

Fachanwalt* für Arbeitsrecht

Merkblatt

zu den Anforderungen eines schlüssigen Antrags

Stand: Dezember 2019

Sehr geehrte Frau Kollegin,
sehr geehrter Herr Kollege,

mit diesem Merkblatt informiert Sie der Fachausschuss „Arbeitsrecht“ bei der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer Bremen über die Anforderungen an einen schlüssigen Antrag auf Verleihung der Fachanwaltsbezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“.

Der Fachausschuss „Arbeitsrecht“ setzt sich derzeit aus folgenden Mitgliedern zusammen.

- RA Jörg Steinhauer (Vorsitzender) Tel. 0421/4 89 95-0
- RAin Dr. Pelin Ögüt Tel. 0421/699015-0
- RAin Nicole Lüttringhaus Tel. 0421/16232-0
- RA Sebastian Böhnke Tel. 0421/16325-10

I. Allgemeines

Über Anträge auf Verleihung der Fachanwaltsbezeichnung entscheidet nach § 43 c BRAO der Vorstand der **Rechtsanwaltskammer**. An diesen ist der Antrag zu richten (§ 22 FAO in der Fassung vom 01.05.2018). Die Entscheidung des Kammervorstandes wird von dem für das Fachgebiet „Arbeitsrecht“ eingerichteten **Fachausschuss** vorbereitet, dem die Prüfung der vorzulegenden Nachweise über den Erwerb der besonderen Kenntnisse und Erfahrungen obliegt. Zu diesem Zweck gibt der Fachausschuss „Arbeitsrecht“ auf der Grundlage des Antrags gegenüber dem Kammervorstand ein **Votum** ab.

Der Fachausschussvorsitzende bestimmt ein Mitglied des Ausschusses zum **Berichterstatter**, der das Votum entwirft. Das Votum des Ausschusses wird von allen Mitgliedern – in der Regel aufgrund mündlicher Beratung – mit Mehrheit beschlossen.

Der Vorsitzende des Ausschusses und/oder der Berichterstatter können dem Antragsteller Auflagen zur Ergänzung/Erläuterung des Antrags erteilen und zu diesem Zweck Ausschlussfristen bestimmen, nach deren Ablauf der Ausschuss ggf. nach Aktenlage entscheidet. Verspätetes Vorbringen kann, wenn es nicht ausreichend entschuldigt ist, unberücksichtigt bleiben (§ 24 Abs. 4 FAO).

Gemäß Kammer-Rundschreiben Nr. 5/19 ist der **Antrag** in elektronischer Form **per beA** bei der Rechtsanwaltskammer einzureichen.

*Lediglich der leichten Lesbarkeit halber wird im Text nur die männliche Form verwendet. Diese gilt gleichsam für jede Geschlechtsidentität.

II. Voraussetzungen

Für die Verleihung der Fachanwaltsbezeichnung müssen folgende Voraussetzungen vorliegen und durch geeignete Unterlagen vom Antragsteller nachgewiesen werden:

1. Dreijährige Anwaltszulassung

Zum ordnungsgemäßen Antrag gehört eine mind. dreijährige Zulassung und Tätigkeit als Rechtsanwalt innerhalb der letzten sechs Jahre vor Antragstellung (Datum des Antragseingangs, § 3 FAO). Bitte Beleg beifügen (z.B. Zulassungsurkunde in Kopie).

2. Fachlehrgang/Fortbildung

Der Erwerb der besonderen theoretischen Kenntnisse (§ 4 FAO) im Fachgebiet Arbeitsrecht ist in der Regel durch die Teilnahme an einem **Fachlehrgang** nachzuweisen. Der Lehrgang muss alle relevanten Bereiche des Fachgebiets umfassen. Die Gesamtdauer des Lehrgangs muss (ohne Klausuren) mind. **120 Zeitstunden** betragen. Wird der Antrag nicht in demselben Jahr gestellt, in dem der Lehrgang endet, ist ab dem Kalenderjahr, das auf die Lehrgangsbeendigung folgt, die Teilnahme an einer **Fortbildung** in Art und Umfang von § 15 FAO (**seit 01.01.2015 mind. 15 (!) Zeitstunden jährlich**) nachzuweisen. Die erforderlichen **Belege** über die Teilnahme am Fachlehrgang bzw. an Fortbildungen sind dem Antrag **im Original** beizufügen.

3. Klausuren

Der Antragsteller muss gem. § 4 a FAO mind. **drei schriftliche Leistungskontrollen** (Klausuren) aus verschiedenen Bereichen des Fachlehrgangs erfolgreich bestanden haben. Die Gesamtstundenzahl der bestandenen Klausuren muss mind. **15 Zeitstunden** umfassen. Die **Klausuren** sind dem Antrag **im Original** beizufügen.

4. Fallliste

Der Antragsteller muss seine besonderen praktischen Erfahrungen (§ 5 i.V.m. § 10 FAO) nachweisen. Dies setzt voraus, dass der Antragsteller innerhalb der letzten **drei Jahre vor Antragstellung** (Datum des Antragseingangs) im Fachgebiet Arbeitsrecht als Rechtsanwalt folgende Fälle bearbeitet hat: **100 Fälle** aus dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht. **Davon** müssen **mind. 5 Fälle** aus dem **kollektiven Arbeitsrecht** und mind. **50 gerichts- oder rechtsförmliche Verfahren** sein. Als Fälle des kollektiven Arbeitsrechts gelten auch solche des Individualarbeitsrechts, in denen kollektives Arbeitsrecht eine nicht unerhebliche Rolle spielt. Beschlussverfahren sind nicht erforderlich. Der Antragsteller hat zu versichern, dass er die Fälle **als Rechtsanwalt persönlich und weisungsfrei** bearbeitet hat **und** zu erklären, ob, durch wen und für welche Fachanwaltschaft angegebene Fälle bereits schon einmal verwertet wurden.

a) Allgemeines zur Fallliste

Der Nachweis der besonderen praktischen Erfahrung erfolgt durch Einreichung einer Fallliste. Die Fallliste muss folgende Angaben enthalten: **Aktenzeichen** (gerichtlich und Kanzlei), **Gegenstand, Art und Umfang der Tätigkeit, Zeitraum** und schließlich den **Stand des Verfahrens**. Zur Arbeitserleichterung liegt diesem Merkblatt ein **Muster** über eine Fallliste (Tabellenblatt) bei. Der Ausschuss empfiehlt, dieses Muster zur Vermeidung unnötiger Ergänzungen/Erläuterungen zu übernehmen. Eintragungen bitte nur maschinenschriftlich vornehmen!

Sie erleichtern dem Berichtersteller die Arbeit und tragen damit zugleich zur Beschleunigung des Verfahrens bei, wenn Sie die Fallliste **getrennt** in einen Teil mit dem **gerichtlichen und rechtsförmlichen Verfahren** (Urteils-, Beschluss-, Einigungsstellen- und Schiedsstellenverfahren) und in einem weiteren Teil mit **Beratungs- und außergerichtlichen/nicht rechtsförmlichen Fällen/Verfahren** einreichen. Fälle des kollektiven Arbeitsrechts bitten wir gesondert zu kennzeichnen (z.B. mit einem „K“ oder in sonstiger Hervorhebung). Ein Fall des kollektiven Arbeitsrechts kann nur angenommen werden, wenn das kollektive Arbeitsrecht einen **substantiellen** Bearbeitungsschwerpunkt aufweist. Die nur formelhafte Rüge der ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG reicht hierfür nicht aus.

Je ausführlicher Ihre Falldarstellung ist, um so eher vermeiden Sie Nachfragen/Auflagen des Ausschusses bzw. des Berichterstatters.

Ein „Fall“ ist ein vom Anwalt bearbeiteter bzw. vertretener Lebenssachverhalt, der auch dann ein Fall bleibt, wenn er über mehrere Instanzen geht. Je nach Bedeutung, Umfang und Schwierigkeit des Mandats kann eine Herauf- oder Herabgewichtung erfolgen.

Der Ausschuss fordert regelmäßig durch seinen Berichtersteller bei dem Antragsteller Arbeitsproben an (§ 6 Abs. 3 S. 2 FAO).

b) Gegenstand (§ 10 FAO)

Gegenstände des Individualarbeitsrechts

- Abschluss und Änderung des Arbeits- und Berufsausbildungsvertrages
- Inhalt und Beendigung des Arbeits- und Berufsausbildungsverhältnisses einschließlich Kündigungsschutz
- Grundzüge der Betrieblichen Altersversorgung
- Schutz von besonderen Personengruppen (insb. Schwangere, Mütter, Schwerbehinderte und Jugendliche)
- Grundzüge des Arbeitsförderungsrechts (SGB III) und des Sozialversicherungsrechts (z. B. Unfall-, Renten- und Krankenversicherung)

(Bsp.: Einstellung, allg. und bes. Kündigungsschutz, Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag, Vergütung, Urlaub, Entgeltfortzahlung, Betriebsübergang, Arbeitsverhältnis in der Insolvenz, Betriebliche Altersversorgung, Altersteilzeit, Abmahnung, Beschäftigungsverbot, Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitsunfall, Wiedereingliederung, Arbeitslosengeld, Zeugnis etc.)

Gegenstände des Kollektivarbeitsrechts

- Tarifvertrags-, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht
- Grundzüge des Arbeitskampf- und Mitbestimmungsrechts

(Bsp.: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellung, Versetzung, Eingruppierung; Erstattung von Rechtsanwaltskosten des Betriebsrats durch den Arbeitgeber, Verfahren zur Erstattung von Lohn und Schulungskosten bei Betriebsratsschulung, Beschlussverfahren über Umfang und Grenzen des Mitbestimmungsrechts, Antrag auf Errichtung einer Einigungsstelle, Ansprüche aus Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung)

c) Art und Umfang der Tätigkeit

Art und Umfang der Tätigkeit (§ 6 Abs. 3 FAO) ist so kurz und so genau wie möglich zu beschreiben, dass der Ausschuss sich ohne weitere Nachfrage ein Bild von dem Fall, der eigenen Tätigkeit des Antragstellers und dem Umfang der Sache machen kann. Anteile an der Fallbearbeitung, die von Kollegen o. ä. übernommen wurden, sind kenntlich zu machen.

Art und Umfang der Tätigkeit könnte z. B. wie folgt beschrieben werden:

- Erhebung einer Kündigungsschutzklage mit Lohnzahlungs- und Zwischenzeugnisklage, Fertigen einer Replik und Duplik, Wahrnehmung des Güteterrmins, Wahrnehmung des Kammertermins, Abschluss eines Widerrufsvergleichs, Terminsbericht, außergerichtlicher Schriftverkehr mit dem Mandanten und dem Arbeitgeber, Fertigen eines Zeugnisentwurfs; besonderer Schwerpunkt/Schwierigkeit des Falles war die Frage der negativen Zukunftsprognose sowie die Nichtdurchführung des BEM.
- Fertigen einer Klageerwiderung sowie zwei Stellungnahmen, Wahrnehmung des Güteterrmins, Abschluss eines Widerrufsvergleichs, außergerichtlicher Schriftverkehr mit dem Arbeitnehmeranwalt, drei telefonische Beratungen mit dem Mandanten.
- Teilnahme an einer Betriebsratssitzung, Führen von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber für den Betriebsrat (Mandant), Einleitung des Beschlussverfahrens, Wahrnehmung des Anhörungstermins, außergerichtlicher Schriftverkehr mit dem Betriebsrat.

5. Fachgespräch

Das Fachgespräch gem. § 7 FAO ist zum Nachweis der besonderen theoretischen Kenntnisse oder praktischen Erfahrungen vorgesehen. Es wird nur durchgeführt, wenn der Ausschuss seine Stellungnahme gegenüber dem Vorstand hinsichtlich der besonderen theoretischen Kenntnisse oder besonderen praktischen Erfahrungen nach dem Gesamteindruck der vorgelegten Zeugnisse und schriftlichen Unterlagen nicht ohne Fachgespräch abgeben kann. Der Fachausschuss führt in der Regel kein Fachgespräch. Die FAO schreibt in § 5 als Nachweis besonderer praktischer Erfahrungen eine Mindestanzahl an aus einem Fachgebiet oder einem Teilbereich dieses Fachgebiets bearbeiteten Fällen zwingend vor, so dass fehlende Fälle nach höchstrichterlicher Rechtsprechung nicht durch ein Fachgespräch ersetzt werden können (vgl. BGH, Urteil vom 15.11.2014 – AnwZ (Brfg) 84/13).

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an die Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen oder an ein Mitglied des Fachausschusses.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Ihre Kolleginnen und Kollegen vom Fachausschuss „Arbeitsrecht“
bei der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer Bremen