Peter Friedhofen in Bonn, Alfred Then in München und Volker Rache in Berlin. Friedhofen dockte sich nach seinem Ausstieg aus der Richterschaft zwar an die Kölner Kanzlei Thür Werner Sontag an, verbringt aber 80 Prozent seiner Zeit mit Einigungsstellen. „Dass ich auch als Anwalt tätig bin, war nach meiner Wahrnehmung noch nie ein Problem; zudem dürfte meine Sichtweise durch die lange Tätigkeit als Richter geprägt sein“, so der ehemalige Direktor des Arbeitsgerichts Bonn.

Und so tummeln sich mittlerweile eine ganze Reihe Profis unter den Einigungsstellenvorsitzenden, zusätzlich zu den pensionierten und aktiven Richtern. Berührungspunkte gibt es eher selten: „In der Regel werden wir einvernehmlich von den Betriebsparteien bestellt, die Bestellung durch ein Gericht ist eher die Ausnahme“, sagt Lukas.

Umstrittene Entwicklung.

Derzeit leben beide Ansätze jedoch sehr gut neben- und miteinander. Dass es keinen größeren Konkurrenzdruck durch die Profis gibt, liegt an der nach wie vor hohen Zahl an Einigungsstellen. Zudem ist die Professionalisierung des Marktes umstritten.

Die Top-10

Angesagte Einigungsstellenvorsitzende

Arbeitsrechtsanwälte haben klare Favoriten, wenn es um den Einigungsstellenvorsitz geht. In einer JUVE-Umfrage[1)] sind zehn besonders häufig empfohlen. Dazu gehören neben sechs aktiven gleich vier ehemalige Richter.

NAME / TÄTIGKEIT	DAS SAGEN DIE ANWÄLTE[1)]
HOLGER DAHL *ehemaliger Arbeitsrichter in Wiesbaden und Frankfurt, seit 2010 Partner bei Roland Lukas Konfliktlösungen, Frankfurt*	„sehr pragmatisch, ausgewogen, zügig und engagiert“; „ruhige und souveräne Verhandlungsführung“; „sehr konstruktiv und ausgleichend, gutes Verständnis für wirtschaftliche Belange“
DR. PETER FEICHTINGER *Vizepräsident des LAG Nürnberg*	„sehr offene, aber klare Verhandlungsführung, gute Fähigkeiten, eine Einigung herbeizuführen“; „fördert konstruktiv den Einigungsprozess“; „klug und zielorientiert“
PETER FRIEDHOFEN *ehemaliger Direktor des Arbeitsgerichts Bonn, seit 2006 Partner bei Thür Werner Sontag, Köln*	„umsichtig und gut vernetzt“; „in aller Regel ausgewogene Ergebnisse, schnell und lösungsorientiert, sehr anerkannt“
OLAF KLEIN *Direktor des Arbeitsgerichts Krefeld*	„sehr gewissenhafte Vorbereitung und Verhandlungsführung, guter Wegbereiter für Kompromisse, nimmt sich Zeit für beide Parteien“; „sehr gut vorbereitet, strukturiertes und systematisches Vorgehen“; „hochqualifiziert, ausgewogen, schnell und mit dem nötigen Verständnis für die betrieblichen Abläufe“
ROLAND LUKAS *ehemaliger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, seit 2005 Gründungspartner von Roland Lukas Konfliktlösungen, Frankfurt*	„von beiden Seiten anerkannt, bundesweit tätig, gute Ideen zur Konfliktlösung“; „lösungsorientiert, hochkompetent, insbesondere bei Vergütungsthemen“; „sehr versiert, sehr zielorientiert und sehr verlässlich“; „manchmal etwas schnell, hat die Lösung schon sehr früh, muss die Betriebsräte mitnehmen“
DR. RONALD PAHLEN *Vorsitzender Richter am LAG Berlin/Brandenburg*	„ausgewogen und zielorientiert“; „sehr erfahren auch im öffentlichen Arbeitsrecht, guter Vermittler“; „schnell, hat an einem Tag zwei Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit verhandelt, bei denen andere Vorsitzende Monate brauchen“
ALFRED THEN *ehemaliger Richter am Arbeitsgericht München, seit 2010 selbstständig, Kochel-Ried*	„schafft eine gute Verhandlungsatmosphäre, immer gut vorbereitet und stark in der Lösungssuche, ausdauernd aber nicht langatmig“; „versucht immer die Parteien zu einigen, nicht zu formalistisch“; „große Erfahrung, Gespür für praktikable und vernünftige Lösungen“
MARTIN WENNING-MORGENTHALER *Vorsitzender Richter am LAG Berlin/Brandenburg*	„kompetente und zielführende Verhandlung“; „sachlich, konstruktiv, vermittelnd“; „sehr erfahren und umsichtig“; „viel IT-Sachverstand“
FRANK WOITASCHEK *Präsident des Arbeitsgerichts Frankfurt*	„unglaubliches Fingerspitzengefühl“; „angenehme Verhandlungsführung, gute Ideen“; „ausgewogen“
DR. CARSTEN WITT *Direktor des Arbeitsgerichts Heilbronn*	„sehr sorgfältig vorbereitet, qualifizierte, transparente Abarbeitung der Probleme“; „pragmatisch, ausgewogen“; „sachlich, nicht polarisierend, einigungsorientiert“

1) Grundlage der alphabetisch sortierten Auswahl sind 234 Empfehlungen, die Arbeitsrechtler in Deutschland ausgesprochen haben. Insgesamt wurden 225 im Arbeitsrecht tätige Kanzleien von JUVE befragt. Darunter sind sowohl auf Arbeitgeber- wie auch auf Arbeitnehmer- bzw. Betriebs- und Personalratsseite tätige Sozietäten.



Impressum

Herausgeberin: Dr. Astrid Gerber

Chefredaktion: Dr. Aled Griffiths (Gr), Antje Neumann (AN), Jörn Poppelbaum (pop)

Redaktionsleitung: Jörn Poppelbaum – V.i.S.d.P., Stellv. Astrid Jatzkowski (jat)

Management, Namen+Nachrichten, Deals: Leitung Christine Albert (CA), Stellv. René Bender (RB), Marcus Jung (mj, Verfahren), Parissa Kerkhoff (pke)

Kanzleien: Leitung Ulrike Barth (uba)

Unternehmen: Leitung Astrid Jatzkowski, Catrin Behlau (cb)

Recht: Leitung Volker Votsmeier (vov)

Redaktion: Simone Bocksrocker (SB), Silke Brünger (si), Eva Flick (EF), Dr. Anja Hall (ah), Mathieu Klos (MK), Markus Lembeck (ML), Geertje Oldermann (geo), Norbert Parzinger (NP), Tanja Podolski (tap), Désirée Schliwa (ds)

CvD/Schlussredaktion: Ulrike Sollbach

Redaktionsassistenz: Sonja Behrens (smb), Claudia Scherer

Übersetzungen: Sandra Wosky

Leiter Vermarktung und Verkauf: Chris Savill

Vermarktung und Verkauf: Rüdiger Albert, Bert Peter Alkema, Ursula Heidusch, Britta Hlavsa, Svea Klaßen

Marketing und Veranstaltungen: Leitung Alke Hamann, Jens David, Marit Lucas, Eva Wolff

Verwaltung und Buchhaltung: Barbara Albrecht, Nicolle Kexel, Patricija Kladnik, Sandra Schmalz, Janine Wartenberg

Gestaltung/Satz: Leitung Andreas Anhalt, Janna Lehnen, Dominik Rosse

Systemadministration: Leitung Marcus Willemsen, Boris Sharif

Vertrieb: Svea Klaßen (Abonnements), Eva Wolff

Wissensmanagement: Stefanie Seeh

JUVE Rechtsmarkt · 16. Jahrgang

erscheint monatlich bei

JUVE Verlag für juristische Information GmbH
Sachsenring 6 · D-50677 Köln
Postanschrift: Postfach 25 04 29 · 50520 Köln
Tel. 0049 / (0)221 / 91 38 80-0
Fax 0049 / (0)221 / 91 38 80-18
E-Mail: redaktion@juve.de (redaktionelle Anfragen)
vertrieb@juve.de (Abonnements und Heftbestellungen)
anzeigen@juve.de (Druckunterlagenübermittlung)

ISSN: 1435-4578

Druckauflage: 15.800

Litho- und Druckservice: D+L Printpartner GmbH, Bocholt

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung wie Nachdruck, Vervielfältigung, elektronische Verarbeitung und Übersetzung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages.

Abo: JUVE Rechtsmarkt ist als Einzel- oder Kanzleiabonnement erhältlich – Monat für Monat aktuelle Marktinformation für Sie und alle Anwälte Ihrer Kanzlei. Wir informieren Sie gern über unsere günstigen Abo-Konditionen!

Weitere JUVE-Publikationen:



JUVE Handbuch Wirtschaftskanzleien
Bereits in 15. Auflage erhältlich



German Commercial Law Firms
Das JUVE Handbuch in englischer Sprache



JUVE Magazin für Wirtschaftsjuristen
Der österreichische Markt in Zahlen und Fakten



azur
Karrieremagazin für junge Juristen



azur100
Die 100 attraktivsten Arbeitgeber für Juristen



Am Pokertisch

Der Einigungsstellenvorsitz ist seit jeher eine lukrative Einnahmequelle für viele Arbeitsrichter. Doch immer öfter müssen sie sich mit neidischen Kollegen und stärkerer Regulierung durch die Gerichtspräsidenten auseinandersetzen. Zudem drängen selbstständige Profis auf den Markt. Ein Geschäftsmodell gerät unter Druck.

ILLUSTRATION: FOTOLIA / ATELIER W.



VON CATRIN BEHLAU UND GEERTJE OLDERMANN

Nichts geht mehr. Das Unternehmen sieht sich gezwungen zu sparen. 1.100 Stellen sollen abgebaut werden. Der Betriebsrat wirft dem Konzern unternehmerisches Versagen vor. Seiner Ansicht nach ließe sich das Einsparungsziel von 50 Millionen Euro pro Jahr auch durch Freiwilligenprogramme, Vorruhestand und ähnliche Maßnahmen erreichen. Stattdessen sehen die Pläne der Geschäftsleitung vor, den Standort komplett zu schließen. So ging es drei Monate hin und her zwischen Hewlett Packard und dem Gesamtbetriebsrat im Ringen um den Standort Rüsselsheim. Die Verhandlungen scheiterten. Am Ende bestimmte eine Einigungsstelle die Modalitäten der Standortschließung.

Richter und Arbeitsrechtler berichten, dass die Vorgänge bei Hewlett Packard kein Einzelfall sind. Im Gegenteil. In den letzten Jahren hat die Zahl der Einigungsstellen aus verschiedenen Gründen stetig zugenommen. „Die Spielräume sind enger. Für beide Seiten geht es schneller ans Eingemachte und das heißt letztlich, es geht ums Geld“, beobachtet Günther Stark von der Ludwigsburger Arbeitnehmer- und Betriebsratskanzlei Stark Mayer Hehr und Kollegen. Ähnlich sieht es Thomas Gnann von der Freiburger Kanzlei Gnann Thauer & Kollegen, die Betriebsräte und Arbeitnehmer vertritt: „Früher war es Usus, Einigungsstellen mit großem Engagement zu vermeiden. Tendenziell ist man heute schneller dabei. Oft wollen Arbeitgeber ein Zeichen setzen, auch damit es keine Verzögerungen bei Projekten gibt.“

Hinzu kommt, dass immer mehr Unternehmen die Tarifbindung verlassen. Zuletzt waren darunter so prominente Namen wie die Globus SB-Waren-

haus-Gruppe in St. Wendel mit über 30.000 Mitarbeitern und die Kaufhauskette Karstadt mit etwa 20.000 Arbeitnehmern. Sie werden künftig mehr Themen innerbetrieblich bearbeiten müssen. Findet sich keine Lösung, muss die Einigungsstelle her (▶*Regelungen finden*).

Eine Entwicklung, die viele Arbeitsrichter wohlwollend zur Kenntnis nehmen. Schließlich ist der Vorsitz vor allem ihnen vorbehalten. Denn das Betriebsverfassungsgesetz verlangt ausdrücklich einen unparteiischen Vorsitzenden. Und Einigungsstellen zu leiten, ist meist sehr lukrativ und ein willkommener Zusatzverdienst neben dem Richtergehalt.

Ungleich verteilt.

Doch wer denkt, infolge einer steigenden Zahl an Einigungsstellen profitieren immer mehr Richter vom Nebenverdienst als außergerichtlicher Konfliktlöser, denkt zu kurz. Die Konkurrenz wird größer. Zunehmend verabschieden sich Arbeitsrichter aus dem Beamtentum und machen sich als Einigungsstellenvorsitzende selbstständig. Auch einige ehemalige Richter bessern durch den Vorsitz in Einigungsstellen ihre Pension auf.

Zudem sind die Einigungsstellen keineswegs gleichmäßig auf die Arbeitsrichter verteilt. Nur ein kleiner Kreis ist gut im Geschäft. Und der sieht sich zunehmend Regelungen durch den Gerichtspräsidenten und den kritischen Blicken neidischer Kollegen ausgesetzt. „Dass manche am Gericht auch gern mehr Einigungsstellen machen möchten, ist ein offenes Geheimnis“, bestätigt ein Richter. „Doch es ist nicht ohne Grund so, dass immer nur die gleichen empfohlen werden.“

Tatsächlich ist die Zahl derjenigen, die im Rahmen einer JUVE-Umfrage als Einigungsstellenvorsitzende empfohlen werden, überraschend überschaubar (▶*Die Top-10*, Seite 73). Unter diesen Voraussetzungen in den Markt zu kommen, ist nicht ganz leicht – wer einmal einen guten Ruf hat, wird immer wieder empfohlen, wer mit überhöhten Honorarforderungen oder einer schlechten Verhandlungsführung auffällt, ist schnell verbrannt. In einigen Kanzleien kursieren sogar schwarze Listen.

Geschlossene Gesellschaft.

Neulinge haben es schwer. Nur wer mit einem überzeugenden Auftritt vor Gericht punktet oder von erfahrenen Kollegen empfohlen wird, hat Chancen. Wie Richterin Dr. Silke Kohlschitter vom Frankfurter Arbeitsgericht, die 2010 mit der Einigung zwischen der Deutschen Lufthansa und der Pilotenvereinigung Cockpit einen Streik verhindert hatte, und seitdem häufiger für Einigungsstellen vorgeschlagen wird als je zuvor.

Die Tätigkeit als Einigungsstellenvorsitzender ist gesetzlich beschränkt, viele Gerichte gehen noch weiter als die Nebentätigkeitsverordnungen (▶Mit Augenmaß, Seite 75). Das Ziel: Gerichte wollen verhindern, dass Richter über den Zusatzjob ihren eigentlichen Beruf vernachlässigen oder durch die Mehrbelastung zu gestresst sind.

So sinnvoll die Regelungen sein mögen, sie machen die Richter unflexibel – denn eine Einigungsstelle muss sofort zusammentreten, wenn sie angerufen wurde. Vom Arbeitsgericht Frankfurt etwa ist bekannt, dass die begehrte Richterin Kohlschitter schon im April ihr Limit erreicht hatte – wer zu spät kommt, muss 2013 auf ihre Expertise verzichten. „Es ist ohnehin schwierig, einen bestimmten Richter zu bekommen, da diese oft mehrere Sitzungstage in der Woche haben, ihre Urteile schreiben müssen und so nicht sofort verfügbar sind“, sagt ein Düsseldorfer Arbeitsrechtler.

Dass es flexibler und vor allem lukrativer ist, sich mit den Einigungsstellen selbstständig zu

FOTO: ROLAND LUKAS KONFLIKTLÖSUNGEN

Regelungen finden

Die Einigungsstelle gilt als innovatives Instrument, um Konflikte zu lösen

IDEE. Die Einigungsstelle ist seit 1952 gesetzlich verankert. Während das **Arbeitsgericht Rechtsfragen** klärt, ist die **Einigungsstelle** für die Lösung von **Regelungsstreitigkeiten** im Zusammenhang mit dem **Betriebsverfassungsgesetz** gedacht. Dabei geht es um Angelegenheiten, für die die **Mitbestimmung des Betriebsrats** erforderlich ist. Beispiele sind Verhandlungen zum Interessenausgleich/Sozialplan, zur Arbeitszeit oder zu EDV-Regelungen.

ZUSTÄNDIGKEIT. Die Einigungsstelle soll **Streit** zwischen **Arbeitgeber und Betriebsrat** beilegen. Gibt es Konflikte einzelner Arbeitnehmer oder Gewerkschaften und Arbeitgebern, ist dieses Instrument ausgeschlossen. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat **nicht einigen**, oder ist eine der Parteien der Ansicht, dass **ohne Hilfe keine Lösung** möglich ist, kommt die Einigungsstelle zum Einsatz. **Die Einigungsstelle entscheidet selbst, ob sie zuständig ist**.

ERRICHTUNG. Die Einigungsstelle setzt sich aus einem unparteiischen **Vorsitzenden** und der **gleichen Anzahl von Beisitzern** zusammen, die Arbeitgeber und Betriebsrat bestellen. Beide Parteien müssen sich auf einen gemeinsamen Vorsitzenden sowie die Anzahl der Beisitzer verständigen. Finden die Betriebsparteien keine Lösung, kann jede Seite beantragen, dass das Arbeitsgericht einen Vorsitzenden und/oder die Anzahl der Beisitzer bestimmt.

VERFAHREN. Das **Betriebsverfassungsgesetz** beschreibt zwar die Beschlussfassung, aber nicht das Verfahren. Stattdessen können die Betriebspartner durch eine **Betriebsvereinbarung Einzelheiten regeln**. Meist bestimmen die **Vorsitzenden ihr Vorgehen** jedoch selbst. Sie leiten auch die Verhandlung. Festgeschrieben steht allerdings, dass die **Einigungsstelle unverzüglich tätig werden muss**. Die **Sitzungen sind nicht öffentlich**, Zeugen können aber gehört werden. Die Betriebspartner können in der Regel **Schriftsätze** einreichen, die jeweils andere Partei muss sich dazu nicht einlassen. Üblich sind mündliche **Verhandlungen**, allerdings nicht ständig im Plenum. Im Gegensatz zum Arbeitsgericht kann die Einigungsstelle auch **vorläufige Regelungen bis zur Entscheidung** treffen.

LÖSUNG. Ziel ist, dass die Beisitzer einen Kompromiss finden. Haben sich die Beisitzer nicht geeinigt, entscheidet **die Einigungsstelle mit einem Spruch**. Die Beschlüsse werden mit **Stimmenmehrheit** gefasst. Bei der ersten Abstimmung enthält sich der Vorsitzende, die Beisitzer können sich ebenfalls enthalten. Bei einem möglichen zweiten Durchgang muss der Vorsitzende teilnehmen. Die Einigungsstelle muss bis zu einer Lösung des Konflikts fortgesetzt werden. Die Einigung wird in der Regel in Form einer **Betriebsvereinbarung** festgelegt.

KOSTEN. Die **Kosten für die Einigungsstelle trägt der Arbeitgeber**. Dazu gehören die Honorare für den Vorsitzenden und eventuell auch das Honorar für den eigenen externen Berater sowie den Betriebsratsanwalt. Ihm stehen in der Regel 70 Prozent des Betrags zu, den der Einigungsstellenvorsitzende erhält.

machen, haben mittlerweile mehrere Richter erkannt – und den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt. Roland Lukas, damals am Arbeitsgericht Frankfurt, war 2005 der erste. Er ging ein hohes Risiko ein, verzichtete auf Pensionsansprüche und ein sicheres Gehalt. Zunächst erntete er Unverständnis von Anwälten wie Kollegen: „Ein bekannter Frankfurter Arbeitsrechtler hat zu mir gesagt: Du wirst vor Deinem Telefon sitzen und auf Anrufe warten."

Ein professioneller Einigungsstellenvorsitzender war zu dieser Zeit für viele noch undenkbar. Bewahrheitet hat sich diese Prognose nicht. Roland Lukas gilt mittlerweile als einer der präsentesten und am häufigsten empfohlenen Einigungsstellenprofis Deutschlands. 2010 nahm er sogar einen weiteren Partner hinzu: Holger Dahl, ehemaliger Richter am Arbeitsgericht Frankfurt. Beide gelten als sehr konsensorientiert – wofür sie am Markt gleichermaßen geachtet und kritisiert werden.

Eines ist jedoch klar: Mit seinem Schritt hat Lukas den Markt verändert. Er wurde Vorbild für weitere professionelle Einigungsstellenvorsitzende wie



Verbindlich: *Roland Lukas von Roland Lukas Konfliktlösungen gilt in Einigungsstellen als sehr konsensorientiert.*

ANZEIGE

steiner
mittländer
fischer

rechtsanwältinnen

Regina Steiner
Silvia Mittländer
Erika Fischer
Anwaltsbüro für Arbeitsrecht

Berliner Straße 44
60311 Frankfurt / Main
Telefon 0 69 / 21 93 99 - 0
Telefax 0 69 / 21 93 99 - 21
info@steiner-mittlaender.de
www.steiner-mittlaender.de

[Nur für ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte]



Peter Friedhofen in Bonn, Alfred Then in München und Volker Rache in Berlin. Friedhofen dockte sich nach seinem Ausstieg aus der Richterschaft zwar an die Kölner Kanzlei Thür Werner Sontag an, verbringt aber 80 Prozent seiner Zeit mit Einigungsstellen. „Dass ich auch als Anwalt tätig bin, war nach meiner Wahrnehmung noch nie ein Problem; zudem dürfte meine Sichtweise durch die lange Tätigkeit als Richter geprägt sein“, so der ehemalige Direktor des Arbeitsgerichts Bonn.

Und so tummeln sich mittlerweile eine ganze Reihe Profis unter den Einigungsstellenvorsitzenden, zusätzlich zu den pensionierten und aktiven Richtern. Berührungspunkte gibt es eher selten: „In der Regel werden wir einvernehmlich von den Betriebsparteien bestellt, die Bestellung durch ein Gericht ist eher die Ausnahme“, sagt Lukas.

Umstrittene Entwicklung.

Derzeit leben beide Ansätze jedoch sehr gut neben- und miteinander. Dass es keinen größeren Konkurrenzdruck durch die Profis gibt, liegt an der nach wie vor hohen Zahl an Einigungsstellen. Zudem ist die Professionalisierung des Marktes umstritten.

Die Top-10

Angesagte Einigungsstellenvorsitzende

Arbeitsrechtsanwälte haben klare Favoriten, wenn es um den Einigungsstellenvorsitz geht. In einer JUVE-Umfrage[1)] sind zehn besonders häufig empfohlen. Dazu gehören neben sechs aktiven gleich vier ehemalige Richter.

NAME / TÄTIGKEIT	DAS SAGEN DIE ANWÄLTE[1)]
HOLGER DAHL *ehemaliger Arbeitsrichter in Wiesbaden und Frankfurt, seit 2010 Partner bei Roland Lukas Konfliktlösungen, Frankfurt*	„sehr pragmatisch, ausgewogen, zügig und engagiert“; „ruhige und souveräne Verhandlungsführung“; „sehr konstruktiv und ausgleichend, gutes Verständnis für wirtschaftliche Belange“
DR. PETER FEICHTINGER *Vizepräsident des LAG Nürnberg*	„sehr offene, aber klare Verhandlungsführung, gute Fähigkeiten, eine Einigung herbeizuführen“; „fördert konstruktiv den Einigungsprozess“; „klug und zielorientiert“
PETER FRIEDHOFEN *ehemaliger Direktor des Arbeitsgerichts Bonn, seit 2006 Partner bei Thür Werner Sontag, Köln*	„umsichtig und gut vernetzt“; „in aller Regel ausgewogene Ergebnisse, schnell und lösungsorientiert, sehr anerkannt“
OLAF KLEIN *Direktor des Arbeitsgerichts Krefeld*	„sehr gewissenhafte Vorbereitung und Verhandlungsführung, guter Wegbereiter für Kompromisse, nimmt sich Zeit für beide Parteien“; „sehr gut vorbereitet, strukturiertes und systematisches Vorgehen“; „hochqualifiziert, ausgewogen, schnell und mit dem nötigen Verständnis für die betrieblichen Abläufe“
ROLAND LUKAS *ehemaliger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, seit 2005 Gründungspartner von Roland Lukas Konfliktlösungen, Frankfurt*	„von beiden Seiten anerkannt, bundesweit tätig, gute Ideen zur Konfliktlösung“; „lösungsorientiert, hochkompetent, insbesondere bei Vergütungsthemen“; „sehr versiert, sehr zielorientiert und sehr verlässlich“; „manchmal etwas schnell, hat die Lösung schon sehr früh, muss die Betriebsräte mitnehmen“
DR. RONALD PAHLEN *Vorsitzender Richter am LAG Berlin/Brandenburg*	„ausgewogen und zielorientiert“; „sehr erfahren auch im öffentlichen Arbeitsrecht, guter Vermittler“; „schnell, hat an einem Tag zwei Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit verhandelt, bei denen andere Vorsitzende Monate brauchen“
ALFRED THEN *ehemaliger Richter am Arbeitsgericht München, seit 2010 selbstständig, Kochel-Ried*	„schafft eine gute Verhandlungsatmosphäre, immer gut vorbereitet und stark in der Lösungssuche, ausdauernd aber nicht langatmig“; „versucht immer die Parteien zu einigen, nicht zu formalistisch“; „große Erfahrung, Gespür für praktikable und vernünftige Lösungen“
MARTIN WENNING-MORGENTHALER *Vorsitzender Richter am LAG Berlin/Brandenburg*	„kompetente und zielführende Verhandlung“; „sachlich, konstruktiv, vermittelnd“; „sehr erfahren und umsichtig“; „viel IT-Sachverstand“
FRANK WOITASCHEK *Präsident des Arbeitsgerichts Frankfurt*	„unglaubliches Fingerspitzengefühl“; „angenehme Verhandlungsführung, gute Ideen“; „ausgewogen“
DR. CARSTEN WITT *Direktor des Arbeitsgerichts Heilbronn*	„sehr sorgfältig vorbereitet, qualifizierte, transparente Abarbeitung der Probleme“; „pragmatisch, ausgewogen“; „sachlich, nicht polarisierend, einigungsorientiert“

1) Grundlage der alphabetisch sortierten Auswahl sind 234 Empfehlungen, die Arbeitsrechtler in Deutschland ausgesprochen haben. Insgesamt wurden 225 im Arbeitsrecht tätige Kanzleien von JUVE befragt. Darunter sind sowohl auf Arbeitgeber- wie auch auf Arbeitnehmer- bzw. Betriebs- und Personalratsseite tätige Sozietäten.



Der jüngste Aussteiger: *2010 kam Holger Dahl, ehemaliger Arbeitsrichter in Frankfurt und Wiesbaden, als Partner zu Roland Lukas. Ihm fiel der Sprung in die Selbstständigkeit leicht – im Gegensatz zu vielen seiner Richterkollegen, die nicht auf sichere Beamtenbezüge verzichten wollen.*

In der Anwaltschaft gibt es Kritik an dem Modell. „Wir arbeiten nicht gern mit Professionellen", sagt ein Hamburger Arbeitsrechtler. „Da besteht die Gefahr, dass sie das Verfahren unnötig in die Länge ziehen." Der eine oder andere, so geht eine böse Anekdote am Markt, brauche regelmäßig mehrere Sitzungstage, um überhaupt erst die Zuständigkeit der Einigungsstelle festzustellen – gegen Honorar, selbstredend. Einige Betriebsratsanwälte zweifeln an der Unabhängigkeit: „Wir finden es als Betriebsratsvertreter schwierig, einem professionellen Einigungsstellenvorsitzenden zu vertrauen", sagt einer, „denn wenn dieser von seinem Honorar leben muss, wird er sich sicher genau überlegen, wem gegenüber er loyal ist."

Die starke Konsensorientierung von Profis wie Dahl und Lukas wird diesen dann auch gern als Schwäche ausgelegt – getreu dem Motto: Wer einmal einen Spruch gegen den Arbeitgeber fällt, ist verbrannt. Lukas und Dahl widersprechen den Vorwürfen vehement: „Wenn wir auch nur ansatzweise den Anschein geben würden, nicht unabhängig zu sein, dann würde es uns morgen nicht mehr geben", sagen beide. Und: „Wir haben einen klaren Standpunkt und reden niemandem nach dem Mund."

Honorarfreiheit.

Das Honorar bestimmen die Einigungsstellenvorsitzenden selbst. „Als Arbeitgeber muss man den Preis eigentlich akzeptieren", sagt ein Kölner Arbeitsrechtler, „denn man will sich ja kaum schon mit dem Vorsitzenden um Geld streiten, bevor die Einigungsstelle überhaupt begonnen hat." Ähnlich sehen es die meisten seiner Kollegen. Mittlerweile hat sich nach JUVE-Recherchen ein Honorar von 2.500 bis 3.500 Euro Tagessatz eingependelt. „Einigungsstellen müssen gut bezahlt sein, denn sie sind sehr bis extrem anstrengend und im Regelfall wirtschaftlich bedeutsam", meint Friedhofen. Ein LAG-Richter hält dagegen: „Wichtig ist, das Augenmaß zu halten. Es gibt Einigungsstellen, bei denen ich nur ein kleines oder auch mal gar kein Honorar nehme, zum Beispiel, wenn es um Insolvenzthemen geht. Das kann ich aber nur, weil ich durch meine Richterbezüge finanziell unabhängig vom Einigungsstellengeschäft bin."

FOTO: ROLAND LUKAS KONFLIKTLÖSUNGEN

Mit Augenmaß

So regeln die Landesarbeitsgerichte die Einigungsstellenpraxis ihrer Richter[1)]

Die Tätigkeit von Arbeitsrichtern als Einigungsstellenvorsitzende regelt das Arbeitsgerichtsgesetz: „Ein Richter darf nur dann zum Vorsitzenden der Einigungsstelle bestellt werden, wenn aufgrund der Geschäftsverteilung ausgeschlossen ist, dass er mit der Überprüfung, der Auslegung oder der Anwendung des Spruchs befasst wird." (Paragraf 98 Abs. 1 Satz 4 ArbGG)

Gericht	Deckelung der Einigungsstellenanzahl pro Richter	Zahl der Einigungsstellen 2012
LAG Bremen	nein	keine Angaben
LAG Baden-Württemberg	nein	13 Einigungsstellenvorsitze auf 20 Vorsitzende Richter
LAG Berlin/Brandenburg	Das Einkommen aus Nebentätigkeiten[2)] darf 20% des Jahresgehalts nicht überschreiten.	keine Angaben
LAG Hamburg	nein	keine Angaben
LAG Hamm	nicht 2 Einigungsstellenvorsitze gleichzeitig	88 Einigungsstellenvorsitze auf 50 Richter (Bez LG Hamm)
LAG Hessen	nein	keine Angaben
LAG Köln	nicht 2 Einigungsstellenvorsitze gleichzeitig	11 Einigungsstellenvorsitze auf 13 Richter
LAG München	maximal 12 Einigungsstellen pro Jahr, das Einkommen aus Nebentätigkeiten[2)] darf 30% des Jahresgehalts nicht überschreiten	24 Einigungsstellenvorsitze auf 11 Kammervorsitzende
LAG Rheinland-Pfalz	nicht 2 Einigungsstellenvorsitze gleichzeitig, das Einkommen aus Nebentätigkeiten[2)] darf gewisse Grenzen nicht überschreiten	2 Einigungsstellenvorsitze auf 7 Vorsitzende Richter

1) JUVE befragte 13 LAGs. Von 4 LAGs lag bei Redaktionsschluss keine Antwort vor.

2) Hierzu zählen nicht nur Einigungsstellenvorsitze, sondern z.B. auch Vorträge, Seminare und wissenschaftliche Tätigkeiten



Psychologischer Ansatz: *Mehr als zehn Jahre lang leitete Peter Friedhofen das Arbeitsgericht Bonn. Heute gehört er zu den am häufigsten eingesetzten Einigungsstellenvorsitzenden. Als ausgebildeter Mediator ist es ihm wichtig, schnell eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen.*

Auch Stundensätze, Gesamtpauschalen oder Sprinterboni, bei denen ein schneller Abschluss der Einigungsstelle mit einem zusätzlichen Honorar belohnt wird, sind keine Tabus. Bei schwierigen Fällen nehmen vor allem die Profis gern überdurchschnittliche Tagessätze. Denn sie haben auch eine viel höhere Kostenquote. Richter können die Honorare niedriger halten, weil sie ohnehin ihre Richterbezüge haben und für ihre Nebentätigkeit häufig die Infrastruktur der Gerichte mitnutzen. „Eine rechtliche Grauzone“, meint ein Düsseldorfer Arbeitnehmervertreter.

Diskussion um Verfahrensordnung.

Betriebsratsanwälte spielen das Spiel mit den Honoraren gern mit. 70 Prozent des Honorars des Einigungsstellenvorsitzenden stehen den Betriebsratsvertretern zu. Sie lehnen daher, so der Vorwurf vieler Arbeitsrechtler, günstigere Vorsitzende häufig ab. Ist ihnen das Honorar zu gering, sei es schon vorgekommen, dass der Richter angesprochen wird, damit er ein höheres Honorar vereinbart, gibt ein Arbeitnehmervertreter zu. „Wenn ein Richter 200 Euro pro Stunde nimmt, dann können wir von den 7/10 kaum unsere Kosten decken“, rechtfertigt er sich. Manche pochen daher auf ihre normalen Stundensätze, die sie häufig für die Dauerberatung mit den Arbeitgebern vereinbart haben.

Wegen der hohen Honorare und der Gefahr, Verfahren künstlich in die Länge zu ziehen, fordern einige Arbeitsrechtler daher eine stärkere Regulierung: „Sollte der Trend zur Professionalisierung anhalten, müsste es zumindest vor Beginn der Einigungsstelle eine feste Vereinbarung über die Bedingungen und die Dauer geben“, meint eine Betriebsratsanwältin. Ein Kölner Arbeitgebervertreter mutmaßt sogar, dass es zu einer Entwicklung hin zu einer Art Schiedsgerichtsbarkeit mit fester Gebühren- und Verfahrensordnung kommen könnte: „Das würde es für die Arbeitgeber kalkulierbarer machen.“

Die meisten jedoch halten an der Flexibilität des Systems fest – aller Professionalisierung zum Trotz. Denn für den betrieblichen Frieden sind Einigungsstellen ein unerlässliches Mittel zur Konfliktlösung. „Das System ist so genial, das man es erfinden müsste, wenn es das nicht schon gäbe“, meint Dr. Ronald Pahlen, Vorsitzender Richter am LAG Berlin-Brandenburg und seit über 30 Jahren Einigungsstellenvorsitzender.

Dieses System in eine feste Ordnung zu drängen, nur um Kosten zu sparen, lehnen die meisten ab. Sie schätzen gerade die Flexibilität in der Einigungsstelle, um manchmal ganz profane, persönliche Probleme zu klären. „Eine feste Ordnung würde das System ad absurdum führen“, meint ein Arbeitsrechtler.

Friedhofen ergänzt: „In einer Einigungsstelle geht es vordringlich und regelmäßig um Regelungs- und nicht um Rechtsfragen – deshalb ist eine Ordnung, die über die im Betriebsverfassungsrecht festgeschriebenen Regelungen hinausgeht, nicht erforderlich.“◀

FOTO: DOMINIK ROSSE