geht es z. B. um die Anordnung von Überstunden, kann es passieren, dass die Belange des Betriebs bzw. die Einstellung des Betriebsrats kaum zur Kenntnis genommen werden. Ein freiberuflicher, unabhängiger Anwalt wird dagegen die Interessen seines Mandanten, also des Betriebsrats und nicht die einer Gewerkschaft, im Auge behalten.

Auch der Vertreter eines Arbeitgeberverbandes ist nicht immer der richtige arbeitsrechtliche Interessenvertreter. Werden bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens tangiert, so scheut sich mancher Arbeitgeber, einen solchen Vertreter zu Rate zu ziehen. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse spielen z. B. regelmäßig eine Rolle bei Unternehmensumstrukturierungen und damit häufig verbundenen Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG. Die Neigung, in solchen Fällen auf freiberufliche Anwälte anstelle von Verbandsvertretern zurückzugreifen, ist um so stärker, je kleiner die Branche ist und je mehr die der Branche angehörenden Arbeitgeber in Konkurrenz zueinander stehen und je mehr es an das „Eingemachte“ des Unternehmens geht. Die Befürchtung – ob zu Recht oder zu Unrecht sei dahingestellt – Informationen könnten hier über den Verband an einen Konkurrenten gelangen, spielt in solchen Fällen gelegentlich mit. Vor allem angelsächsische Unternehmen vertrauen von vornherein häufig nur selbstständigen Arbeitsrechtsanwälten, zumal für diese auch eine besondere Pflicht zur Verschwiegenheit nach § 203 StGB gilt.

Der Vertreter eines Arbeitgeberverbandes kann dann in echte Interessenkonflikte geraten, wenn es bei der arbeitsrechtlichen Beratung um tarifrechtliche Fragen geht. Die Beratung wird in diesen Fällen häufig nicht so wie bei einem freiberuflichen unabhängigen Anwalt sein. Manche Arbeitgeber gehen z. B. wie selbstverständlich davon aus, dass schon bei bloßer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband die Rechtsnormen des einschlägigen Tarifvertrags über Inhalt, Abschluss und Beendigung als Mindestnormen für sämtliche Arbeitnehmer gelten. Nach § 3 TVG gelten Verbandstarifverträge aber nur für die Arbeitnehmer, die der tarifschließenden Gewerkschaft angehören und die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der Mitglied des tarifschließenden Verbandes ist. Nichtorganisierte werden also nicht automatisch erfasst. Welcher Verbandsvertreter weist sein „Klientel“ auf die Möglichkeiten hin, die sich daraus ergeben? Welcher Vertreter eines Arbeitgeberverban-

des wird die Fahne der „negativen Koalitionsfreiheit“ hochhalten? Aus arbeitsrechtlicher Sicht kann der Austritt aus einem Arbeitgeberverband für den einzelnen Arbeitgeber durchaus von Interesse sein. Welcher Verbandsvertreter wird auf die Möglichkeit eines solchen Austritts oder Verbandswechsels hinweisen und unvoreingenommen über Vor- und Nachteile eines solchen Austritts den ratsuchenden Arbeitgeber beraten?<sup>9</sup>

#### 4. Ausbildung

Zur Rechtsanwaltschaft kann nur zugelassen werden, wer die Befähigung zum Richteramt nach dem deutschen Richtergesetz erlangt hat (§ 4 BRAO). Der Anwalt ist also immer zugleich Volljurist. Damit weist er eine juristische Ausbildung auf, die ihn von vielen Verbandsfunktionären unterscheidet. Weiß der Anwalt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts besonders gut Bescheid, wird er einem Verbandsfunktionär, der eine solche Ausbildung nicht genossen hat, in der Regel überlegen sein.

Dies haben natürlich auch die Verbände längst erkannt. Deshalb stößt man bei der arbeitsrechtlichen Beratung und Vertretung durch Arbeitgeberverbände fast ausschließlich auf Volljuristen. Zunehmend gilt dies auch für Gewerkschaften. Solche Verbandsjuristen gelten ohne weiteres als „Spezialisten des Arbeitsrechts“. Dieser Umstand hat mit zur Einführung des „Fachanwalts für Arbeitsrecht“ beigetragen. Der „Titel“ kann dem Rechtsanwalt, der besondere Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts erworben und nachgewiesen hat, durch die Rechtsanwaltskammer auf Antrag gestattet werden (§ 43c Abs. 1 BRAO). Die Einführung des „Fachanwalts für Arbeitsrecht“ ist dem Grunde nach zu begrüßen. Ihn sollte es wegen der Ausuferung des Rechts allerdings nicht in erster Linie der Anwaltschaft, sondern des rechtsuchenden Publikums wegen geben. Dieses hat einen Anspruch darauf, den kompetenten Anwalt finden zu können. Gerade bei der zunehmenden Zahl von Anwälten werden Informationsbarrieren durch die Zulassung der Fachanwaltsbezeichnungen abgebaut. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht dient aber auch dem Interesse der Gerichte. Es besteht allerdings die Gefahr, dass der Begriff des „Fachanwalts für Arbeitsrecht“ durch eine zu großzügige Verleihungspraxis verwässert wird. Momentan gibt es ca. 8000 Fachanwälte für Arbeitsrecht.

## V. Betätigungsfeld des Arbeitsrechtlers im Einzelnen

### 1. Aufgaben des Arbeitgeberanwalts

Dem Arbeitsrechtsanwalt bietet sich ein reichhaltiges Betätigungsfeld. Lassen Sie mich dazu zunächst ein paar Ausführungen zur Tätigkeit des typischen Arbeitgeberanwalts machen. Dieser ist in erster Linie für Arbeitgeber aller Branchen, mittelständige Unternehmen, Großunternehmen und internationale Unternehmen tätig, aber

---

<sup>9</sup> Vgl. Bauer (Fn. 4), S. 879 (892 ff.).

auch für Top-Führungskräfte gegen Unternehmen/Arbeitgeber, soweit keine Interessenkollisionen bestehen.

Ist der Anwalt Partner eines reinen Wirtschaftsrechtsbüros, wird er in der Regel auf Grund einer unternehmenspolitischen Entscheidung grundsätzlich nicht Betriebsräte und Gewerkschaften gegen Arbeitgeber und/oder Arbeitgebervereinigungen vertreten. In kollektivrechtlichen Angelegenheiten haben sich die *Gleiss Lutz*-Anwälte deshalb vollständig auf die Arbeitgeberseite festgelegt. Das schließt nicht aus, z. B. auch einmal einen mit dem Arbeitgeber vertrauensvoll zusammenarbeitenden Betriebsrat gegen eine Gewerkschaft zu vertreten. Weil das Arbeitsrecht teilweise ideologisch besetzt ist, gäbe es möglicherweise Schwierigkeiten mit dem einen oder anderen Arbeitgeber-Mandanten, wenn er erfahren würde, dass „sein“ Anwalt anderen Arbeitgebern nach allen Regeln der Kunst durch die Vertretung von Betriebsräten und Gewerkschaften Schwierigkeiten bei der Umsetzung eines unternehmerischen Konzepts bereitet. Es besteht also die Gefahr, dass die Vertretung eines Betriebsrats oder einer Gewerkschaft in Kollektivangelegenheiten von der Arbeitgeberseite als Verrat empfunden wird.

Standesrechtlich ist keine Festlegung in diesem Sinne erforderlich. In kleineren Büros und auch „Arbeitsrechts-Boutiquen“ mit erfahrenen Spezialisten, besteht deshalb teilweise eine andere Philosophie. Ich kenne jedenfalls gestandene Arbeitsrechtler, die es geradezu als vorteilhaft ansehen, abwechselnd auf beiden Seiten des Arbeitslebens tätig zu werden.

Bei *Gleiss Lutz* ergeben sich im Übrigen folgende Aufgaben für einen Arbeitsrechtler:

- Schriftliche und mündliche außergerichtliche Beratung in- und ausländischer Unternehmen auf dem gesamten Gebiet des Arbeitsrechts. Dazu gehören „kleinere“ und „größere“ Sachen, also z. B. die Anfertigung von Arbeitsvertragsentwürfen,<sup>10</sup> Kündigungsmandate, aber auch komplexe Mandate bei Verschmelzung und Umstrukturierung von Unternehmen (Umwandlung, Betriebsübergang nach § 613a BGB, Betriebsänderung nach §§ 111 ff. BetrVG, Out- und Insourcing).
- Teamwork-Arbeit, vor allem mit Gesellschafts- und Steuerrechtlern beim Kauf und Verkauf von Unternehmen. Dazu zählt auch das Aufspüren arbeitsrechtlicher Risiken („due diligence“).
- Gerichtliche Vertretung von Unternehmen in grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten von der ersten bis zur dritten Instanz. Häufig werden wir auch erst in letzter Instanz eingeschaltet, also in Verfahren beim Bundesarbeitsgericht.
- Mitwirkung in Einigungsstellenverfahren nach § 76 BetrVG, z. B. bei
  - Aufstellung eines Sozialplans wegen teilweiser oder völliger Schließung/Verlegung eines Betriebs.
  - Änderung eines Altersversorgungssystems.

---

<sup>10</sup> Insbesondere die seit 1.1.2011 auf Grund der Schuldrechtsreform eingeführte AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB führt immer wieder zu neuen arbeitsrechtlichen Herausforderungen.

- Einführung einer flexiblen Arbeitszeitregelung.
- Einführung eines variablen Vergütungssystems.
- Führen von Tarifvertragsverhandlungen bzw. Beratung von Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern während der Tarifverhandlungen. Ich selbst bin z. B. Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes für die Energiewirtschaft in Baden-Württemberg und Justitiar und Verhandlungsführer beim Börsenverein des Deutschen Buchhandels, Landesverband Baden-Württemberg e. V. Diese Tätigkeiten erfolgen im Rahmen anwaltlicher Beratungsverträge.
- Anfertigung von Gutachten zu grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Problemstellungen.
- Beratung und Vertretung von Unternehmen oder Top-Führungskräften beim Aushandeln von Dienstverträgen, bei der Änderung oder Beendigung von Dienstverhältnissen („golden handshake“) und bei Haftungsfragen.
- Gestaltung und Änderung betrieblicher Altersversorgungssysteme.
- Verhandlungen mit Behörden, z. B. wegen Massenentlassungen, Kurzarbeitergeld und Zuschüssen zu Sozialplänen.
- Fragen des europäischen Arbeitsrechts, inklusive des Führens diesbezüglicher Prozesse beim Europäischen Gerichtshof (EuGH).
- Fragen des internationalen Arbeitsrechts, z. B. Entsendungsverträge.
- Vorträge und Publikationen.

## 2. Aufgaben des „normalen“ Arbeitsrechtsanwalts

Bei den meisten Anwälten, die sich überwiegend oder auch nur gelegentlich mit Arbeitsrechtsangelegenheiten befassen, liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit allerdings auf individualrechtlichen Angelegenheiten, wobei zum Mandantenkreis sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zählen. Dazu gehören vor allem folgende Komplexe:

- Anfertigung von Anstellungsverträgen,
- Kündigungsfragen, vor allem Kündigungsschutzprozesse,
- Abmahnungen,
- Erteilung und Änderung von Zeugnissen,
- Vergütungsfragen,
- Schadensersatz wegen Nicht- oder Schlechterfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten,
- Diskriminierung am Arbeitsplatz.

## 3. Arbeitnehmer-Anwälte

So wie wir uns in kollektivrechtlichen Angelegenheiten für die Arbeitgeberseite entschieden haben, gibt es aber auch etliche Anwälte, die bei betriebsverfassungs- und tarifrechtlichen Angelegenheiten ausschließlich auf der Seite von Betriebsräten und Gewerkschaften tätig werden. Zu ihren Aufgaben gehört es vor allem, Betriebsräte in Beschluss- oder Einigungsstellenverfahren zu vertreten oder in Einigungsstellenverfahren als Beisitzer auf Betriebsratsseite mitzuwirken. Das „Coachen“ eines Be-

etriebsrats stellt im Übrigen hohe Anforderungen an den Anwalt. Er muss nämlich nicht nur darauf achten, dass seiner Beauftragung ein ordentlicher Betriebsratsbeschluss zu Grunde liegt. Vielmehr stellt sich auch das Problem, dass Betriebsratsmitglieder unterschiedliche Interessen verfolgen. Das Kunststück besteht dann darin, die Machtverhältnisse im Betriebsrat richtig einzuschätzen und Überzeugungsarbeit für die vom Anwalt für richtig empfundene Lösung zu leisten. Ich weiß von vielen Betriebsrats-Anwälten, dass dies zu stundenlangen Debatten mit und innerhalb der Betriebsratsgremien führen kann.

#### 4. Beratung und Vertretung in Kündigungssachen

Dieser Komplex hat für viele Anwälte überragende Bedeutung. Fragen des Personalabbaus beschäftigen nach wie vor viele Unternehmen. Umstrukturierungen und damit verbundene Rationalisierungen lassen sich leider nicht vermeiden. Dabei werden in erster Linie betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen. Arbeitsverhältnisse können aber auch aus ausschließlich individuellen Gründen durch personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen nach § 1 KSchG beendet werden. In all diesen Fällen können aber auch Aufhebungsverträge behilflich sein. Schon in der Bibel heißt es sinngemäß: „Wenn Du Deinen Diener entläßt und wegschickst, sollst Du ihn nicht mit leeren Händen von Dir gehen lassen ...“.<sup>11</sup>

Bei der Beratung und gerichtlichen bzw. außergerichtlichen Vertretung stehen also Fragen nach dem Geld („golden handshake“, „golden parachute“, „Abschied mit Scheinen“) im Vordergrund: Welche Abfindung kann unter welchen Voraussetzungen beansprucht werden? Wie können Abfindungen vermieden oder wenigstens möglichst gering gehalten werden? Dabei gibt es keine verbindlichen „Usancen“, wie viele Arbeitnehmer, vor allem Manager, und auch Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer größerer Unternehmen irrtümlich meinen. Je nach Sach- und Rechtslage kann es zu gar keiner oder zu einer unter Umständen sogar sehr hohen Abfindung kommen.<sup>12</sup>

#### 5. Kollektivrechtliche Angelegenheiten

Aufwendiger und interessanter ist allerdings die anwaltliche Beratung und Vertretung in kollektivrechtlichen Angelegenheiten, gleichgültig auf welcher Seite. Aus der Sicht der Unternehmen geht es häufig um existenzielle Kernfragen, die in ihrer Wertigkeit nicht selten höher angesiedelt sind als sonstige wirtschaftsrechtliche Probleme. Gegenstände der anwaltlichen Tätigkeit sind vor allem immer wieder folgende Komplexe:

- Ist der Betriebsrat richtig gebildet? Kann seine Wahl angefochten werden?
- Kann der Betriebsrat der Einstellung, Versetzung oder Eingruppierung eines oder mehrerer Arbeitnehmer widersprechen?

---

11 Fünftes Buch Mose, Kapitel 15 Satz 13.

12 Zu allen Problemen, die mit dem Aushandeln bzw. Erstreiten von Abfindungen zusammenhängen, vgl. *Bauer Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge* 8. Auflage (2007).

- Wie weit reichen die Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG? Kann der Betriebsrat z. B. die Einführung eines variablen Vergütungssystems oder flexiblen Arbeitszeitsystems verhindern?
- Wie hoch muss ein Sozialplan im Falle einer Betriebsänderung dotiert werden? Kann der Betriebsrat bei Betriebsänderungen die Finanzierung einer Beschäftigungsgesellschaft durch den Arbeitgeber erzwingen?
- Kann ein gut dotiertes Altersversorgungssystem durch ein „schlechteres“ gegen den Willen des Betriebsrats abgelöst werden?
- Wie ist das Rangverhältnis zwischen tarifvertraglichen, betrieblichen und individuellen Normen?
- Unter welchen Voraussetzungen kann eine Gewerkschaft gegen einen „unbotmäßigen“ Betriebsrat vorgehen? Verstößt ein firmeninternes „Bündnis für Arbeit“ (z. B. längere Arbeitszeit bei gleichzeitigem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen) wegen § 77 Abs. 3 BetrVG gegen zwingendes Tarifrecht?<sup>13</sup>
- Welche tarifrechtlichen Folgen ergeben sich bei einer „Flucht“ aus dem Arbeitgeberverband?<sup>14</sup>
- Welcher Tarifvertrag gilt überhaupt für die Arbeitnehmer eines Betriebs? Wie ist insbesondere insoweit die Rechtslage bei Fusionen nach dem UmwG und Betriebsübergängen nach § 613a BGB?

## VI. Anforderungen an den Arbeitsrechtsanwalt

Lassen Sie mich zunächst aus einem Gespräch *Goethes* mit dem Osnabrücker Advokaten *Stüve* aus dem Jahre 1827 zitieren<sup>15</sup>:

*Goethe*: „Also, Sie sind Advokat, d. h. einer der aus jeder Sache etwas zu machen weiß.“

*Stüve*: „Entschuldigen Exzellenz ...“

*Goethe*: „Recht so, ein Advokat darf nie etwas zugeben.“

Dieses von *Goethe* gezeichnete Bild des Anwalts enthält natürlich ein Fünkchen Wahrheit. Aus meiner Sicht muss der Anwalt, der auf dem Gebiet des Arbeitsrechts reüssieren will, folgende Fähigkeiten aufweisen bzw. folgenden Anforderungen genügen:

- Nötig ist ein hohes Maß an Kreativität, vor allem bei Vertragsgestaltungen. Wer seinem Mandanten immer nur sagt, wie es nicht geht, ohne Alternativen aufzuzeigen, läuft Gefahr, das Mandat über kurz oder lang zu verlieren.

13 Vgl. dazu *BAG* Urteil v. 20.4.1999 – 1 ABR 72/98 = NZA 1999, 887; *BAG* Urteil v. 19.3.2003 – 4 AZR 271/02 = NZA 2003, 1221; *BAG* Urteil v. 17.5.2011, 1 AZR 473/09 = NJW 2012, 250–253 m. Anm. von *Bauer/v. Medem*.

14 *Bauer* Flucht aus Tarifverträgen: Königs- oder Irrweg? in FS für Schaub 1998, S. 19.

15 *A. Pausch/J. Pausch* Goethe-Zitate für Juristen 1994, S. 6 f.

- Der erfolgreiche Arbeitsrechtsanwalt zeichnet sich weiter durch Flexibilität gepaart mit einem guten Zeitmanagement aus.
- Die Vielzahl der Mandate erfordert die Fähigkeit, an „mehreren Strippen“ gleichzeitig zu ziehen. Ohne nennenswerten Erfolg wird auf Dauer der Anwalt sein, der nur in der Lage ist, Akten von oben nach unten abzuarbeiten.
- Wegen der vielen Fristsachen und der vielen Mandate muss der Arbeitsrechtsanwalt über gute Nerven verfügen, um so den nicht unbeträchtlichen „Stress“ bewältigen zu können.
- Natürlich sollte jeder Anwalt über das nötige Verhandlungsgeschick verfügen, wozu „Coolness“ und „Cleverness“ und taktisches Gespür gehören. Nützlich sind auch schauspielerische Fähigkeiten.
- Bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann es sich für den betroffenen Arbeitnehmer um einen schweren Schicksalsschlag handeln. Gerade solche Fälle erfordern Einfühlungsvermögen. Andererseits muss der Anwalt aber in der Lage sein, den betroffenen Mandanten zu führen. Dazu gehört es auch, realistische Ziele zu verfolgen.
- Arroganz im Umgang mit Mandanten, Behörden, Richtern, aber auch Gegnern, ist nicht gefragt, auch nicht im Umgang mit Betriebsräten und Gewerkschaften. Viele Betriebsräte stehen nicht auf „Kriegsfuß“ mit ihren Arbeitgebern. Trotz aller Interessengegensätze arbeiten viele Betriebspartner durchaus vertrauensvoll i. S. d. § 2 BetrVG miteinander.
- Für eine erfolgreiche Tätigkeit im Arbeitsrecht ist es m. E. auch besonders wichtig, dass man als Anwalt die Fähigkeit besitzt, einen Konsens zu fördern. Dies gilt insbesondere im kollektiven Arbeitsrecht. Der Arbeitgeber-Vertreter muss grundsätzlich dem Betriebsrat das Gefühl vermitteln, ihn und seine Argumente ernst zu nehmen und ernsthaft nach einem Ausgleich zu suchen. Dies bedeutet nicht, dass man in der Sache unbedingt nachgiebig sein muss. Allerdings sollte man bedenken, dass der Mandant auch in Zukunft mit seinem Betriebsrat zusammenarbeiten muss. Ziel der Beratung sollte deshalb sein, eine betriebsinterne vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Ein errungener Sieg kann sich nämlich später als Pyrrhussieg herausstellen. Damit kein Missverständnis besteht: Eine gewisse Standfestigkeit und Robustheit kann durchaus von Nöten sein, z. B. wenn es bei einer Betriebsschließung „zur Sache geht“.
- Ich habe mehrfach erlebt, dass es anwaltliche Berater nicht verstanden haben, diesen Balanceakt zwischen Stärke in der Sache einerseits und Konsensfähigkeit sowie moderatem Auftreten andererseits zu meistern. Vor allem in paritätisch mitbestimmten Unternehmen haben Betriebsräte und Gewerkschaften große Bedeutung. Wenn sie sich über das unpassende Verhalten des Firmenanwalts beim Aufsichtsrat oder Vorstand beschwerten, kann dies zur Beendigung des Mandats führen.
- Last but not least gehören zur guten Selbstdarstellung des Arbeitsrechtsanwalts auch ordentliche Schriftsätze, also kurze und möglichst fehlerfreie Sätze, klare Gliederung und Reduzierung polemischer Änderungen auf ein Mindestmaß. Gut

ist ein Stil, der auf Schachtelsätze, maßlose Übertreibungen, zu viele Einschränkungen und Konjunktive sowie jede Menge Füllwörter verzichtet.

- Gerade auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ist aber nicht nur gute Arbeit gefragt, sondern sie sollte grundsätzlich auch schnell erledigt werden. Anwaltliche Beratung ist Dienstleistung. Alle – auch potentielle – Mandanten können mit Recht erwarten, dass der Arbeitsrechtsanwalt sich rechtzeitig um sie kümmert. Natürlich gibt es schreckliche Mandanten. Auch hier hilft häufig ein klares Telefonat oder ein klarer Brief. Sich über längere Zeit einfach zu verlegen oder eine Sache liegen zu lassen, ist in hohem Maße kontraproduktiv.

## VII. Ausblick

Auf die Frage, ob man heute noch Anwalt werden soll, kann ich nur eine typische Anwalts-Antwort geben, nämlich „ja, aber!“. Die bestehende „Juristen-Schwemme“ ist nach wie vor nicht zu leugnen. Damit drängen auch immer mehr Juristen auf den Anwaltsmarkt mit der Folge, dass das Niveau anwaltlicher Dienstleistungen leider ständig sinkt. Dennoch: Wer glaubt, den von mir beschriebenen Anforderungen im Großen und Ganzen zu genügen, sollte sich nicht entmutigen lassen. Für gute Anwälte wird es immer gute berufliche Aussichten geben. Eine Spezialisierung lohnt sich in jeder Hinsicht. Um allerdings in einer der Top-Kanzleien in Deutschland tätig zu werden, bedarf es nicht nur guter Examensnoten, guter Englischkenntnisse in Wort und Schrift. Gefragt ist darüber hinaus tadelloses Auftreten.

Ich persönlich habe meinen Traumberuf gefunden. Eine abhängige Tätigkeit auf Dauer könnte ich mir kaum vorstellen. Diese Zufriedenheit wirkt sich im Übrigen trotz aller zeitlichen Belastung und gelegentlichen Stresses durchaus auch positiv im familiären Sinne aus. Ein wesentlicher Vorteil des Großbüros ist z. B., dass der Urlaub besser und einfacher zu organisieren ist.

Ihnen allen wünsche ich schließlich, dass Sie bei Ihrer Berufswahl eine ähnlich glückliche Hand haben wie ich.