

Merkblatt zum Antrag auf Gestattung zum Führen einer Fachanwaltsbezeichnung Fachanwalt für Arbeitsrecht

Durch die **Änderungen der Fachanwaltsordnung**, zuletzt zum **01. Juli 2011** besteht Anlass, einige Hinweise zu geben, die den Kolleginnen und Kollegen helfen sollen, einen schlüssigen **Fachanwaltsantrag** bei der für sie zuständigen Rechtsanwaltskammer zu stellen. Hierzu soll dieses **Merkblatt** dienen. Selbstverständlich dient die Beachtung der nachstehenden Hinweise auch dazu, die Bearbeitungszeit kurz und die Anzahl der Rückfragen gering zu halten.

1. Die bei der Kammer eingehenden Anträge werden in einem **gemeinsamen Vorbereitungsausschuß** der drei niedersächsischen Kammern zur Entscheidung durch die Kammervorstände vorbereitet. Dieser Fachausschuß **prüft** die Anträge, erteilt **Hinweise** und **Auflagen**, fordert **Arbeitsproben** an und führt gegebenenfalls das **Fachgespräch** durch. Nach Abschluss der Prüfung fertigt er ein **empfehlendes Votum** und leitet es dem zuständigen Kammervorstand zu. Die Anträge werden entsprechend ihrem Eingang im rotierenden System auf die 3 Mitglieder des Ausschusses als **Berichterstatter** verteilt. Im laufenden Prüfungsverfahren ist dieser Berichterstatter Ansprechpartner der Antragsteller. Die erforderliche Korrespondenz wird mit ihm geführt.

2. Der Antrag wird zweckmäßigerweise auf dem bei der Kammer hierzu erarbeiteten **Vordruck** gestellt. Er ist bei der Kammer erhältlich und wird auf Anforderung übersandt. Er ist zu unterschreiben und zusammen mit den Anlagen an die Kammer zu übersenden. Mit ihrer Unterschrift **versichern** die Antragsteller, dass sie in einem Zeitraum von 6 Jahren vor der Antragstellung mindestens 3 Jahre zur Anwaltschaft zugelassen und als Rechtsanwalt tätig gewesen sind (§ FAO). Sie versichern ferner, dass sie die mit dem Antrag eingereichten Fälle **eigenständig** als Rechtsanwalt bearbeitet haben.

3. Dem Antrag sind die während des Fachlehrganges gefertigten **Aufsichtsarbeiten vollständig und im Original** beizufügen. Ferner beizufügen ist das Zeugnis des absolvierten Fachlehrganges, Fortbildungsnachweise, oder andere Nachweise, die den Erwerb der besonderen theoretischen Kenntnisse bei den Fahlen eines Fachlehrganges belegen können. Dies können insbesondere sein: Nachweise über **herausgehobene Lehrtätigkeit**, umfangreichere **wissenschaftliche Veröffentlichungen** in mehreren Teilbereichen des Fachgebietes, **umfangreiche Vortragstätigkeiten** im Rahmen fach-juristischer Seminare.

4. Zum Nachweis der besonderen **praktischen Erfahrungen** ist dem Antrag eine **Liste** der vom Antragsteller bearbeiteten Fälle beizufügen. Hierbei ist zur **Erleichterung** der Arbeit des Ausschusses und zur **Verkürzung der Bearbeitungszeit** folgendes zu beachten:

a) Die Fallliste ist zu trennen nach **gerichtlichen und rechtsförmlichen Verfahren** einerseits und nach **außergerichtlichen und Beratungsmandanten** andererseits.

b) Die Fallliste soll jeweils **fortlaufend durchnummeriert** sein und die Fälle in **chronologischer** Reihenfolge nennen. Ausschlaggebend ist das Datum der **Erteilung des Mandats** (Prozeßregister-Nr.).

c) Es sollen nur Fälle in die Liste aufgenommen werden, die in den sogenannten **Berichtszeitraum** des § 5 FAO fallen. Dies sind die 36 Monate, die dem Monat der Antragstellung vorausgehen einschließlich des Antragsmonats (**Beispiel: Antrag vom 15.01.2003 - Berichtszeitraum Januar 2000 bis Januar 2003**). Andere Fälle wird der Ausschuß **nicht** berücksichtigen. Fälle, die **vor dem Berichtszeitraum** begonnen haben, werden nur berücksichtigt, wenn der Antragsteller ausgeführt und durch Angabe des **Datums der letzten mündlichen Verhandlung und der gerichtlichen Entscheidung oder Vergleichs** (bei gerichtlichen und rechtsförmlichen Verfahren) bzw. durch **Zeitangabe des Schwerpunktes der Tätigkeit**, also der Durchführung der Beratung oder sonstigen Tätigkeit (bei Beratungs- und außergerichtlichen Mandaten) belegt, dass der Schwerpunkt der Tätigkeit innerhalb des Drei-Jahres-Zeitraumes gelegen hat. Das gleiche gilt für Fälle, die zum **Ende des Berichtszeitraumes** noch nicht abgeschlossen waren.

d) Die Fallliste muss gem. § 6 Abs. 3 FAO folgende Angaben enthalten:

- **Aktenzeichen (Prozeßregister und ggfls. gerichtliches Aktenzeichen)**
- **Beginn und Ende der Tätigkeit (Berichtszeitraum, s. Ziffer 4 c)**
- **Art und Umfang der Tätigkeit**
- **Stand des Verfahrens**

Bei den **gerichtlichen Aktenzeichen** ist die Angabe des **befassten Gerichts** unbedingt erforderlich.

Die **Art und der Umfang** der Tätigkeit ist kurz so zu beschreiben, dass der Berichterstatter sich ohne weitere Nachfrage ein Bild von dem Fall, der Tätigkeit und des Umfangs der Sache machen kann. Der Großteil der verzögernden Nachfragen bezieht sich auf mangelhafte Angaben zu diesem Punkt.

Zum **Stand des Verfahrens** ist die Angabe des Datums und die Angabe der beendenden bzw. aktuell letzten Handlung zweckmäßig (Urteil, Vergleich, - letzte - mündliche Verhandlung, Klagerücknahme, Abschluss der Beratung oder der außergerichtlichen Tätigkeit). Die Kostenfestsetzung, die Vollstreckung und/oder die dem Mandanten gewährte Zahlungsfrist bezüglich der eigenen Gebühren gehören nicht zur Dauer des Verfahrens im Sinne der FAO.

e) Die Liste sollte zudem (vorzugsweise in der letzten Spalte der Liste) kennzeichnen, welchem der in § 10 Ziffer 1 lit a bis e FAO im **Individualarbeitsrecht** und der in § 10 Ziff. 2 lit a und b FAO des **kollektiven Arbeitsrechts** genannten **Teilbereiche** des Fachgebietes der jeweilige Fall zuzuordnen ist. Dabei ist aus jedem der Teilbereiche mindestens ein bearbeiteter Fall zu nennen und aus dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts mindestens fünf Fälle.

f) In der Fallliste sind **Massenverfahren** kenntlich zu machen. Massenverfahren sind mehrere Verfahren bei **einem** Arbeitsgericht, die sich gegen einen Beklagten mit unterschiedlichen Klägern richten und denen ein identischer Sachverhalt (z. B. Massenkündigung) zugrunde liegt. Solche Massenverfahren werden vom Ausschuß regelmäßig **lediglich als ein Fall** gezählt. Nur dann,

wenn es bei einzelnen Fällen in solchen Massenverfahren **abweichende Besonderheiten** gibt, kann der Ausschuß sie gesondert berücksichtigen. Diese Besonderheiten sind darzulegen.

g) Die **Berufungsverfahren** sind in der Liste bei dem **erstinstanzlichen Verfahren** mit anzugeben. Auch hier gilt, dass der Ausschuß die Berufungsverfahren nur dann gesondert berücksichtigt, wenn im Berufsrechtsstreit gänzlich andere Rechtsfragen behandelt werden als in der ersten Instanz. In diesem Fall sind nähere Ausführungen erforderlich.

h) **Mahnverfahren mit anschließender Vollstreckung** werden vom Ausschuß regelmäßig nicht berücksichtigt. Dieser Handhabung liegt die Überlegung zugrunde, dass die Fertigung des Aufforderungsschreibens, des Mahn- und Vollstreckungsbescheides und die Durchführung der anschließenden Zwangsvollstreckung zum einen keine fachbezogene Tätigkeit darstellt und zum anderen regelmäßig von den hierfür qualifizierten Rechtsanwaltsfachangestellten durchgeführt wird. Die Umstände, die eine Berücksichtigung dennoch angezeigt erscheinen lassen können, sind darzulegen.

i) Erfahrungsgemäß macht der Nachweis der besonderen praktischen Erfahrungen im **kollektiven Arbeitsrecht** erhebliche Schwierigkeiten. Nach § 5 c FAO sind mindestens **5 Fälle** aus dem Bereich des kollektiven Arbeitsrechts nachzuweisen (§ 10 Nr. 2 FAO). Anzugeben sind die zum einen Fälle des kollektiven Arbeitsrechts (Beschlussverfahren, Beratung von Betriebsräten, Einigungsstellen, Erstellen von Betriebsvereinbarungen, Tarifverhandlungen, Vorbereitung von Betriebsratswahlen, Fälle aus dem Streikrecht usw.). Anzugeben und gesondert zu kennzeichnen und darzustellen sind daneben auch solche Fälle des Individualarbeitsrechts, bei denen **kollektivrechtliche Fragen** eine **nicht unerhebliche** Rolle gespielt haben.

Dabei ist dieses Merkmal **nicht gegeben**, wenn lediglich die **Anspruchsnorm**, aus der der individuelle Anspruch hergeleitet wird, aus dem **Kollektivarbeitsrecht** (TV, BV oder BetrVG) stammt. Dies ist z. B. der Fall bei einer Klage auf Gewährung einer Zulage nach § 33 a BAT. Erforderlich ist vielmehr, dass z. B. die **Anwendbarkeit der Tarifnorm**, oder des Tarifvertrages, der Betriebsvereinbarung streitig war. Die Prüfung, ob die **Betriebsratsanhörung** durchgeführt worden ist, reicht ebenfalls nicht aus. War aber streitig, ob der Betriebsrat oder dieser Betriebsrat angehört werden musste, oder ob er ordnungsgemäß angehört wurde, kann diese Frage durchaus streitentscheidend gewesen sein. Ein solcher Fall wäre zu berücksichtigen. Die Umstände sind darzulegen.

5. Der Ausschuß ist berechtigt, vom Antragsteller **Arbeitsproben**, d.h. einzelne bearbeitete Akten zur Einsicht anzufordern (§ 6 Abs. 3 FAO). Der Ausschuß bestimmt, welche Akten aus der eingereichten Fallliste innerhalb einer vom Ausschuß zu bestimmenden Frist zu übersenden sind. Kommen die Antragsteller dieser Aufforderung nicht nach, kann der Ausschuß seine Entscheidungsempfehlung nach Lage der Akten (§ 24 Abs. 4 FAO) abgeben.

Die Arbeitsproben sind zu **anonymisieren**, aber ansonsten **vollständig** einschließlich aller **Verfügungen** der Antragsteller, der begleitenden **Korrespondenz** und der **Anlagen** dem Ausschuß zur Verfügung zu stellen.

6. Voraussetzung für die Gestattung des Führens der Fachanwaltsbezeichnung ist die Durchführung des **Fachgesprächs** (§ 7 Abs. 1 Satz 1 FAO). Der Ausschuß lädt mit einer Monatsfrist den Antragsteller zum Fachgespräch (§ 24 Abs. 5 FAO). Der Ausschuß kann von der Führung des Fachgesprächs **absehen**, wenn er anhand der eingereichten Unterlagen, ggfls. nach

Vorlage von Arbeitsproben, den Antrag für entscheidungsreif hält (§ 7 Abs. 1 Satz 2 FAO). Daraus folgt, dass ein Fachgespräch umso entbehrlicher ist, je **vollständiger** und **aussagekräftiger** die Antragsunterlagen sind.

Erstellt vom Gemeinsamen Fachausschuß für Arbeitsrecht der Rechtsanwaltskammern Celle, Oldenburg und Braunschweig
(Stand: 27. August 2015)

Muster-Fallliste

Ein. § 5 i. FRO sind Fälle aus allen Teilbereichen
 des § 10 Nr. a-e und § 10 Nr. 2 a+b FRO und zumeist

Gerichtliche Verfahren

Nr.	Sache	Az. intern / Gericht/Az.	Gegenstand	Zeitraum	Verfahrensstand/Umfang	Bereich gem. § 10 FAO
1		L 3 Ca 235/05, Arbeitsgericht Hildesheim	Vertr. AN; Kündigungsschutzklage gegen ordentliche betriebsbedingte Kündigung. Zahlungsklage auf rückständiges Gehalt, Weihnachtsgeld; Scheitern der Güteverhandlung, Klageerweiterung bezüglich rückständigen Gehalts. Beklagte spielt auf Zeit, umfangreicher Schriftsatztausch. Problem: Beklagte wurde noch vor der Kammerverhandlung aufgelöst	05/05 bis 01/06	erledigt durch Klagerücknahme; s. o., umfangreich	§ 10 Nr. 1 b
2		B-05-00640 / 2 Sa 516/05, LAG München	Vertr. AN; Mitarbeiterin hatte ihren Vorgesetzten und das Unternehmen auf Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Mobbing verklagt. Das Arbeitsgericht Regensburg (3 Ca 3907/04) hatte die Klage abgewiesen. Hiergegen richtete sich die Berufung, die es abzuwehren galt.	05/05 bis 04/06	abgeschlossen durch Urteil des LAG München; sehr umfangreich	§ 10 Nr. 1 a
3		B-06-00443 / 8 AZN 324/06, BAG	Vertr. AN; Nichtzulassungsbeschwerde gegen Urteil des LAG München (2 Sa 516/05) (I). Instanz: Arbeitsgericht Regensburg: 3 Ca 3907/04; Schadensersatzklage einer Mitarbeiterin wegen angeblichen Mobblings wurde vom Arbeitsgericht Regensburg abgewiesen. Auf die Berufung der Mitarbeiterin hin wurde das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und der AN wurde als Gesamtschuldner mit der AGin zur Zahlung von Schadensersatz wegen Mobblings verurteilt. Nichtzulassungsbeschwerde wegen Divergenz	04/06 bis 08/06	Beschwerde zurückgewiesen, umfangreich	§ 10 Nr. 1 a § 10 Nr. 3
4		B-05-00640 / 2 Ca 2302/06, Arbeitsgericht Regensburg	Vertr. AN gegenüber AG, der im Regresswege Schadensersatz verlangte, weil er aufgrund des Urteils des LAG München (2 Sa 516/05) Schadensersatz und Schmerzensgeld an eine ehemalige ANin gezahlt hatte (wegen Mobblings). Gegenüber Gericht: Verteidigungsanzeige und Verweisungsantrag. Gegenüber Prozessbevollmächtigten der Gegenseite: Vergleichsprache geführt	07/06 bis 10/06	erledigt durch Klagerücknahme nach „außergewöhnlichem“ Vergleich; umfangreich	§ 10 Nr. 1 a

60	B-07-00260 / 11 Ca 156/07, Arbeitsgericht Hannover	Vertr. AN; Kündigungsschutzklage gegen außerordentliche Kündigung eines unbefristeten Anstellungsverhältnisses als Innendienstmitarbeiterin in einer Autovermietung	02/07 bis 03/07	abgeschlossen durch arbeitsgerichtlichen Vergleich im schriftlichen Verfahren (ordentliche betriebsbedingte Kündigung, Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, Zwischenzeugnis, Endzeugnis mit Dankes-Bedauern-Formel und guten Zukunftswünschen); mittlerer Umfang	§ 10 Nr. 1 b
61	B-07-00501 / 3 BV 7/07, Arbeitsgericht Hannover	Vertr. BR im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren: Zustimmungsersetzungsverfahren (BR hatte Zustimmung zur Einstellung zweier Mitarbeiter in einem Kinobetrieb erteilt, jedoch Zustimmung zur Eingruppierung verweigert), AG hatte Mitgliedschaft im AGverband gekündigt, Tarifverträge befanden sich in der Nachwirkung, neu eingestellte AN sollten nach dem alten Vergütungssystem eingruppiert werden bei einseitiger Absenkung der Vergütung; BR sah hiervon Verletzung im Bereich der personellen Mitbestimmung - Prüfung: § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG - Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen/Prüfung §§ 99 ff. BetrVG; Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen; prozessuale Besonderheiten: nicht der AG hat das Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet, sondern wegen Untätigkeit des AGs Einleitung durch den BR mit Ordnungsgeldandrohung bei zukünftigen Verstößen	04/07 bis 01/08	abgeschlossen durch arbeitsgerichtlichen Beschluss, fehlende Zustimmung wurde ersetzt; sehr umfangreich durch Prüfung zahlreicher nur im Betrieb des AGs in Hannover geltender Betriebsvereinbarungen	§ 10 Nr. 2 und Nr. 3
62	B-07-00605 / 1 Ca 198/07, Arbeitsgericht Celle	Vertr. AN; Kündigungsschutzklage gegen ordentliche betriebsbedingte Kündigung eines Marketingleiters	05/07 bis 07/07	abgeschlossen durch arbeitsgerichtlichen Vergleich im schriftlichen Verfahren (Auflösung des Anstellungsverhältnisses, Freistellung, anteiliges Weihnachtsgeld, anteilige Zielvereinbarungsprämie)	§ 10 Nr. 1 b

Außergerichtliche Fälle

Nr.	Sache	Az. intern	Gegenstand	Zeitraum	Verfahrensstand/Umfang	Bereich gr § 10 FA § 10 Nr. 1 c
1		B-05-00645	<p>Vertr. AG; außergerichtliche Vertretung des AG gegenüber der Agentur für Arbeit wegen angeblicher Erstattungspflicht gem. § 147 a SGB III - Darlegung, dass Änderungskündigung (Versetzung an anderen Standort) ausgesprochen wurde; erst nach Ablehnung durch die AN wegen Alters wurde ordentliche betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen; diese war gerechtfertigt</p>	05/05 bis 06/05	Mitteilung von Agentur für Arbeit, dass kein Leistungsfall eingetreten ist; geringer Umfang	§ 10 Nr. 1 c
2		B-05-00650	<p>Vertr. AG; außergerichtliche Beratung und Vertretung: Entwurf eines Punkteschemas für ordentliche betriebsbedingte Kündigung; Prüfung der Sozialplanbestimmungen aus dem Jahr 2001. Entwurf eines Fragebogens zur Abfrage der Sozialdaten der AN. Darstellen der Beratungsverpflichtungen des AG mit dem BR bei geplanten Restrukturierungsmaßnahmen (Massenentlassung) wegen Umstellung des Schichtbetriebs. Führen von Interessenausgleichsverhandlungen mit der Werkleitung, dem BR, Vertretern der Gesellschaft (G-Metall und den Prozessbevollmächtigten des BR; Vorbereitung der Massenentlassungsanzeige an die Agentur für Arbeit; Abschluss Interessenausgleich, Abschluss BV über soziale Auswahl, Abschluss BV über Altersgruppenbildung; Abschlussvereinbarung zur nachhaltigen Beschäftigungssicherung. Vorbereitung des Formulars zur Betriebsratsanhörung; Vorbereitung der Kündigungsschreiben. Prüfung eines Entwurfs einer Vereinbarung über Transfermaßnahmen gem. § 216 a SGB III</p>	05/05 bis 12/05	Beratungsleistung erbracht; sehr umfangreich	§ 10 Nr. 1 b, 2b
3		B-05-00678	<p>Vertr. AN; außergerichtliche Vertretung AN (Pharmazeutisch-Kaufmännische-Angestellte im Außendienst), die gemobbt wurde; Aufforderung an AG, dies zu unterlassen und den direkten Vorgesetzten zur Unterlassung schikanösen Verhaltens anzuhalten. Einleitung eines Beschwerdeverfahrens gem. § 84 BetrVG beim BR. Prüfung eines Aufhebungsvertragsangebots</p>	06/05 bis 09/05	Beratung/Vertretung abgeschlossen durch Aufhebungsvertrag; umfangreich	§ 10 Nr. 1 b 2. 2 b