JM 2 | FEBRUAR 2019

„Arbeitsrecht ist sexy!" – 125 Jahre Deutscher Arbeitsgerichtsverband

Auf dem Kongress zum 125-jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands in Köln war zu hören, für den Verband gelte ebenso wie für die Anwaltschaft und die Universitäten: „Arbeitsrecht ist das Beste überhaupt, Arbeitsrecht ist sexy!" Die jM hat dies zum Anlass genommen, beim Verbandspräsidenten Dr. Helmut Nause nachzufragen.

Kalb: Lieber Herr Nause, was macht diesen besonderen Reiz des Arbeitsrechts aus?

Nause: „Im Arbeitsrecht ist eine Woche eine lange Zeit", das schrieb Otto Kahn-Freund schon vor fast 100 Jahren und das stimmt immer noch. Das Arbeitsrecht ist ein enorm dynamisches Rechtsgebiet. Das liegt daran, dass es mit der technischen und organisatorischen Entwicklung mithalten muss. Die großen Umwälzungen, die derzeit insbesondere IT und arbeitsteilige Wirtschaft in einer globalisierten Welt mit sich bringen, bilden sich im Arbeitsrecht ab. Arbeitsschutz, Persönlichkeitsrechte, Arbeitsplatzsicherheit – in all diesen Bereichen sind heute andere Fragen zu beantworten als noch als vor zehn Jahren. Und dann prallen hier natürlich die Interessen der großen sozialen Gruppen aufeinander: Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Verbände und Gewerkschaften. Das Arbeitsrecht ist immer im Zentrum der politischen Auseinandersetzung. Das alles macht es spannend, denn beim Arbeitsrecht ist man immer mittendrin.

Herr Prof. Dr. Hanau, einer Ihrer Vorgänger an der Verbandsspitze, hat einmal gesagt: „Wenn es den Arbeitsgerichtsverband nicht gäbe, müsste man ihn erfinden." Wie kam es eigentlich zur Gründung des Verbands?

Der Verband ist ein Abbild der Arbeitsgerichtsbarkeit und die Arbeitsgerichtsbarkeit ein Abbild des Verbandes. Das klingt paradox, stimmt aber trotzdem. 1893 wurde der Verband gegründet, nachdem im Deutschen Reich die Möglichkeit eingeführt worden war, durch Ortsstatut Gewerbegerichte einzuführen, und davon kräftig Gebrauch gemacht wurde. Das Besondere der Gerichte war, dass die Beisitzer paritätisch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bestellt wurden. Weil die Gewerbegerichte etwas Neues waren, wollte man sich über Urteile, Bestimmungen, Erfahrungen austauschen. Und schon war der Gewerbegerichtsverband gegründet, in dem und mit dem dieser Austausch organisiert und ermöglicht wurde. Es ging also um die Kommunikation der Akteure und später auch Akteurinnen. Man wollte wissen, was die anderen machen, und darüber reden. Und so nahm die Geschichte des Verbandes ihren Lauf. Aus dem Gewerbegerichtsverband wurde mit der Gründung der Kaufmannsgerichte der Verband der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte und mit der allgemeinen Einführung der Arbeitsgerichte in der Weimarer Republik der Arbeitsgerichtsverband. Aber das Wichtige ist: Standen die Gewerbegerichte bei der Gründung des Gewerbegerichtsverbandes Pate, so war es der Verband, der maßgeblich dafür sorgte, dass Kaufmannsgerichte und Arbeitsgerichte nach dem paritätischen Vorbild der Gewerbegerichte gebildet wurden. Die Entwicklungen der Arbeitsgerichte und des Arbeitsgerichtsverbandes bedingen einander. Vergröbernd lässt sich sagen: Ohne Gewerbegerichte kein Verband, ohne Verband keine Arbeitsgerichte.

Nach einer ersten Blütezeit löste sich der Verband zu Beginn der Nazidiktatur im Jahr 1934 selbst auf. Wie ging es nach Kriegsende weiter?

Gewohnt gesellig könnte man sagen, auch wenn das vor dem Hintergrund der grausamen charakterlichen und persönlichen Verwüstungen des menschenverachtenden Dritten Reiches schwerfällt. Aber doch (denkt kurz nach): gewohnt gesellig! Denn es trafen bei einer Konferenz der LArbG-Präsidenten am 07.10.1949 Protagonisten aus allen Bereichen des Arbeitsrechts zusammen und beschlossen in launiger Runde, den Verband wieder zu installieren. Und das geschah dann am 15.12.1949 in Köln. Was folgte, war eine große Zeit für den Verband. Man muss sich vergegenwärtigen, dass viele der großen Gesetzgebungsverfahren aus der Nachkriegszeit auf gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgearbeiteten Entwürfen beruhten. Und entsprechend groß war die Bedeutung des Verbandes als dem gemeinsamen Kommunikationsforum für alle Beteiligten. Hinzukam der Aufbau einer in drei Instanzen eigenständigen Arbeitsgerichtsbarkeit, die schnell großes Selbstbewusstsein entwickelte. Es war eine Zeit, in der die Weichen in die Zukunft gestellt wurden, und der Verband war immer dabei.

Welche zentralen Aufgaben sieht der Verband heute?

Das Wichtigste zuerst: Wir müssen Teil der Attraktivität des Arbeitsrechts sein. Zu uns muss man gerne kommen, bei uns muss man gerne Kolleginnen und Kollegen treffen und neue Leute kennenlernen. Den arbeitsrechtlichen Nach-

Dr. Helmut Nause

Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamburg und des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands

Zunächst war Herr Nause als Rechtsanwalt in Bremen tätig, bevor er 1985 zum Richter am ArbG Hamburg und im Jahr 2000 zum Vorsitzenden Richter am LArbG Hamburg ernannt wurde. 2003 kehrte er dann als Präsident an das ArbG Hamburg zurück. Seit 2007 ist er Präsident des LArbG Hamburg. Außerdem ist Herr Nause seit Mai 2014 Präsident des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands.

wuchs zu gewinnen, sollte unsere größte Herausforderung sein. Wir sind der organisatorische Zusammenhalt der Arbeitsrechtsfamilie und wir müssen es bleiben. Dazu müssen wir für alle gegenwärtigen und zukünftigen Kommunikationsformen und -foren offen sein und werden. Wir müssen dafür sorgen, dass das Arbeitsrecht zukunftsfest bleibt, also durch unsere Themenstellungen über den Tag und das Jahr hinausblicken. Und wir müssen das Recht auf seine Wirksamkeit testen, also betrachten, ob es die damit verfolgten Ziele erreicht. Besonders schön wäre es, wenn es uns gelänge, etwas mehr Licht in das Gestrüpp sich überlagernder arbeitsrechtlicher Regelungsebenen zu bekommen, insbesondere zwischen Europa- und nationalem Recht. Sie sehen, manchmal muss man auch träumen können.

Es hat in der Vergangenheit selten Stellungnahmen zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen gegeben. Gibt es dafür einen tieferen Grund?

Da sind wir schon fast wieder bei der Gründung 1893 angekommen. Wir organisieren die Kommunikation und den Informationsaustausch und damit auch die Meinungsbildung, bilden uns aber nicht als Verband eine Meinung. Wir haben Mitglieder und Mitgliedergruppen, die von vornherein in einem politischen und sozialen Wettbewerb stehen, bei uns sind mehrere Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbände organisiert, die verschiedene Positionen vertreten, und die Hochschullehrerschaft ebenso wie die anderen Mitgliedergruppen würden sich nur schwerlich unter einer Meinung zusammenfinden. Das passt nicht zu den unterschiedlichen Aufgaben, die wir im Arbeitsrechtsleben wahrzunehmen haben. Der Verband würde binnen kurzer Zeit auseinanderfliegen, wenn wir in mehr oder minder kontroversen Fragen immer selbst eine Lösung präsentieren wollten. Das brauchen wir auch nicht, dafür sind die bei uns organisierten gesellschaftlichen Gruppen zuständig und legitimiert. Unser Job ist der Austausch zwischen den Gruppierungen.

Wie ist es um die Streitkultur im Arbeitsrecht bestellt und welche Rolle spielt Ihr Verband dabei?

Das ist mein Lieblingsthema. Im Arbeitsrecht wird heftig gestritten. Das gilt nicht nur für den Arbeitskampf, sondern auch für Auseinandersetzungen in der Hochschullehrerschaft, für viele Gerichtsverfahren und Einigungsstellen. Immer prallen eigentlich unversöhnliche Standpunkte aufeinander und immer geht es wahlweise um den Arbeitsmarkt insgesamt, den Wirtschaftsstandort Deutschland, den Bestand des Unternehmens oder des Betriebes, den gesellschaftlichen Konsens und die Verantwortlichkeit der Akteure. Keine kleinen Themen also, die entsprechend mit viel Engagement behandelt werden. Das gilt auch für die Diskussionen im Verband, bei denen mit harten Bandagen gestritten wird. Um dann nach der Veranstaltung die Diskussion hart in der Sache, aber friedlich weiter zu führen. Oder sich einfach auch nur über Urlaub, Familie oder Essen zu unterhalten und sich als Menschen kennen und schätzen zu lernen. So unversöhnlich die Diskussionen manchmal in der Sache sind, so groß ist doch auch die Bereitschaft zu gegenseitiger Wertschätzung. Was zählt sind Fairness und Offenheit. Mit seinen zahlreichen Veranstaltungen trägt der Verband dazu bei, dass diese Kultur fortbesteht und weitergetragen wird. Das macht für mich mindestens die Hälfte der Bedeutung des Verbandes aus. Unsere Gesellschaft braucht genau dort Zusammenhalt, wo die Meinungsunterschiede besonders groß sind. Das klappt bei uns.

Warum sind in letzter Zeit Themen aufgegriffen worden, die sich mit der Qualität des juristischen Nachwuchses beschäftigen?

Was auf uns zukommt, ist ein großer „Facharbeiterinnen- und Facharbeitermangel" in allen arbeitsrechtlichen Bereichen. Der veränderte Altersaufbau und das Ausscheiden fast einer ganzen arbeitsrechtlichen Generation in den Arbeitsgerichten der neuen Bundesländer führt zu großen Bedarfen. Und ob bei der Kombination einer geringeren Anzahl von Absolventinnen und Absolventen der arbeitsrechtlichen Ausbildung und einer erhöhten Nachfrage auf dem Arbeitsrechtsmarkt das erforderliche Qualifikationsniveau gehalten werden kann, ist fraglich. Deshalb bedarf es mehr denn je einer guten arbeitsrechtlichen Ausbildung. Arbeitsrecht ist neben dem Familienrecht das Rechtsgebiet mit der größten Bedeutung für die meisten Bürger. Das bedarf qualifizierter Arbeitsrechtler in allen beruflichen Bereichen. Klappen kann das nur, wenn Arbeitsrecht in den juristischen Prüfungen einen seiner Bedeutung entsprechenden Stellenwert hat. Aus verständlichen Gründen besteht bei Studierenden und Referendaren nur wenig Neigung, sich bei der Masse des Prüfungsstoffs auch noch mit einem Fach auseinanderzusetzen, das sich nicht auf die Noten auswirkt. Die Gesellschaft braucht das Arbeitsrecht, deshalb muss sie auch für gut qualifizierten Nachwuchs sorgen. Aber wir sind da, wie fast überall, auf einem guten Weg.

Auch die europäische Dimension des Arbeitsrechts liegt Ihnen am Herzen, wie das zusammen mit dem BAG regelmäßig veranstaltete europarechtliche Symposion zeigt. Gibt es aus Ihrer Sicht Defizite in der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben?

Die gibt es immer mal wieder und zuletzt beim Thema „Whistleblowing". Das ist objektiv ärgerlich, aber selten Thema für den Verband. Grund für Umsetzungsdefizite sind nämlich meistens politische Konflikte im Gesetzgebungsverfahren. Diese Konflikte entstehen, weil die eine oder andere oder sogar eine dritte Seite ihre Interessen nicht hinreichend berücksichtigt fühlt. Und da schweigt der Verband, weil er Diskussionen ermöglicht, aber – außer in seltenen Fällen absoluter Einigkeit – keine politischen Positionen vertritt. Und der Verband weiß, dass es im Falle von Umsetzungsdefiziten rechtliche Mechanismen gibt, wie Konflikte zu lösen sind: Zur

Not mit einer europarechtsfreundlichen Auslegung nationaler Normen „bis an die Schmerzgrenze". Schön ist das für die Gerichte natürlich nicht, aber ihre Aufgabe.

Der Bundestag hat vor kurzem ein Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts mit der Einführung einer sog. Brückenteilzeit beschlossen. Sehen Sie weiteren gesetzlichen Handlungsbedarf, etwa im Befristungsrecht?

Da sind wir wieder mittendrin in der soeben erwähnten Besonderheit des Verbandes: Sie befragen mich in meiner Funktion als dessen Präsident und als solcher werde ich mich dazu nicht äußern. Wir diskutieren solche Themen gerne und offen und vor allen Dingen ziemlich kontrovers bei unseren zahlreichen Tagungen, aber haben dazu „keine Verbandsmeinung". Wir organisieren die Diskussionen und damit auch die Meinungsbildung, ohne uns als Verband eine Meinung zu bilden. Das ist notwendige Bedingung unserer Arbeit. Und meine persönliche Meinung zu Handlungsbedarf behalte ich an dieser Stelle lieber für mich.

Wenn Sie einen Wunsch an den Gesetzgeber frei hätten, was würden Sie gern geregelt haben?

Gesetz zur Gesetzgebungshygiene:

1) Kurze, klare, verständliche Regelungen. Weglassen von Überflüssigem. Vermeidung von Widersprüchen, Beachtung der Einheit der Rechtsordnung.
2) Einführung eines Kontrollgremiums, gebildet aus je einem Mitglied der Gruppen des Arbeitsgerichtsverbandes: Eine Richterin, ein Vertreter des Arbeitgeberverbandes, eine Vertreterin der Gewerkschaften, ein Anwalt und eine Hochschullehrerin[1] prüfen Gesetzesentwürfe vor Verabschiedung auf Einhaltung der soeben genannten Erfordernisse. Eigene politische Ambitionen der Mitglieder des Gremiums sind untersagt.

Es wird derzeit viel über die Digitalisierung der Arbeitswelt geredet. Wie steht es um die Digitalisierung der Arbeitsgerichtsbarkeit, Stichwort „elektronischer Rechtsverkehr"?

Ein dunkles Kapitel! Der elektronische Rechtsverkehr ist überall möglich, das Anwaltspostfach endlich eröffnet, aber es hakt nach wie vor bei der praktischen Nutzung. Mal bereitet die elektronische Versendung von Schriftstücken durch die Gerichte Schwierigkeiten, mal die elektronische Anbindung an die Gerichte. Das ist besonders schwierig bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die nicht das „Glück" haben, dass ihnen die BRAK eine zentrale Zugangsmöglichkeit verschaffen kann. Hier besteht dringend Handlungsbedarf, um eine sichere und kostengünstige Teilnahme der „Hauptkunden" der Arbeitsgerichte am elektronischen Rechtsverkehr zu ermöglichen. Das Problem muss gemeinsam gelöst werden, weil eine Verpflichtung zur Nutzung des elektronischen Rechtsverkehrs nur bestehen kann, wenn auch eine praktikable und den politischen Befindlichkeiten der Beteiligten entsprechende Zugangsmöglichkeit entwickelt wird. Aus Sicht der Gerichte drängt die Zeit, denn nur wenn unsere Hauptkunden angeschlossen sind, kann der elektronische Rechtsverkehr zu der gewünschten Beschleunigung und Vereinfachung der schriftlichen Kommunikation führen. Und erst dann ist eigentlich der nächste Schritt, die elektronische Gerichtsakte mit ihren Entsprechungen auf Seiten der Prozessvertretungen, sinnvoll.

Auf der Homepage des Verbands wird man mit dem Aufruf empfangen: „Jetzt Mitglied werden". Verraten Sie uns einen überzeugenden Grund.

Wer teilnehmen will am arbeitsrechtlichen Diskurs, wer die arbeitsrechtliche Diskussion zwischen Hochschule, Richterschaft, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und der Fachanwaltschaft miterleben oder sogar mitgestalten will, der kann gar nicht anders, als bei uns mitzumachen. Zwei bundesweite Tagungen im Jahr zu aktuellen Themen, bei denen das „Who is who" des deutschen Arbeitsrechts anwesend ist – wo gibt es das sonst? Und jährlich um die 20 Ortstagungen gleich um die Ecke, bei denen man neben renommierten Referenten auch noch die ganze örtliche arbeitsrechtliche Kollegenschaft trifft. Und das alles für einen Mitgliedsbeitrag von gerade mal 36 €/Jahr für Einzelmitglieder. Wir sind der Lieferservice für das Arbeitsrecht in Deutschland und bringen es bis – fast – an die Haustür. Wer Teil davon sein und bei Orts- und Landestagungen mitmachen möchte, gehört zu uns. Und wer möchte das nicht?

Abschließend noch eine sehr persönliche Frage: Warum sind Sie Arbeitsrichter geworden, nachdem Sie vorher als Anwalt tätig waren?

Das hat ganz viele Gründe. Zentral war meine arbeitsrechtliche Ausbildung bei Gamillscheg an der Universität Göttingen, der Arbeitsrecht einfach mitreißend lehrte und genau dessen Dynamik vermittelte. Und dann als Referendar ein halbes Jahr beim LArbG Bremen – da lernt man, wie juristisch, aber auch menschlich dieses Rechtsgebiet gerade an den Gerichten Wirkung erlangt. Richten und Schlichten als gleichgewichtige Aufgaben. Eine tolle Erfahrung zum Ende der Ausbildung, die bei mir den Wunsch weckte, genau dort tätig zu sein. Da hatte es der Anwaltsberuf leider schwer bei mir. Aber: Was kann es besseres für einen Richter geben, als vorher anwaltliche Berufserfahrung gesammelt zu haben?

Lieber Herr Nause, ich danke Ihnen für das Gespräch und wünsche Ihnen und dem Verband weiterhin viel Erfolg!

Das Interview wurde geführt von VPräsLAG a.D. Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb.

---

1 Eigentlich selbstverständlich: Die Genera sind frei gewählt.