

IMR230: Jan Heuer

IMR230: Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fußballerverträge, Kündigungsverhandlungen

Episode 230 | Gäste: Jan Heuer | Arbeitgeber: KLIEMT.Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB | Veröffentlicht: 22.4.2024

[00:10] Marc:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht, heute mit sehr, sehr schönem Ausblick, unter anderem auf dem Düsseldorfer Fernsehturm und ich darf sprechen mit Dr. Jan Heuer. Hallo Jan.

[00:21] Dr. Jan Heuer:

Hallo Marc.

[00:22] Marc:

Jan, ich fand das sehr sympathisch. Du hast gesagt, hey sag mal, können wir uns eine Viertelstunde später treffen? Ich muss noch mein Kind in die Kita bringen. Also so viel zum Thema Vereinbarkeit und Wirtschaftskanzlei. Du bist bei Klimt, ihr heißt offiziell sogar, habe ich eben beim Einparken in eurer Tiefgarage gesehen, Klimt Arbeitsrecht. Damit ist ziemlich klar, was ihr macht.

[00:40] Dr. Jan Heuer:

Genau so ist es, Klimtarbeitsrecht. Wir sind aufs Arbeitsrecht spezialisiert. Wir machen ausschließlich Arbeitsrecht und haben auch bewusst diesen Fokus gewählt, haben das auch bewusst in den Titel aufgenommen und sind eine der ersten Boutiquen in diesem Bereich gewesen. Uns gibt es jetzt mittlerweile 22 Jahre.

[00:56] Marc:

Boutique bedeutet aber heutzutage was? Also ihr seid jetzt nicht mehr so der typische Spezialist mit sieben Mann, sondern die Spezialisten mit ein paar mehr, oder?

[01:04] Dr. Jan Heuer:

Ja genau, so sind wir wohl mal, wie man mir erzählt, gestartet mit wenigen Anwälten. Michael Klimt und Oliver Feustedt haben unsere Kanzlei 2002 gegründet und mittlerweile sind wir um die 100 Anwältinnen und Anwälte, die ausschließlich Arbeitsrecht machen. Das heißt, wir sind echt stark gewachsen die letzten Jahre, haben mittlerweile fünf Standorte, Hamburg, Berlin, Frankfurt, München und Düsseldorf, wo wir jetzt hier sitzen und demnächst einen sechsten Standort, unseren Kölner Hub, aber ich denke, darauf werden wir noch zu sprechen kommen.

[01:32] Marc:

Ja genau, das parken wir mal für später, sozusagen auch ein bisschen als Teaser für das, was noch kommt. Bevor wir auf deinen Werdegang eingehen, würde mich interessieren, du hast gerade erwähnt, es gab im Prinzip zwei Gründungspartner vor gut 20 Jahren. Was glaubst du war das Erfolgsrezept, dass man von so einer kleinen Boutique auf eine mittelständische Slash-Großkanzlei, kann jetzt jeder definieren, wie er will, wächst?

[01:56] Dr. Jan Heuer:

Ja, gute Frage. Ich meine, ich habe nur jetzt so den letzten Teil oder die letzten Teile dieses Wachstums mitbekommen. Ich habe hier 2016 angefangen, beziehungsweise 2015 eigentlich schon als Referendar und seitdem sind die Standorte München, Hamburg und demnächst dann Köln hinzugekommen. Hatten aber vorher, und das war dann ein relativ schneller oder früher Schritt, die Büros in Berlin und Frankfurt eröffnet. Und wie genau das seinerzeit war, kann ich natürlich nicht sagen. Aber ich glaube, das Entscheidende, auch das, was man sich so erzählt, war die Vision der Gründungspartner, dass die bewusst zum Ziel hatten, dieses seinerzeit noch relativ neue Konstrukt, Boutique, die deutschlandweit tätig ist, die ein schnelles Wachstum anstrebt, voranzutreiben. Und das hat ganz gut funktioniert.

[02:45] Marc:

Naja, ich meine, ist ja auch eine strategische Ausrichtung dann am Ende des Tages und du wirst dann ja auch für solche Themen im Markt bekannt. Dann kommen auch die Mandate irgendwann, dann kommen die Mitarbeiter, hast du mehr Mitarbeiter, kannst du mehr Mandate bearbeiten und so weiter. Okay, gut. Wie bist denn du Jurist geworden?

[03:02] Dr. Jan Heuer:

Tja. Ja, das ist eine sehr interessante Frage. Also ich glaube, der Hauptgrund, warum ich damals gesagt habe, ich studiere Jura, ist einer, der bei vielen vorliegt. Ich komme aus einer Juristenfamilie.

[03:16] Marc:

Oh, das tut mir leid.

[03:17] Dr. Jan Heuer:

Ja, das hat Vor- und hat Nachteile. Also mein Vater, der war Rechtsanwalt und Notar in einer Kleinstadt mit einem kleinen Büro und schon als Kind fand ich das irgendwie toll. Ich habe Anwalt gespielt, ich bin oft mit ihm ins Büro gefahren, habe da irgendwie Briefe damals eingetütet, manchmal auch zu später Stunde und dann haben wir mal gemeinsam gezählt, wie viele Briefe sind am Tag zusammengekommen. Also er hat unterschrieben, ich habe eingetütet.

[03:41] Marc:

Gut, dass es nicht andersrum war.

[03:42] Dr. Jan Heuer:

Ja, aber ich konnte seine Unterschrift mittlerweile dann irgendwann ganz gut nachmachen. Und immer wenn wir dann mehr als 100 geschafft haben pro Tag, dann waren wir total stolz. Da habe ich mich mit ihm gefreut. Da waren aber ganz viele so zur Kenntnisnahme, wo man dann so ein Zettelchen unterschreiben musste.

[03:56] Marc:

Also lass mal überlegen, wie alt bist du?

[03:58] Dr. Jan Heuer:

Ich bin jetzt 40.

[04:00] Marc:

Okay, also war das irgendwie wahrscheinlich in den 90ern, Anfang der 2000er vielleicht auch so.

[04:04] Dr. Jan Heuer:

Ja genau, richtig. Und hab zwei Schwestern, die sind beide älter, acht und zehn Jahre älter, die haben beide Jura studiert.

[04:12] Marc:

Okay.

[04:13] Dr. Jan Heuer:

Als ich dann Abi hatte, war ich aber noch gar nicht so sicher, Jura zu studieren. Das heißt, ich hab mir erstmal ein Jahr Auszeit genommen, bin damals nach Spanien gegangen, war dort unter anderem Animateur, also hab etwas gemacht, was... Weniger intellektuell herausfordernd ist.

[04:28] Marc:

In so einer Reiseanlage irgendwie?

[04:31] Dr. Jan Heuer:

Ja genau, ich war da in einem Camping. Großer Campingplatz, 10.000 Touristen waren da in der Hose. 10.000? Jo, jo. Mit einem großen Animateursteam. Und da habe ich echt fürs Leben gelernt, muss ich sagen. Das war eine nette Zeit, wo ich viel auch dann natürlich mit internationalen Gästen zu tun hatte. Und auch unser Team war sehr international besetzt, unser Animateursteam. Aber das war jedenfalls so der Zeitraum, in dem mir dann doch klar wurde, dass ich diesen Jura-Weg einschlagen möchte.

[05:01] Marc:

Aber war das eine Entscheidung gegen das Animateursein oder doch für Jura?

[05:06] Dr. Jan Heuer:

Nee, also das war schon klar, dass ich das nicht ein Leben lang machen würde. Aber irgendwas musste ich dann ja machen und es war dann Jura. Das kann ich, glaube ich, schon sagen. Ich bin total glücklich, diese Entscheidung getroffen zu haben. Für mich war das die beste, was das berufliche Amelang, die ich treffen konnte.

[05:21] Marc:

Was machen deine Schwestern heute?

[05:23] Dr. Jan Heuer:

Die sind hauptberuflich Mütter, die haben dann beide sieben Kinder bekommen, jeweils, jo.

[05:28] Marc:

Jo, alles klar.

[05:31] Dr. Jan Heuer:

Genau, und einer ist jetzt mittlerweile wieder eingestiegen, so teilzeitmäßig, aber die haben dann irgendwann den juristischen Hauptpfad verlassen.

[05:39] Marc:

Okay, das heißt, ihr sitzt nicht nur sozusagen in der Familie zusammen, der eine macht Arbeitsrecht, der zweite M&A und die dritte irgendwas anderes, sondern da gibt es auch noch andere Themen.

[05:48] Dr. Jan Heuer:

Ja, definitiv, das war auch immer so.

[05:51] Marc:

Und dann hast du wo studiert?

[05:53] Dr. Jan Heuer:

Ich habe dann angefangen in Freiburg zu studieren, auch das wieder familiär geprägt, weil eine meiner Schwestern da studiert hatte und ich die als kleiner Junge, das war so eine meiner ersten Bahnfahrten alleine, besucht habe und das total toll fand, da in so einem Studentenwohnheim in Freiburg und da war ich natürlich der König da als damals Zwölfjähriger, Dreizehnjähriger und haben da irgendwie zusammen gekocht und das Studentenleben genossen und das wollte ich genauso machen und deswegen bin ich nach Freiburg gegangen. Okay.

[06:21] Marc:

Dann hat es sich aber nicht ins öffentliche Recht verschlagen. Oftmals sind die Freiburger ja ziemlich recht nah.

[06:27] Dr. Jan Heuer:

Doch, es hat mich ins öffentliche Recht verschlagen.

[06:30] Marc:

Das haben wir nicht vorbereitet.

[06:31] Dr. Jan Heuer:

Nee, nee. Okay, interessant. Genau, also auch wenn wir jetzt ein bisschen in der Chronologie springen, aber ich bin dann erstmal im öffentlichen Recht unterwegs gewesen. Also hab promotionsbegleitend im öffentlichen Recht gearbeitet später nach dem ersten Staatsexamen und hab auch im öffentlichen Recht promoviert, im Unionsrecht.

[06:46] Marc:

Ah, okay, das wusste ich gar nicht.

[06:49] Dr. Jan Heuer:

Ich bin erst im Referendariat zum Arbeitsrecht gekommen.

[06:51] Marc:

Okay, dann machen wir doch da einfach weiter. Also dann schließt sich die erste Zwischenfrage an. Warum Promotion? Wie kamst du dazu?

[07:00] Dr. Jan Heuer:

Kann ich ganz prägnant beantworten. Ich wollte irgendwie mein Studentenleben verlängern und habe gedacht, mit einer Promotion funktioniert das ganz gut. Mit einem Referendariat, wenn du das zweite Staatsexamen schon vor Augen hast, funktioniert das vielleicht nicht so gut.

[07:11] Marc:

Jetzt hast du die Promotion aber ja durchgezogen. Nur gefeiert haben wirst du dann ja auch nicht.

[07:15] Dr. Jan Heuer:

Nee, aber durchaus auch. Also ich habe da schon mir meine Zeit genommen. Das waren dann so drei Jahre, die ich an der DISS gearbeitet habe. Habe promotionsbegleitend gearbeitet, also zwei Tage die Woche in einer Großkanzlei bei Hengeler Müller im öffentlichen Recht auch gearbeitet und habe aber ansonsten in einer WG gewohnt mit meinen Kommilitonen, die ich aus dem Studium kannte und einer von denen hat auch promoviert. Wir haben dann durchaus das Studenten-Partyleben so ein bisschen verlängert.

[07:46] Marc:

Okay, und dann bist du ins Ref eingestiegen?

[07:49] Dr. Jan Heuer:

Genau, also zurück zu Freiburg, ja. Da kamen nämlich noch zwei, drei Stationen, bis ich dann ins Ref eingestiegen bin. Also ich bin von Freiburg aus bin ich dann ins Ausland gegangen. Ich habe ein Jahr in London oder in der Nähe von London studiert, University of Surrey, das war damals die Austauschuni von Freiburg und habe da auch so ein klassisches Erasmusjahr verbracht. Auch da wieder viel Partying und bin dann von England nicht zurück nach Freiburg gegangen, sondern bin dann nach Münster gewechselt. In Münster habe ich dann mein erstes Staatsexamen gemacht.

[08:23] Marc:

Okay, alles klar. Und promoviert hast du dann wo?

[08:28] Dr. Jan Heuer:

In Düsseldorf. Also ich bin dann von Münster mit meinen Münsteraner Kommilitonen bin ich dann nach Düsseldorf gegangen. Das machen ja total viele Münsteraner, dass sie dann nach Düsseldorf wechseln und hab dann hier in Düsseldorf diese Promotionsgeschichte angefangen, auch an der Uni Düsseldorf und dann hier auch gelebt und auch gearbeitet. Das war dann 2010.

[08:48] Marc:

Dann Referendariat in Düsseldorf.

[08:50] Dr. Jan Heuer:

Genau, richtig.

[08:51] Marc:

Und da sagst du, bist du zum Arbeitsrecht gekommen.

[08:53] Dr. Jan Heuer:

Genau, so ist es. Also Referendariat, ich habe in Düsseldorf gelebt, aber in Duisburg, um genau zu sein. Und habe dann in der Anwaltsstation, da habe ich zum ersten Mal mich mit Arbeitsrecht so wirklich befasst. Und habe die bei Nörr gemacht, hier im Düsseldorfer Medienhafen. Und fand das total super.

[09:12] Marc:

War das Zufall, dass es ein Arbeitsrecht war?

[09:15] Dr. Jan Heuer:

Nee, das war schon bewusst. Ursprünglich hatte ich gedacht, okay, ich mache die Anwaltsstation auch im öffentlichen Recht. Ich hatte auch irgendwie keine Gründe zu sagen, da wegzugehen, weil das gefiel mir schon. Und dann hat das aber nicht so richtig geklappt. Ich wollte dann in eine kleinere Kanzlei gehen und irgendwie hatten die keinen Slot frei. Und dann habe ich gedacht, ach komm, dann nimmst du doch mal die Gelegenheit und schaust, ob du ins Arbeitsrecht mal reinschnupperst. Und das hat dann bei Nöhr eben geklappt. Und war auch echt gut, weil da bin ich hängen geblieben.

[09:48] Marc:

Was hat dich denn so fasziniert im Arbeitsrecht, dass du dann irgendwie dabei geblieben bist?

[09:53] Dr. Jan Heuer:

Vor allen Dingen, also im Vergleich zum Ölrecht insbesondere, weil die Fälle lebensnah waren und auch teilweise nicht so umfangreich. Im öffentlichen Recht, gerade in der Wirtschaftskanzlei, Großkanzlei, da hast du natürlich die Großprojekte häufig, die Transaktionen. Und irgendwie da monatelang sich mit dem Windpark in der Nordsee zu befassen. Das kann auch spannend sein, da bist du natürlich auch irgendwie tief drin, aber ich fand dann attraktiver, auch diese kleinen Fähnchen zu bekommen. Arbeitgeber, dein Mandant ruft dich an und sagt, hier da hat jemand sich mit seinem Kollegen geprügelt, wie geht man jetzt damit um? Und da musst du halt nicht lange erstmal den Sachverhalt aufarbeiten, sondern kannst eigentlich direkt einsteigen, auch ins Rechtliche und musst vor allen Dingen auch so ein bisschen die menschliche Komponente berücksichtigen, wie man da jetzt am besten vorgeht.

[10:38] Marc:

Das ist übrigens auch, glaube ich, der Grund, warum gerade im Arbeitsrecht so viele Legal Tech Anwendungen gerade aus dem Boden sprießen, weil das ein Rechtsgebiet ist, das sozusagen viel Masse hergibt. Es gibt einfach viele Fälle deutschlandweit gesehen, es werden einfach viel mehr Menschen wie abgemahnt oder verlieren ihren Job oder es braucht Tarifverhandlungen, als es Unternehmenskäufe gibt, logischerweise. Und es ist auch gleichzeitig, wie du sagst, rechtlich, sagen wir auch mal zugänglicher als vielleicht so das absolute Meganishenthema, weil man sich glaube ich auch unter vielem einfach lebensnäher und konkreter was vorstellen kann, was der Gesetzgeber da sozusagen in Form gegossen hat.

[11:17] Dr. Jan Heuer:

Ja, total. Im Referendariat auch eine Station beim Wirtschaftsministerium in Nordrhein-Westfalen gemacht. Da war ich im Kartellrecht und auch da, also das schied für mich eindeutig aus, auch da ist es ja so, dass du dich viel mit dem Tatsächlichen erstmal auseinandersetzen musst. Also musst du den Sachverhalt sozusagen erstmal erarbeiten und genau das, wie du gerade gesagt hast, hast du im Arbeitsrecht weniger häufig. Das heißt, lebensnaher, zugänglicher, das ist genau der Punkt und das hat mich fasziniert. Und dann dieser Umgang eben auch mit Menschen. Du hast mit ganz vielen verschiedenen Menschen zu tun, du musst immer genau schauen, wie gehe ich da ran. Ob das jetzt der Anwalt der Gegenseite ist oder ob das jetzt der Betriebsrat ist oder eben dein Ansprechpartner beim Mandanten auf Arbeitgeberseite. Da muss man schon auch so ein bisschen menschlich flexibel sein, sage ich mal.

[12:05] Marc:

Hast du dann direkt bei Klimt Arbeitsrecht gemacht oder erst nochmal bei einer anderen Kanzlei?

[12:10] Dr. Jan Heuer:

Nee, ich habe dann, nachdem ich in der Anwaltsstation bei Nörr war, habe ich meine Wahlstation bei Klimt gemacht.

[12:18] Marc:

Mit dem Fokus Arbeitsrecht, weil du dann gemerkt hast, das gefällt dir und du wusstest, hier kannst du Arbeitsrecht machen. Ja, genau so ist es. Und dann bist du hier geblieben.

[12:25] Dr. Jan Heuer:

Und dann bin ich hier hängen geblieben.

[12:26] Marc:

Ja, das ist ja meistens so. Also ich würde sagen, in gut 50 Prozent der Fälle hat irgendwie derjenige, der in der Kanzlei nachher anfängt oder diejenige natürlich vorher da schon mal eine Wahlstation oder Anwaltsstation gemacht. Das haben wir hier ganz häufig.

[12:40] Dr. Jan Heuer:

Ja, ja. Ja, die haben wir ja gerade schon so ein bisschen angesprochen. Also du hast natürlich häufig zwischenmenschliche Konflikte und was jetzt einfach auch krass zugenommen hat in den letzten Jahren sind Fälle sexueller Belästigung, wo du dann auch als Anwalt dich mit WhatsApp-Nachrichten befassen musst, die beispielsweise über ein Hinweisgeberportal einer Meldestelle zugespielt wurden, wo dann irgendwie belegt werden soll, dass da der eine Kollege die Kollegin sexuell belästigt haben soll. Das ist natürlich so ganz interessant, also gibt ja welche, die mögen das auch ganz gerne, so ich sag mal Hobbypsychologisch unterwegs zu sein und solche Fälle, die hast du da oder um vielleicht nochmal ein anderes Beispiel zu geben, den Fall hatte ich selbst nicht, aber habe ich jetzt von Kollegen gehört, bei einem Unternehmen, da ging es um Arbeitszeitbetrug, da haben nicht wenige Mitarbeiter, war ein großes Unternehmen, haben sich so Software besorgt, dass die Maus sich immer bewegt. Also Software und Hardware, damit bei Teams der Haken auf grün ist und die Leute denken, da will jemand ganz fleißig arbeiten.

[14:17] Marc:

Ja gut, da hat man vielleicht dann auch in der Unternehmensorganisation andere Probleme, wenn die Mitarbeiter sowas machen. Okay, aber gut. Wie läuft denn so ein typisches Mandat ab? Also nehmen wir mal irgendwie was, keine Ahnung, der Mitarbeiter A schlägt den Mitarbeiter B ins Gesicht. Das ist eine ziemlich offensichtliche Sache. Ja, vielleicht jetzt auch nicht in der Kanzlei, der ist der Fall dort spielt, wo das eher ungewöhnlich ist, aber soll es auch schon gegeben haben. Aber nehmen wir jetzt mal hier, keine Ahnung, so ein, irgendwo so, muss ich gerade an jemanden denken, den, liebe Grüße gehen raus, den ich da vom inneren Auge habe, der kommissioniert bei einer, bei einem Einzelhändler im Lager und da geht es schon mal ein bisschen auch zünftiger her. Dann ruft der Einzelhändler euch an und sagt, also passen Sie mal auf, hier der Mitarbeiter A, der ist vielleicht doch ein bisschen zu krass drauf, der hat es heute wirklich übertrieben, wie geht es dann weiter?

[15:15] Dr. Jan Heuer:

Ja, also du musst natürlich erstmal die Ad-Hoc-Maßnahmen ergreifen, du musst die Streithähne trennen. Üblicherweise ist es so, dass du dann denjenigen, der da im Verdacht steht, was gemacht zu haben, auch freistellst, damit er da erstmal nicht weiter rumläuft, bis hin zum Hausverbot, was du als Arbeitgeber erteilen kannst. Da musst du den Sachverhalt aufarbeiten, das heißt du musst diejenigen, die beteiligt sind, mögliche Zeugen befragen. Nicht selten ist es so, dass sich der Sachverhalt dann auch nochmal anders darstellt als ursprünglich gedacht. Ist ja nicht immer so leicht, der eine hat dem anderen eine runtergehauen, sondern da gab es ja meistens auch eine Vorgeschichte und vielleicht hat der andere dann auch mal zurückgehauen und das musst du erstmal auseinanderdröseln. Das ist dann so ein bisschen auch einfach Ermittlungsarbeit, die aber sauber passieren muss, weil wenn dir da Fehler passieren, dann kann es nach hinten hinaus wehtun, wenn es dann zum Beispiel zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen kommt. Und dann ist natürlich gerade bei solchen krassen Fehlverhalten, sind dann außerordentliche Kündigungen relevant und die musst du rechtlich sauber aufstellen, weil wenn du da Fehler machst, dann kann das Fehlverhalten auch noch so schlimm gewesen sein, dann kippt dir die außerordentliche Kündigung möglicherweise und du kannst nur noch auf die ordentliche Kündigung zurück.

[16:19] Marc:

Heißt, vorm Frist...

[16:22] Dr. Jan Heuer:

Genau, also vor allen Dingen Form und Frist. Wir haben bei der außerordentlichen Kündigung die zwei Wochenfrist, die zu laufen beginnt ab dem Zeitpunkt des Abschlusses der Ermittlungen des Sachverhalts. Und diese Ermittlungen müssen natürlich auch zügig stattfinden. Also zu sagen, da ist jetzt jemand zwei Wochen im Urlaub, wir verschieben mal die Anhörung, das funktioniert nicht. Du musst da schon alle zwei, drei Tage irgendwie auch Bewegung zeigen, besser noch jeden Tag, um diesen Sachverhalt zu vermitteln. Und musst dann die Formvorgaben beachten, wenn du einen Betriebsrat hast, muss der Betriebsrat auch angehört werden. Das wird schriftlich gemacht, das heißt, du stellst den Sachverhalt nochmal da, stellst die Sozialdaten desjenigen, der dann gekündigt werden soll, da. Und dann kommt es dann irgendwann zum Kündigungsschreiben und das muss auch von der richtigen Person unterzeichnet sein. Das muss handschriftlich unterzeichnet sein. Da haben wir häufig mit ausländischen Mandanten immer das Thema, dass die sagen, hey, wieso können wir das nicht per E-Mail machen oder DocuSign. Das ist sehr klassisch in Deutschland noch und da sind wir natürlich diejenigen, die darauf Acht geben, dass das alles sauber läuft.

[17:22] Marc:

Gibt es da eigentlich auch Arbeitgeber aus deiner Erfahrung, die sagen, wir hätten jetzt eigentlich einen Grund für eine fristlose, aber wir würden den Mitarbeiter ganz gerne halten und wir kochen das mal auf kleinerer Flamme und mahnen vielleicht nur ab? Oder ist das so eher eine formelle Sicht, dass man sagt, nee, also das ist dann jetzt auch eine fristlose Kündigung, die wir da aussprechen müssen, weil irgendwie, keine Ahnung, wir fühlen uns jetzt aufgrund dieser Tatsache dann auch irgendwie so, dass wir da durchziehen müssen, um, weiß ich nicht, sowas nicht einreißen zu lassen bei uns im Unternehmen. Nehmen. Worauf ich hinaus will ist, wird da der rechtliche Rahmen immer ausgeschöpft aus deiner Erfahrung oder ist man da dann eher auch so, dass man sagt, naja gut, jetzt wissen wir, was passiert ist, aber aus strategischen Gründen vielleicht kaum. Geben wir dem nochmal eine zweite Chance?

[18:10] Dr. Jan Heuer:

Selten. Also wenn es der Sachverhalt hergibt, dass du eine wirksame außerordentliche Kündigung aussprechen kannst, dann machen das die meisten Arbeitgeber. Auch deshalb, weil sie da keine Präzedenzfälle schaffen wollen. Wenn es einmal durchgehen lässt, dann kommt der Nächste um die Ecke und sagt, hier, dem habt ihr doch auch nicht gekündigt. Was wir häufiger haben, ist der umgekehrte Fall, dass wir sagen, boah, eine außerordentliche Kündigung steht auf wackeligen Beinen, aus welchen Gründen auch immer. Du musst eine Interessenabwägung ja vornehmen und da spielt auch eine Rolle, inwieweit war das Arbeitsverhältnis in der Vergangenheit sauber, wurden schon Abmahnungen ausgesprochen. Wenn das nicht der Fall ist, dann spricht das erstmal für den Arbeitnehmer, also für die Weiterbeschäftigung und gegen die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung. Und da gibt es häufiger mal Unternehmen, die sagen, ist uns egal, ob das jetzt auf wackeligen Beinen steht, wir wollen hier klare Kante zeigen, wir wollen jetzt eine außerordentliche Kündigung aussprechen, die du dann natürlich im Zweifel auch verteidigen musst vor dem Arbeitsgericht, wenn es eine Kündigungsschutzklage gibt.

[19:03] Marc:

Wie gehen so Dinger aus, wenn dann rauskommt, dass die Außerordentliche vielleicht doch nicht ganz so hält, dann wird sich meistens verglichen, ne?

[19:12] Dr. Jan Heuer:

Ja, das ist der Klassiker im Arbeitsrecht. Also 70, 80 Prozent der Kündigungsschutzverfahren, die werden verglichen. Und da kommt es auf das Verhandlungsgeschick an. Natürlich, je besser deine rechtliche Ausgangsposition ist, je besser deine rechtlichen Argumente sind und je besser du sie auch darstellen kannst, das ist unsere Aufgabe, desto besser ist auch deine Verhandlungsposition. Aber was dann gemacht wird, also ob dann irgendwie bei einer außerordentlichen Kündigung gesagt wird, ja wir machen eine ordentliche draus mit der Kündigungsfrist und einer Freistellung und einem geraden Enddatum zum Ende eines Monats und nicht inmitten eines Monats oder ob man dann eine Abfindung zahlt, das ist wirklich Verhandlungssache, da kommt es auch darauf an, wie ist die Gegenseite, wie ist der Arbeitnehmer aufgestellt, wie ist der Anwalt des Arbeitnehmers aufgestellt, ja.

[19:58] Marc:

Gut, dann lass uns mal auf die zweite Fallkategorie eingehen. Fälle, die cool sind, dass man mitmachen darf.

[20:05] Dr. Jan Heuer:

Ja.

[20:06] Marc:

Heißt ja nicht, dass die anderen uncool sind, aber ich sag mal, die sind dann vielleicht besonders prestigeträchtig.

[20:10] Dr. Jan Heuer:

Ja, genau. So würde ich sagen. Wir haben ja nur coole Fälle natürlich. Aber es gibt einfach ein paar, da sagst du auch gerade als junger Anwalt, boah, toll, dass ich dabei sein darf. Also bei mir persönlich, da waren es vor allen Dingen die Fußballmandate. Wir haben hier in unserer Kanzlei einige Fußballmandate, das heißt Fußballvereine, beziehungsweise auch im Zusammenhang mit Transfers. Und ich weiß noch, als ich dann, ich glaube im ersten oder im zweiten Jahr Associate hier bei Klimp war, da ging es dann darum, den Arbeitsvertrag eines Bundesligatrainers zu gestalten. Das war für mich total cool, da war ich mega motiviert.

[20:41] Marc:

Haben die normale Arbeitsverträge?

[20:43] Dr. Jan Heuer:

Die haben normale Arbeitsverträge, ja.

[20:44] Marc:

Okay. Was ist da so zu regeln?

[20:49] Dr. Jan Heuer:

Eigentlich mehr oder weniger das, was man in Arbeitsverträgen bei Mitarbeitern, die keine Fußballtrainer sind, auch regeln würde. Natürlich gibt es ein paar Besonderheiten, insbesondere auch Sprachregelungen. Also wie äußern die sich in der Öffentlichkeit? Da nimmt man ein bisschen mehr auf, als man das sonst machen würde. Aber ansonsten sind es die klassischen Themen. Ich war trotzdem total motiviert, weil ich wusste, okay, den kennst du, das ist ein Mandat, das bleibt in Erinnerung, wie man jetzt auch sieht.

[21:15] Marc:

Ja, nett. Aber jetzt muss ich nochmal nachfragen. Also so ein Fußballtrainer, der ist ein klassischer Arbeitnehmer, der verdient natürlich einen Tacken mehr als der Durchschnittsarbeitnehmer. Der hat ja auch andere Arbeitszeiten zum Beispiel. Wie ist denn das so mit ..., Arbeitsschutz? Muss man da irgendwas Besonderes bedenken oder läuft das einfach durch?

[21:38] Dr. Jan Heuer:

Also du musst jedenfalls nicht Vertrag dazu regeln. Also Arbeitszeitgesetz findet natürlich auch bei ihm Anwendung. Aber das wird ja auch eingehalten. Also das ist ja nicht das Thema. Und insoweit ist es tatsächlich gar nicht so besonders. Aber die Summe, das Gehalt, das ist natürlich was Besonderes. Und natürlich die Prämienregelung. Ein Fußballtrainer kriegt ja eine Prämie, je nachdem wie die Mannschaft abschneidet. Also je nachdem wie viele Punkte in einer Saison auch geholt werden.

[22:03] Marc:

Gut, aber so ein übliches Bonussystem von x Prozent oder das ist ja eigentlich gang und gäbe, wenn du jetzt zum Beispiel irgendwie einen Angestellten in der Führungsposition hast, ist ja auch nicht so was anderes.

[22:13] Dr. Jan Heuer:

Genau, nur dass es hier um Ergebnisse in einem Bundesligaspiel geht.

[22:18] Marc:

Aber es ist auch witzig, dann guckst du irgendwie dann doch die Sportschau anders, weil du dann wieder weißt, ach guck mal und der hat jetzt wieder und der hat jetzt.

[22:24] Dr. Jan Heuer:

Ja, also das auf jeden Fall. Zumal wir über diese Fußball-Mandate auch wissen, wie läuft es in den Vereinen. Und wenn man diese Insights hat, dann guckt man tatsächlich Fußball ein bisschen anders.

[22:35] Marc:

Cool. Und dann gibt es sozusagen die ganz großen Dinger. Da kommt irgendein DAX-Konzern und sagt, pass mal auf, wir müssen jetzt in den und den Abteilungen 8% unserer Belegschaft aus wirtschaftlichen Gründen entlassen. Mach das mal. Wie läuft das?

[22:54] Dr. Jan Heuer:

Ja genau, es muss nicht immer der DAX-Konzern sein, also diese Kategorie, da geht es um was, das kann auch der Mittelständler sein, der wirtschaftlich irgendwie mit dem Rücken zur Wand steht. Das habe ich jetzt jüngst auch gehabt, Unternehmen, bei denen es wirklich wirtschaftlich schwierig war, die zwar einen Geldgeber im Hintergrund hatten, wo es aber hieß, wir müssen jetzt sehr schnell innerhalb weniger Wochen eine gewisse Prozentzahl an Arbeitnehmern abbauen. Ja, sonst werden wir wirtschaftlich nicht überleben.

[23:24] Marc:

Da machst du als Arbeitnehmer relativ wenig, weil das dann ja erstmal eine betriebsbedingte Kündigung wird in den meisten Fällen, oder?

[23:31] Dr. Jan Heuer:

Ja, es kommt erstmal aufs Setting an. Wenn du ein Betriebsrat hast, dann spielt der natürlich eine ganz entscheidende Rolle. So war es hier in dem Fall, an den ich gerade denke auch. Da gab es einen Betriebsrat, der auch das verstanden hat. Der hat verstanden, da geht es um was und da müssen wir jetzt mitziehen, um jedenfalls die übrigen zu retten, damit nicht das ganze Unternehmen den Bach runter geht.

[23:52] Marc:

Stichwort Sozialauswahl.

[23:52] Dr. Jan Heuer:

Ja und vor allen Dingen Stichwort Sozialplan. Also du verhandelst dann mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich, wo die Stellen, die wegfallen nochmal beschrieben sind und verhandelst mit dem Betriebsrat und das ist der Fokus des Betriebsrats einen Sozialplan. Im Sozialplan stehen dann die Konditionen von Abfindungen vor allen Dingen drin. Also wenn Mitarbeiter dann betriebsbedingte Kündigungen erhalten, dann wird im Sozialplan verhandelt oder mit dem Sozialplan festgelegt, wie hoch eine Abfindung ist, die sie bekommen.

[24:24] Marc:

Und das richtet sich nach welchen Parametern?

[24:27] Dr. Jan Heuer:

Ja, auch da ist man relativ frei. Also das ist wieder Verhandlungsgeschick. Was spielt eine Rolle? Spielt natürlich immer eine Rolle, wie ist die wirtschaftliche Situation. Je schlechter die wirtschaftliche Situation, desto weniger Geld steht zur Verfügung. Aber entscheidender Parameter ist eigentlich, dass die Nachteile, die die Mitarbeiter haben, dass die wirtschaftlich aufgefangen werden. Also eine Milderung der wirtschaftlichen Folgen für den einzelnen Arbeitnehmer. Da gucken wir als Arbeitgeber uns auch mal an, wie lange ist denn die durchschnittliche Arbeitslosigkeit in dieser Branche, in dieser Alterskategorie. Da gibt es statistische Werte der Agenturen für Arbeit, mit denen man dann schon mal arbeiten kann. Dann spielt immer eine Rolle, wie wurde es in der Vergangenheit gehandhabt. Also Unternehmen, die Sozialpläne in der Vergangenheit schon mal abgeschlossen haben, bei denen ist klar, dass der Betriebsrat sich daran orientiert, vielleicht sogar auch noch mehr fordert, aber dass es erstmal schwierig ist, da drunter zu landen, aber nicht ausgeschlossen. Und dann gibt es halt im Prinzip klassische Formeln, dass man sagt, was weiß ich, ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr, das ist die sogenannte Regelabfindung im Arbeitsrecht und das ist dann eine Summe, die einem als Einmalzahlung ausgezahlt wird.

[25:33] Marc:

Ich habe mal von einem Kollegen gehört, der im Tarifvertrag beschäftigt ist, dass auch so Faktoren wie wie viele Kinder hat jemand und so weiter, also ja auch so private Themen, arbeitet jemand irgendwie? Oder wohnt jemand in einer Großstadt und arbeitet aber irgendwie ein bisschen außerhalb auf dem Land oder wohnt er in einer eher schwachen Gegend und hat es dadurch vielleicht schwerer, einen neuen Job zu finden, dass also was auch Berücksichtigung finden kann. Ist das die Regel oder war das da ein Sonderfall?

[26:01] Dr. Jan Heuer:

Nee, ist schon die Regel, dass man das berücksichtigt. Also das sind eigentlich nochmal zwei Themen. Das eine ist tatsächlich so die Branche, auch die Region. Das war das, was ich eben schon meinte mit den statistischen Werten. Wir haben natürlich auch Benchmarkstudies in unserer Kanzlei aufgrund unserer Erfahrungen, aufgrund unserer Mandate, die wir betreuen, dass wir wissen, okay, Unternehmen in dieser Branche zahlen üblicherweise dies und jenes. Das ist ja nicht öffentlich oder selten öffentlich. Und das andere ist, was du gerade sagtest, die persönliche Situation. Die wird berücksichtigt. Da gibt es dann sogenannte Zuschläge pro Kind beziehungsweise pro unterhaltspflichtige Person. Und da gibt es dann eben auch Zuschläge für eine Schwerbehinderung beispielsweise. Das sind dann häufig nochmal Einmalzahlungen, die dann einfach nochmal die Abfindung erhöhen.

[26:42] Marc:

Und sag mal, weil ich weiß, dass wir sonst diese Frage nachher per Mail kriegen, das kannst du mit deinem Gewissen vereinbaren?

[26:52] Dr. Jan Heuer:

Ja, die Frage höre ich häufig.

[26:55] Marc:

Das dachte ich mir.

[26:57] Dr. Jan Heuer:

Und die liegt ja auch nah. Also es ist so, da sind Menschen, die verlieren ihren Arbeitsplatz. Und das ist natürlich je nach Situation ein persönlicher Schicksalsschlag. Also das muss man schon ernst nehmen. Und ich glaube, da ist es auch ganz wichtig als Arbeitgeber, Vertreter, da nicht so drüber hinweg zu wischen, sondern sich dieser Situation anzunehmen. Also wenn du beispielsweise in Verhandlungen mit dem Betriebsrat gehst, da darfst du nicht arrogant rüberkommen als der Arbeitgebervertreter, was ich auch nicht bin, sondern das sehe ich schon auch und musst halt auch mal zuhören, wenn ein persönliches Schicksal von einem Betriebsrat vorgestellt wird und dich dieser Sache annehmen. Ist aber auch so, dass sehr viele, vielleicht nicht immer alle und nicht immer in allen Branchen, aber sehr viele Arbeitnehmer, die ihren Job verlieren, gar nicht so unhappy sind. Das klingt jetzt erstmal komisch, aber es gibt viele, die sagen, das ist für mich eine Chance, mich nochmal weiterzuentwickeln, den Arbeitgeber zu wechseln, vielleicht sogar auch mehr zu verdienen in einem anderen Job. Stopp, ich bin gar nicht lange arbeitslos, bloß ich kriege halt diese Abfindungszahlung, von der ich gerade sprach. Das ist ja häufig echt ein Batzen Geld, den du einfach mal einmal so bekommst.

[28:08] Marc:

Und das gibt es ja auch so, dass das nicht sozusagen immer einklagen muss und bis zum letzten Moment zittern muss, sondern es gibt ja auch Arbeitgeber, die sagen, pass mal auf Leute, ganz transparent, hier ist das Package, ihr könnt euch jetzt entscheiden, ob ihr das nehmt oder nicht.

[28:22] Dr. Jan Heuer:

Genau, also viele Personalabbauten, die laufen über freiwillige Programme. Ja, das heißt, es gibt Konditionen, die sind für alle klar. Das heißt, jeder weiß und kann sich ausrechnen, wie hoch wäre die Abfindung und diejenigen, die gehen wollen, die können sich melden. Das ist eigentlich so fast die moderne Form und auch die Mehrheit der Personalabbauten, wie man es heutzutage macht. Alle großen Konzerne, die jetzt auch gerade in der Presse dargestellt werden, die machen das so. Die machen das über Freiwilligenprogramme, auch weil sie Garantien abgegeben haben, keine Betriebsbedingungen Kündigung auszusprechen. Und da melden sich ziemlich viele Mitarbeiter im Regelfall. Also die wollen dann gehen, die wollen genau das machen, was ich gerade beschrieben habe. Die wollen dieses Geld mitnehmen und wollen sich dann umorientieren.

[29:04] Marc:

Und da geht es auch mal um richtig was, also da kann es auch mal ein Jahresgehalt oder sogar noch einen Tacken mehr geben.

[29:08] Dr. Jan Heuer:

Ja, also da kann es halt echt für Mitarbeiter eine sechsstellige Summe geben, die die einfach mal so bekommen und du hast dann teilweise sogar als Unternehmen die Herausforderung, dass nicht zu viele dieses Interesse anmelden sollten, gehen zu wollen. Das heißt, diese freiwilligen Programme, die müssen echt gut gesteuert werden, auch in der Kommunikation, was wir auch machen, wo wir dann auch natürlich unsere Erfahrung ausspielen.

[29:28] Marc:

Ja spannend und da sieht man wieder, dass Jura halt oft auch ganz weit weg vom materiellen Recht ist. Gerade hier in diesem Rechtsgebiet ist glaube ich das Thema Verhandeln echt wichtig, strategisches Geschick, ein bisschen vorausplanen, sind alles so typische Softskills, die man da einfach mehr oder weniger jeden Tag braucht.

[29:46] Dr. Jan Heuer:

Auf jeden Fall. Ich würde sagen, Empathie ist total wichtig im Arbeitsrecht. Das musst du haben. Also wenn du als Rechtsanwalt sagst, ich will ins Arbeitsrecht gehen, dann musst du Empathie besitzen. Das heißt, du musst auch wirklich dich in die Situationen hineinversetzen, in die Menschen hineinversetzen. Auch weil du echt mit so vielen unterschiedlichen Leuten zu tun hast. Jeder Anwalt der Gegenseite ist anders, jeder Betriebsrat ist anders und auch Arbeitnehmer, mit denen du ja letztlich auch in Kontakt kommst, ob das jetzt beispielsweise bei einer internen Untersuchung ist, wo du ihm dann die Vorwürfe vorhalten musst und ihn eben befragen musst, da musst du dich sehr häufig ranrobben. Also zähl vielleicht mal ein Beispiel. Ich hatte einmal einen Mitarbeiter, der war Fahrer in einem Unternehmen. Der war da irgendwie seit 35 Jahren und da haben wir aufgearbeitet, dass der Personaler, den er von A nach B nach C gefahren hat, dass der ihn eigentlich so ein bisschen ausgenutzt hat. Er hat ihn für seine privaten Fahrten genutzt, er hat ihm irgendwie immer die Fernsehschreitschrift holen geschickt und den Wein fürs Wochenende holen geschickt und solche Sachen, die sind dann irgendwie ans Tageslicht gekommen und da kannst du halt nicht dich hinsetzen und direkt mit der Tür ins Haus fallen, sondern musst so ein bisschen ein Ambiente schaffen, so wie du es ja auch machen musst, wenn du deine Podcast machst.

[31:03] Marc:

Okay, du hast schon die Überleitung so ein bisschen vorbereitet, was man mitbringen muss, um im Arbeitsrecht tätig zu sein. Ihr macht jetzt euer Büro in Köln auf. Das hier erscheint Mitte, Ende April und zum 1.5. Startet ihr mit einem neuen Standort in Köln. Da sucht ihr, kann man ja so explizit sagen, Unterstützung, gerade so im Bereich Referendarin, wissenschaftliche Mitarbeiter. Wie sollte man gestrickt sein, um bei euch anzudocken?

[31:30] Dr. Jan Heuer:

Man sollte schon Lust auf das Arbeitsrecht haben. Also die Dinge, die ich gerade so beschrieben habe, wenn einen das triggert, dann sollte man sich definitiv bei uns melden. Du hast es gesagt, wir suchen wissenschaftliche Mitarbeiter, Referendare, aber auch junge Anwälte, weil das natürlich eine Situation ist, wo wir gerade wachsen. Das ist ein neues Büro. Wir starten dort mit fünf Anwälten. Ich gehe von Düsseldorf nach Köln. Mein Kollege Martin Eisenbeiß geht von Düsseldorf nach Köln. Haben noch weitere Ressourcen jetzt dabei und haben schon viele Kölner Mandate und sind gerade dabei, unsere Kölner Mandatenbasis auszubauen. Das heißt, wir haben viel zu tun und freuen uns über jeden, der Lust hat, da mitzumachen und diese Aufbruchsstimmung da mitzugestalten, die wir haben.

[32:15] Marc:

Vielen herzlichen Dank, Jan.

[32:17] Dr. Jan Heuer:

Sehr gerne. Tschüss.

[32:18] Marc:

Tschüss.

Zum Arbeitgeberprofil von KLIEMT.Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

