

# Die Fachanwaltsbezeichnung für Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Dr. Marc Zastrow, Referent  
bei der Rechtsanwaltskammer Frankfurt a. M.

## I. Bezeichnung Fachanwalt für Arbeitsrecht

Voraussetzung für die Verleihung der Befugnis zur Führung der Bezeichnung Fachanwalt für Arbeitsrecht ist der Nachweis besonderer theoretischer Kenntnisse und besonderer praktischer Erfahrungen im Arbeitsrecht (§ 43 c BRAO i. V. m. §§ 2 ff. FAO) sowie eine mindestens dreijährige Zulassung und Tätigkeit als Rechtsanwalt innerhalb der letzten sechs Jahre vor Antragstellung (§ 3 FAO).

## II. Besondere theoretische Kenntnisse

### 1. Fachanwaltslehrgang

Zum Nachweis der besonderen theoretischen Kenntnisse ist in der Regel die Teilnahme an einem auf den Erwerb der Fachanwaltsbezeichnung vorbereitenden anwaltspezifischen Lehrgang im Arbeitsrecht im Umfang von mindestens 120 Zeitstunden (§ 4 FAO) sowie die erfolgreiche Teilnahme an mindestens drei schriftlichen Leistungskontrollen im Umfang von wenigstens 15 Zeitstunden aus verschiedenen Bereichen des Lehrgangs (§ 4 a FAO) erforderlich. Inhaltlich muss der Lehrgang neben den verfassungs- und europarechtlichen Bezügen des Arbeitsrechts (§ 2 Abs. 3 FAO) die in § 10 FAO genannten Bereiche des individuellen Arbeitsrechts (Abschluss und Änderung des Arbeits- und Berufsausbildungsvertrags; Inhalt und Beendigung des Arbeits- und Berufsausbildungsverhältnisses einschließlich Kündigungsschutz; Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung; Schutz besonderer Personengruppen, insbesondere der Schwangeren und Mütter, der Schwerbehinderten und Jugendlichen; Grundzüge des Arbeitsförderungsrechts und des Sozialversicherungsrechts), des kollektiven Arbeitsrechts (Tarifvertrags-, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht, Grundzüge des Arbeitskampf- und Mitbestimmungsrechts) und des Verfahrensrechts umfassen. Das arbeitsrechtliche Verfahrensrecht beinhaltet insbesondere das Urteilsverfahren, die einstweilige Verfügung, das Beschlussverfahren, das Verfahren bei Streitigkeiten aus Berufsausbildungsverträgen (§ 111 Abs. 2 ArbGG) und die Themen Kündigungsschutzklage sowie arbeitsgerichtliche Wertfestsetzung und Kostentragungspflicht.<sup>1)</sup>

Auch Fernlehrgänge werden jedenfalls dann anerkannt, wenn der Umfang der Lehrgangsunterlagen mindestens einem Präsenzlehrgang von 120 Zeitstunden entspricht, Einsendeaufgaben zu erfüllen sind, die Klausuren als Präsenzveranstaltungen abgehalten werden und die genannten Teilbereiche abgedeckt sind.<sup>2)</sup>

Ein erfolgreich absolvierter Lehrgang verfällt auch nach vielen Jahren nicht, sofern die erforderliche zwischenzeitliche Fortbildung nachgewiesen wird. Wird der Fachanwaltsantrag nicht in dem Jahr gestellt, in dem der Lehrgang endet, ist ab dem Folgejahr eine jährliche Fortbildung nach Art und Umfang des § 15 FAO zu absolvieren.<sup>3)</sup>

Zum Nachweis der erfolgreichen Lehrgangsteilnahme sind mit Antragstellung ein Zeugnis mit den in § 6 Abs. 2 Buchst. a und b FAO genannten Angaben<sup>4)</sup> sowie die geschriebenen Aufsichtsarbeiten und deren Bewertungen im Original einzureichen.

### 2. Sonstiger Nachweis

Der erforderliche Nachweis der besonderen theoretischen arbeitsrechtlichen Kenntnisse kann auch anders als durch einen Fachanwaltslehrgang erbracht werden, wobei die außerhalb des Lehrgangs erworbenen Kenntnisse dem im Fachanwaltslehrgang zu vermittelnden Wissen entsprechen müssen (§ 4 Abs. 3 FAO). Es müssen sämtliche in § 10 FAO aufgeführten Teilbereiche des Fachanwaltslehrgangs abgedeckt werden und die Kenntnisse müssen dem Niveau eines Fachanwaltslehrgangs entsprechen.<sup>5)</sup> Der Nachweis kann insbesondere durch eigene Dozententätigkeit in Fachanwaltslehrgängen und/oder sonstigen juristischen Lehrveranstaltungen und durch fachspezifische Veröffentlichungen erbracht werden. Die Veröffentlichungen müssen sich grundsätzlich an ein Fachpublikum richten, Veröffentlichungen in Publikums- oder Verbandszeitschriften reichen als Lehrgangssurrogat nicht aus.<sup>6)</sup> Eine Dissertation im Arbeitsrecht kann grundsätzlich für sich genommen nicht den gesamten Lehrgang ersetzen da sich diese regelmäßig mit sehr speziellen Einzelfragen befasst und gerade nicht alle Teilbereiche des § 10 FAO umfasst.<sup>7)</sup> Der Nachweis der theoretischen Kenntnisse kann nicht durch überobligatorische langjährige und spezialisierte praktische Tätigkeit ersetzt werden.<sup>8)</sup>

1) *Henssler/Pritting-Henssler*, BRAO, 2. Aufl., § 10 FAO Rn. 13; *Offermann-Burckart*, Fachanwalt werden und bleiben, 2. Aufl., Rn. 119; *Hartung/Römermann-Scharmer*, Berufs- und Fachanwaltsordnung, 4. Aufl., § 10 FAO Rn. 17.

2) *Offermann-Burckart* (Fn. 1), Rn. 247; *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 4 FAO Rn. 14 f.; *Henssler/Pritting-Stobbe* (Fn. 1), § 4 FAO Rn. 5; *Feuerich/Weyland-Vossebürgen*, Bundesrechtsanwaltsordnung, 7. Aufl., § 4 FAO Rn. 4.

3) Nach der von der Satzungsversammlung beschlossenen Neufassung ist die Fortbildung bereits ab Lehrgangsbeginn zu erbringen, wobei der Lehrgang allerdings auf die Fortbildung angerechnet wird. Werden die Beschlüsse der Satzungsversammlung vom *Bundesministerium der Justiz* nicht beanstandet, so treten sie mit dem ersten Tag des dritten Monats in Kraft, der auf die Veröffentlichung in den BRAK-Mitteilungen folgt; die gesamte Fortbildungsregelung gilt gemäß § 16 Abs. 1 Satz 3 FAO n. F. erst ab dem 01.01. des auf das Inkrafttreten folgenden Kalenderjahres.

4) Aus dem Zeugnis muss sich ergeben, dass die Voraussetzungen nach § 4 Abs. 1 und § 4 a FAO erfüllt sind und dass, wann und von wem im arbeitsrechtlichen Lehrgang alle das Fachgebiet in § 2 Abs. 3, § 10 FAO betreffenden Bereiche unterrichtet worden sind.

5) Ziff. II. 3 der Empfehlung des 6. Erfahrungsaustausches 2006, zitiert bei *Offermann-Burckart* (Fn. 1), Rn. 294; *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 4 FAO Rn. 61; zum Erfordernis der Abdeckung sämtlicher Bereiche vgl. *AGH Nordrhein-Westfalen v. 29.09.2006 – 1 ZU 63/06*.

6) *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 4 FAO Rn. 66.

7) *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 4 FAO Rn. 65.

8) *BGH v. 13.02.1995 – AnwZ (B) 55/94*, BRAK-Mitteilungen 1995, 128, 129; *AGH Niedersachsen*, AnwBl. 1999, 562; *AGH Nordrhein-Westfalen v. 29.06.2006 – 1 ZU 63/06*, BRAK-Mitteilungen 2007, 78; *Offermann-Burckart* (Fn. 1), Rn. 304; *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 4 FAO Rn. 63.

### III. Besondere praktische Erfahrungen

#### 1. Arbeitsrechtliche Fälle und Fallzahlen

Der Erwerb der erforderlichen besonderen praktischen Erfahrungen setzt voraus, dass der Antragsteller in den letzten drei Jahren vor Antragstellung im Fachgebiet Arbeitsrecht als Rechtsanwalt persönlich und weisungsfrei mindestens 100 Fälle, davon mindestens die Hälfte gerichts- oder rechtsförmliche Verfahren, bearbeitet hat (§ 5 Satz 1 Buchst. c FAO). Die Fälle können als selbstständiger Anwalt, als freier Mitarbeiter oder als angestellter Anwalt bearbeitet worden sein. Die Bearbeitung eines Falls durch mehrere Rechtsanwälte schließt dessen Anerkennung als Fall im Sinne der FAO nicht aus und rechtfertigt für sich genommen auch keine Abgewichtung.<sup>9)</sup>

Nachzuweisen sind Fälle aus sämtlichen in § 10 Nrn. 1 und 2 FAO genannten Teilbereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts.<sup>10)</sup> Zu Recht weist *Scharmer* allerdings darauf hin, dass angesichts der geringen Bedeutung des Mitbestimmungs- und des Arbeitskampfrechts für die (fach-)anwaltliche Praxis der fehlende Nachweis von Fällen aus diesen Bereichen nicht zur Abweisung des Fachanwaltsantrags berechtigt.<sup>11)</sup> Da zu den einzelnen Teilbereichen keine Mindestfallzahlen vorgeschrieben sind,<sup>12)</sup> ist der Nachweis lediglich eines Falls pro Teilbereich ausreichend, sofern die geforderte Gesamtfallzahl bearbeitet wurde.

Wie sich die gerichts- und rechtsförmlichen Fälle einerseits und die sonstigen Fälle andererseits auf die Teilbereiche verteilen, ist ohne Belang. Insbesondere muss also nicht zu jedem Teilbereich ein gerichts- oder rechtsförmlicher Fall nachgewiesen werden. Auch im Gesamtbereich des kollektiven Arbeitsrechts ist kein Prozess oder sonstiges rechtsförmliches Verfahren nachzuweisen.<sup>13)</sup>

Auch für die Prozesse gilt, dass es auf einen hinreichenden inhaltlichen Bezug zum Arbeitsrecht ankommt, nicht hingegen auf die Gerichtsbarkeit.<sup>14)</sup> Beispielsweise ist ein vor dem Sozialgericht geführter Prozess aus dem Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung anzuerkennen, sofern ein ausreichender Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht.

Außergerichtliche rechtsförmliche Verfahren sind beispielsweise Schlichtungsverfahren gemäß § 111 ArbGG und arbeitsrechtliche Verfahren vor sonstigen Schlichtungsstellen, Verfahren vor dem Integrationsamt und vor dem Amt für Arbeitsschutz im Rahmen des Kündigungsschutzes für Schwangere sowie das Einigungsstellenverfahren nach dem BetrVG.<sup>15)</sup>

#### 2. Fälle des kollektiven Arbeitsrechts

Mindestens fünf Fälle müssen solche des kollektiven Arbeitsrechts sein. Als Fälle des kollektiven Arbeitsrechts gelten auch solche des Individualarbeitsrechts, in denen kollektives Arbeitsrecht eine nicht unerhebliche Rolle spielt; Beschlussverfahren sind nicht erforderlich. Nach der Rechtsprechung des *BGH* müssen die kollektiv-arbeitsrechtlichen Fragen nicht im Mittelpunkt des Falls stehen und eine Anerkennung als Fall des kollektiven Arbeitsrechts ist nicht ausgeschlossen, wenn das kollektive Arbeitsrecht lediglich Anspruchs- oder Regelungsgrund-

lage für individuelle Ansprüche oder Maßnahmen ist.<sup>16)</sup> Allerdings muss entsprechend dem Regelungswortlaut eine Frage aus dem kollektiven Arbeitsrecht erheblich sein oder wenigstens erheblich sein können und das kollektive Arbeitsrecht muss für den Fall substantielle Bedeutung haben. Es genügt nicht, wenn in einem Kündigungsschutzverfahren routinemäßig die Anhörung des Betriebsrats gerügt wird.<sup>17)</sup> Auch die »schlichte« bzw. unproblematische Subsumtion eines Sachverhalts unter eine kollektiv-arbeitsrechtliche Regelung reicht für eine Anerkennung als Fall des kollektiven Arbeitsrechts nicht aus;<sup>18)</sup> dies gilt auch für die Berechnung einer Kündigungsfrist nach einem Tarifvertrag. Liegt hingegen der Schwerpunkt des Verfahrens bei der Frage der ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung, so ist ein hinreichender kollektivrechtlicher Bezug ebenso zu bejahen wie wenn die Anwendbarkeit eines Tarifvertrags strittig und im konkreten Fall von besonderer Bedeutung ist.<sup>19)</sup>

#### 3. Sozialrechtliche Fälle

Generell sind auch Fälle mit Bezügen zu anderen Rechtsgebieten anzuerkennen, sofern ein Schwerpunkt der Bearbeitung im Bereich des Arbeitsrechts liegt; dazu genügt, dass eine Frage aus dem Arbeitsrecht erheblich ist oder wenigstens erheblich sein kann.<sup>20)</sup> Auch eine Fallbearbeitung im in § 10 FAO aufgeführten Arbeitsförderungs- oder Sozialversicherungsrecht stellt nach der Rechtsprechung des *BGH* nur dann eine Fallbearbeitung im Fachgebiet Arbeitsrecht i. S. v. § 5 Satz 1 Buchst. c, § 10 FAO dar, wenn

- 9) *AGH Hessen v. 10. 11. 2008 – 1 AGH 19/08*, BRAK-Mitteilungen 2009, 82; nach dieser Entscheidung ist eine weisungsfreie Bearbeitung in der Regel nur dann zu verneinen, wenn Rechtsanwälte innerhalb einer Fallbearbeitung im Wege der Zuarbeit eng umgrenzte Teilaspekte behandeln, ohne eigene Entscheidungsbefugnis darüber, wie die von ihnen für den Teilaspekt gefundenen Lösungen in die Mandatsbearbeitung einfließen und welche Rechtsfolgen hieraus für die Lösung des Falls resultieren.
- 10) *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 5 FAO Rn. 95. In der von der Satzungsversammlung beschlossenen Neufassung des § 5 Abs. 1 Buchst. c FAO heißt es ausdrücklich, dass Fälle aus allen Gebieten außer dem Arbeitskampf- und Mitbestimmungsrecht sowie dem Verfahrensrecht nachzuweisen sind.
- 11) *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 5 FAO Rn. 97; in der von der Satzungsversammlung beschlossenen Neufassung ist dies ausdrücklich so vorgesehen.
- 12) Lediglich für den Gesamtbereich des kollektiven Arbeitsrechts gilt ein Fallquorum von fünf Fällen.
- 13) *Offermann-Burckart* (Fn. 1), Rn. 390; *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 5 FAO Rn. 102 f. unter Aufgabe der gegenteiligen in der Voraufgabe vertretenen Auffassung.
- 14) *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 5 FAO Rn. 234; *Feuerich/Weyland-Vossebürger* (Fn. 2), § 5 FAO Rn. 37.
- 15) *Offermann-Burckart* (Fn. 1), Rn. 390; *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 5 FAO Rn. 98 – *Offermann-Burckart* und *Scharmer* nennen allerdings nur Widerspruchsverfahren vor dem Integrationsamt bzw. vor dem Amt für Arbeitsschutz.
- 16) *BGH v. 06. 11. 2000 – AnwZ (B) 75/99*, BRAK-Mitteilungen 2001, 87 f.
- 17) *BGH v. 06. 11. 2000 – AnwZ(B) 75/99*, BRAK-Mitteilungen 2001, 87, 88.
- 18) *AGH Baden-Württemberg v. 22. 05. 2003 – AGH 47/2002 (II)*, BRAK-Mitteilungen 2003, 179 (I.S.).
- 19) *Henssler/Prütting-Henssler* (Fn. 1), § 5 FAO Rn. 12; *Feuerich/Weyland-Vossebürger* (Fn. 2), § 5 FAO Rn. 34.
- 20) *BGH v. 06. 03. 2006 – AnwZ (B) 36/05*, BRAK-Mitteilungen 2006, 131, 133.

sie einen inhaltlichen Bezug zum Arbeitsrecht hat.<sup>21)</sup> Zur Begründung verweist der *BGH* darauf, dass die praktische Erfahrung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts sinnvoll nur mit arbeitsrechtlichen Fällen nachgewiesen werden kann, das Arbeitsförderungs- und das Sozialversicherungsrecht insoweit nur eine dienende Funktion hat und die FAO für das Arbeits- und das Sozialrecht je eine eigene Fachanwaltsbezeichnung mit unterschiedlichen Anforderungen vorsieht.

#### 4. Fallbegriff und Gewichtung

Unter einem Fall ist entsprechend dem Begriffsverständnis im Rechtsleben und im täglichen Gebrauch jede juristische Aufarbeitung eines einheitlichen Lebenssachverhalts zu verstehen, der sich von anderen Lebenssachverhalten dadurch unterscheidet, dass die zu beurteilenden Tatsachen und die Beteiligten verschieden sind.<sup>22)</sup> Nach § 5 Satz 3 FAO können Bedeutung, Umfang und Schwierigkeit einzelner Fälle zu einer höheren oder niedrigeren Gewichtung führen. Eine vom Faktor 1 abweichende Gewichtung kann nur anhand der einzelnen Fälle, nicht jedoch generalisierend für bestimmte Fallarten erfolgen.<sup>23)</sup> Ein sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich bearbeitetes Mandat stellt lediglich einen Fall dar, und zwar auch dann, wenn sich die Vertretung im Prozess über mehrere Instanzen erstreckt;<sup>24)</sup> dieser Umstand kann allerdings zu einer Höhergewichtung führen.<sup>25)</sup> Auch eine Vielzahl ähnlicher Fälle (»Serienfälle«) sind jeweils als separate Fälle zu werten.<sup>26)</sup> Bei der Vertretung des Arbeitgebers im Rahmen von Kündigungsschutzprozessen wegen betriebsbedingter Kündigungen aufgrund einer einheitlichen Ursache gilt dies umso mehr, da sich bereits aus dem Erfordernis der Sozialauswahl Besonderheiten der einzelnen Fälle ergeben.<sup>27)</sup>

#### 5. Fallliste

Die bearbeiteten Fälle sind in einer mit dem Antrag einzureichenden Fallliste zu dokumentieren, die nach § 6 FAO folgende Angaben enthalten muss: eigenes Aktenzeichen; Aktenzeichen sowie Bezeichnung und Ort des Gerichts bei gerichtlichen Verfahren; Gegenstand, Art und Umfang des Falls; Zeitraum der Mandatsbearbeitung und Stand des Verfahrens. Erforderlich sind konkrete Angaben zur jeweils erbrachten Tätigkeit, die einen Gesamtüberblick über Funktion und Tätigkeit des Antragstellers ermöglichen.<sup>28)</sup> Nicht ausreichend sind lediglich schlagwortartige Angaben wie beispielsweise »Zeugnis«, »Wahrnehmung Güteverfahren« oder »Lohnfortzahlung«<sup>29)</sup> – vielmehr muss aus den Fallbeschreibungen ersichtlich sein, welche Rechtsfragen den Fällen zugrunde liegen und welche Tätigkeit welchen Umfangs der Antragsteller entfaltet hat. Der Fachausschuss kann die Vorlage anonymisierter Arbeitsproben verlangen (§ 6 Abs. 3 Satz 2 FAO).

#### 6. Syndikustätigkeit

Nach der Rechtsprechung sind auch für einen nichtanwaltschaftlichen Arbeitgeber als Syndikus bearbeitete Fälle zu berücksichtigen, sofern die Bearbeitung eigenständig und frei von fachlichen Weisungen erfolgte, was anhand der Umstände des Einzelfalls zu prüfen ist. Eine Weisungsgewandtheit liegt dann nahe, wenn der Syndikus im Inte-

resse seines Arbeitgebers dessen eigene Rechtsangelegenheiten bearbeitet.<sup>30)</sup> Berät und vertritt der Syndikusanwalt eines Arbeitgeberverbands oder einer Gewerkschaft hingegen die Verbands- bzw. Gewerkschaftsmitglieder, liegt eine Freiheit von fachlichen Weisungen mit der Folge der Anerkennungsfähigkeit der in diesem Rahmen bearbeiteten Fälle nahe.<sup>31)</sup> Nach der Rechtsprechung des *BGH* kann der Nachweis der besonderen praktischen Erfahrungen allerdings nicht ausschließlich durch als Syndikus bearbeitete Fälle erbracht werden, sondern es bedarf daneben auch der Bearbeitung einer erheblichen Anzahl nicht unbedeutender Mandate im Rahmen selbstständiger anwaltlicher Tätigkeit. Der *BGH* begründet das damit, dass die Syndikustätigkeit typischerweise keine – für die Werbung mit einer Fachanwaltsbezeichnung jedoch erforderliche – Erfahrung in der Organisation des Berufsalltags eines niedergelassenen Rechtsanwalts (z. B. Einrichtung eines funktionierenden Kanzleibetriebs, kostenrechtliche Abwicklung der Mandate) vermittele.<sup>32)</sup>

#### IV. Fachgespräch

§ 7 FAO sieht zum Nachweis der besonderen theoretischen Kenntnisse oder der besonderen praktischen Erfahrungen ein Fachgespräch durch den Fachausschuss vor, von dem allerdings abgesehen werden kann, wenn der Fachausschuss nach dem Gesamteindruck der vorgelegten Zeug-

- 21) *BGH* v. 25.02.2008 – AnwZ (B) 17/07, BRAK-Mitteilungen 2008, 135 ff.
- 22) *BGH* v. 21.06.1999 – AnwZ (B) 81/98, AnwBl. 1999, 563, 564; *BGH* v. 21.05.2004 – AnwZ (B) 36/01, NJW 2004, 2748, 2749; *BGH* v. 06.03.2006 – AnwZ (B) 36/05, BRAK-Mitteilungen 2006, 131, 132; *Feuerich/Weyland-Vossebürger* (Fn. 2), § 5 FAO Rn. 2; *Kleine-Cosack*, § 5 FAO Rn. 20; mit Einschränkungen *Offermann-Burckart* (Fn. 1), Rn. 319 ff.
- 23) *BGH* v. 06.03.2006 – AnwZ (B) 36/05, BRAK-Mitteilungen 2006, 131 ff.; *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 5 FAO Rn. 291.
- 24) *BGH* v. 21.06.1999 – AnwZ (B) 81/98, AnwBl. 1999, 563, 564; *AGH Nordrhein-Westfalen* v. 17.11.2000 – 1 ZU 30/00, BRAK-Mitteilungen 2001, 143, 144.
- 25) *Hartung/Römermann-Scharmer* (Fn. 1), § 5 FAO Rn. 310.
- 26) *AGH Sachsen-Anhalt* v. 23.01.2004 – 1 AGH 19/03, BRAK-Mitteilungen 2004, 277.
- 27) Die reine Beratung des Arbeitgebers im Hinblick auf die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen dürfte hingegen lediglich einen Fall darstellen.
- 28) *AGH Baden-Württemberg* v. 15.07.2004 – AGH 45/2002 (I), BRAK-Mitteilungen 2004, 274 ff.
- 29) *AGH Baden-Württemberg* v. 15.07.2004 – AGH 45/2002 (I), BRAK-Mitteilungen 2004, 274, 276.
- 30) *BGH* v. 13.01.2003 – AnwZ (B) 25/02, BRAK-Mitteilungen 2003, 80 ff.; *BGH* v. 25.10.2006 – AnwZ (B) 80/05, BRAK-Mitteilungen 2007, 27 = NJW 2007, 599.
- 31) *BGH* v. 13.01.2003 – AnwZ (B) 25/02, BRAK-Mitteilungen 2003, 80, 81 – im konkreten Fall war der Antragsteller für Arbeitgeber- und Unternehmensverbände tätig.
- 32) *BGH* v. 13.01.2003 – AnwZ (B) 25/02, BRAK-Mitteilungen 2003, 80, 82; *BGH* v. 25.10.2006 – AnwZ (B) 80/05 BRAK-Mitteilungen 2007, 27 = NJW 2007, 599.  
Syndikusanwälte, welche nicht Verbandsmitglieder, sondern ihren eigenen Arbeitgeber vor Gericht vertreten, dürfen dies nach § 46 Abs. 1 BRAO nicht in ihrer Eigenschaft als Rechtsanwalt tun. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass entsprechende Fälle auch nicht als anwaltliche Fälle i. S. d. § 5 Satz 1 Buchst. c FAO zu werten sind (vgl. *BGH* v. 18.06.2001 – AnwZ (B) 41/00, NJW 2001, 3130; *BGH* v. 06.03.2006 – AnwZ (B) 37/05, BRAK-Mitteilungen 2006, 134 ff.).

nisse und schriftlichen Unterlagen seine Stellungnahme auch ohne Fachgespräch abgeben kann. Nach der Rechtsprechung dient das Fachgespräch indes nur dazu, etwaige bei der Prüfung der Nachweise nach § 6 FAO festgestellte Defizite der theoretischen Kenntnisse oder der praktischen Erfahrungen auszugleichen.<sup>33)</sup> Ist also der Nachweis der theoretischen Kenntnisse und der praktischen Erfahrungen nach den Kriterien der FAO erbracht, so besteht für die Durchführung eines Fachgesprächs kein Raum.

## V. Antragsverfahren

Der Fachanwaltsantrag ist nach § 22 FAO unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen bei der Rechtsanwaltskammer zu stellen, welcher der Antragsteller angehört. Für die Antragsbearbeitung ist eine Verwaltungsgebühr zu entrichten. Nach Eingang der Unterlagen prüft der für das Arbeitsrecht eingerichtete Fachausschuss, ob die Voraussetzungen für die Verleihung der Fachanwaltsbezeichnung vorliegen. Erforderlichenfalls gibt der Fachausschuss dem Antragsteller Gelegenheit zur Nachreichung von Fällen oder erteilt ihm Auflagen (§ 24 Abs. 4 FAO). Schließlich gibt der Fachausschuss gegenüber dem Kammervorstand ein – für diesen nicht bindendes – Votum ab, auf dessen Grundlage der Vorstand über die Verleihung der Befugnis zur Führung der Fachanwaltsbezeichnung entscheidet. Bei Vorliegen der Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf die Verleihung der Befugnis zur Führung der Fachanwaltsbezeichnung.<sup>34)</sup>

## VI. Fortbildungspflicht nach § 15 FAO

Fachanwälte müssen nach § 15 FAO auf ihrem Gebiet jährlich an anwaltlichen Fortbildungsveranstaltungen im Umfang von mindestens zehn Zeitstunden als Hörer oder Dozent teilnehmen oder wissenschaftlich publizieren.<sup>35)</sup> Die Absolvierung der Fortbildung ist der Rechtsanwaltskammer unaufgefordert nachzuweisen. Bei Nichterfüllung der Fortbildungspflicht kann die Erlaubnis zum Führen der Fachanwaltsbezeichnung widerrufen werden (§ 43 c Abs. 4 Satz 2 BRAO). Die Fortbildung muss sich an ein Fachpublikum richten, allerdings nicht zwingend an Rechtsanwälte.<sup>36)</sup> Bei der hörenden Teilnahme erfolgt der Nachweis grundsätzlich durch entsprechende Teilnahmebescheinigungen, aus denen sich auch die zeitliche Dauer der Veranstaltung ohne Pausen ergeben muss;<sup>37)</sup> bloße Anmeldebestätigungen oder Rechnungen genügen zum Teilnahmenachweis hingegen nicht.<sup>38)</sup> Bei der dozierenden Teilnahme wird nur die Veranstaltungsdauer ohne Vorbereitungszeit berücksichtigt.<sup>39)</sup> Der Nachweis kann durch entsprechende Bestätigung des Veranstalters oder durch die Übersendung aussagekräftiger Unterlagen (Flyer o. Ä.) erbracht werden. Als wissenschaftliche Publikationen kommen neben Aufsätzen in Fachzeitschriften beispielsweise auch Urteilsanmerkungen in Betracht,<sup>40)</sup> grundsätzlich nicht hingegen an juristische Laien gerichtete Beiträge etwa in der allgemeinen Presse.<sup>41)</sup> Die Fortbildungsveranstaltungen und Publikationen müssen eine hinreichende fachspezifische Ausrichtung aufweisen, sich also im Fall des Arbeitsrechts auf einen oder mehrere der in § 2 Abs. 3, § 10 FAO genannten Bereiche beziehen.<sup>42)</sup>

## VII. Fazit

Der Antrag auf Verleihung der Befugnis zur Führung der Bezeichnung Fachanwalt für Arbeitsrecht ist an die zuständige Rechtsanwaltskammer zu richten.

Für das Fachgebiet Arbeitsrecht sind besondere theoretische Kenntnisse in den Bereichen Individualarbeitsrecht, kollektives Arbeitsrecht und Verfahrensrecht nachzuweisen. Der Nachweis erfolgt in der Regel durch einen entsprechenden Lehrgang mit Klausuren, kann aber auch auf andere Weise (z. B. durch einschlägige Dozententätigkeit oder Publikationen) erbracht werden.

Zum Nachweis der besonderen praktischen Erfahrungen sind mindestens 100 innerhalb der letzten drei Jahre vor Antragstellung als Rechtsanwalt persönlich und weisungsfrei bearbeitete arbeitsrechtliche Fälle, davon mindestens fünf Fälle des kollektiven Arbeitsrechts und mindestens die Hälfte gerichtlicher oder rechtsförmlicher Verfahren in einer Fallliste zu dokumentieren.

Fachanwälte für Arbeitsrecht – und unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 FAO auch angehende Fachanwälte – müssen jährliche arbeitsrechtliche Fortbildung nach § 15 FAO absolvieren und nachweisen.

33) BGH v. 07.03.2005 – AnwZ (B) 11/04, BRAK-Mitteilungen 2005, 123 ff.; BGH v. 06.03.2006 – AnwZ (B) 36/05, BRAK-Mitteilungen 2006, 131, 134; BGH v. 25.02.2008 – AnwZ (B) 14/07, BRAK-Mitteilungen 2008, 133.

34) Gegen die Zurückweisung des Antrags kann der Antragsteller bei der jeweiligen Rechtsanwaltskammer Widerspruch einlegen, sofern das Widerspruchsverfahren nicht landesrechtlich ausgeschlossen ist (§ 112 c BRAO i. V. m. § 68 VwGO). Gegen einen ablehnenden Widerspruchsbescheid besteht die Möglichkeit der Klage beim AGH (§ 112 c BRAO i. V. m. § 42 VwGO).

35) Nach der von der Satzungsversammlung beschlossenen Neufassung des § 15 FAO müssen bei Fortbildungsveranstaltungen, die nicht in Präsenzform durchgeführt werden, die Möglichkeit der Interaktion des Referenten mit den Teilnehmern sowie der Teilnehmer untereinander während der Dauer der Fortbildungsveranstaltung sichergestellt sein und der Nachweis der durchgängigen Teilnahme erbracht werden – unter den genannten Voraussetzungen ist (dann) also Onlinefortbildung anzuerkennen.

36) Offermann-Burckart (Fn. 1), Rn. 898; Hartung/Römermann-Scharmer (Fn. 1), § 15 FAO Rn. 15 ff.; nicht ausreichend ist die dozierende oder hörende Teilnahme an einem Volkshochschulkurs, die Dozententätigkeit im Rahmen von Seminaren für Betriebsräte oder Personalleiter kann m. E. hingegen anerkannt werden (a. A. Hartung/Römermann-Scharmer [Fn. 1], § 15 FAO Rn. 15 ff.).

37) Offermann-Burckart (Fn. 1), Rn. 949; Hartung/Römermann-Scharmer (Fn. 1), § 15 FAO Rn. 58.

38) BGH v. 02.04.2001 – AnwZ (B) 28/00, BRAK-Mitteilungen 2001, 188 f.

39) Offermann-Burckart (Fn. 1), Rn. 907 mit dem Hinweis, dass etwa erstellte Skripten allerdings ggf. als wissenschaftliche Publikationen berücksichtigt werden können; Hartung/Römermann-Scharmer (Fn. 1), § 15 FAO Rn. 29.

40) AGH Schleswig-Holstein v. 14.12.2005 – 2 AGH 9/05, BRAK-Mitteilungen 2006, 34 ff.

41) Offermann-Burckart (Fn. 1), Rn. 893; Hartung/Römermann-Scharmer (Fn. 1), § 15 FAO Rn. 51.

42) AGH Hamburg v. 17.06.2003 – 1 ZU 9/02, BRAK-Mitteilungen 2006, 38 f.