



HESSISCHER ANWALTSGERICHTSHOF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Verfahren

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: sich selbst vertretend

gegen

die Rechtsanwaltskammer Frankfurt/Main, Körperschaft des Öffentlichen Rechts,
vertreten durch den Präsidenten (Herrn Rechtsanwalt Dr. Griem), Bockenheimer
Anlage 36, 60322 Frankfurt am Main

- Beklagte -

wegen: Gestattung der Führung der Fachanwaltsbezeichnung
„Fachanwalt für Arbeitsrecht“

Aktenzeichen: - 2 AGH 6/15 -

hat der 2. Senat des Hessischen Anwaltsgerichtshofes durch

Rechtsanwalt Striegel, als Vorsitzenden,
Rechtsanwalt Linder, als anwaltlicher Beisitzer,
Rechtsanwalt Besier, als anwaltlicher Beisitzer,
Richter am OLG Henschel, als richterlicher Beisitzer,
Richterin am OLG Dr. Römer, als richterliche Beisitzerin,

auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 02. November 2015 entschieden:

- 1) Die Klage wird abgewiesen.
- 2) Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.
- 3) Der Gegenstandswert wird auf 12.500,00 EUR festgesetzt.

Begründung:

Der Kläger wendet sich mit seiner Klage gegen den Bescheid der Beklagten vom 09. Juni 2015, mit welchem sein Antrag auf Gestattung der Führung der Bezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ zurückgewiesen wurde.

I.

Der Kläger ist seit dem Jahre 1997 zur Rechtsanwaltschaft im Kammerbezirk der Beklagten zugelassen.

Mit Antragschrift vom 28.08.2014 beantragte er ihm seitens der Beklagten zu gestatten, die Fachanwaltsbezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ zu führen. Zum Nachweis seiner besonderen theoretischen Kenntnisse legte er die entsprechende Teilnahmebescheinigung am Fachanwaltslehrgang Arbeitsrecht des „Deutschen Anwaltsinstitutes e.V.“ bezüglich des absolvierten Fachlehrganges in der Zeit vom 20.03. bis 12.07.2014 vor, dies einschließlich des Seminarplanes wie der notwendigen Leistungskontrolle (vorliegend: 3 Klausuren zu jeweils 5 Zeitstunden).

Im Hinblick auf den Nachweis der besonderen praktischen Erfahrungen legte er am 28.08.2014 eine Fall-Liste mit insgesamt 53 gerichtlichen und 77 außergerichtlichen Fällen aus dem Referenzzeitraum von drei Jahren vor.

In dieser Liste weist er 15 Fälle dem kollektiven Arbeitsrecht im Sinne des § 5 Abs. 1 c FAO zu.

Hierbei handelt es sich um Fälle des Individual-Arbeitsrechtes, in welchen kollektives Arbeitsrecht eine nicht unerhebliche Rolle spielen soll.

Der zuständige Fachausschuss der Beklagten bewertete die Fälle überwiegend nicht als dem kollektiven Arbeitsrecht zugehörig, sodass der Kläger mit Schreiben vom 21.10.2014, 07.11. und 21.11.2014 die Fall-Liste aktualisierte und ergänzende Ausführungen zur Bedeutung des kollektiven Arbeitsrechtes machte.

Aufgrund der nach wie vor, trotz der ergänzenden Ausführungen, bestehenden Zweifel des zuständigen Fachausschusses wurde der Kläger zu einem Fachgespräch gemäß § 7 FAO geladen, welches am 12.03.2015 durchgeführt wurde:

Das Fachgespräch wurde nach ca. einer Stunde unterbrochen, damit sich der Fachausschuss ein Zwischenbild machen konnte. Aufgrund des Ergebnisses der Zwischenberatung wurde das Fachgespräch sodann fortgesetzt.

Der Ausschuss kam nach weiterer Beratung zu dem Ergebnis, dass im Rahmen des Fachgespräches die erheblichen Zweifel an dem Nachweis praktischer Erfahrungen im kollektiven Arbeitsrecht, insbesondere im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes, nicht ausgeräumt werden konnten.

Die Beklagte hat mit Bescheid vom 09. Juni 2015 den Antrag zurückgewiesen.

Hiergegen erhob der Kläger unmittelbar (vorab per Telefax) mit Schriftsatz vom 11. Juni 2015 (Eingang beim AGH: 11. Juni 2015) Klage.

Der Kläger ist der Auffassung, die in der ursprünglich vorgelegten Fall-Liste vom 28.08.2014 aufgeführten 15 Fälle seien dem kollektiven Arbeitsrecht zuzuordnen, da dieses eine nicht unerhebliche Rolle spielte.

Gleiches gelte für einen mit Schreiben vom 28.10.2014 nachgemeldeten Fall (Aktenzeichen des Klägers: 230.14) sowie 3 weitere mit Schreiben vom 07.11.2014 mitgeteilten Fälle (Aktenzeichen des Klägers: 234.14; 236.14; 239.14).

Mit Schreiben vom 21.11.2014 teilte der Kläger einen weiteren gerichtlichen und 7 weitere außergerichtliche Fälle mit, wobei – nach seiner Auffassung – noch mindestens 2 weitere Fälle (Aktenzeichen des Klägers: 234.14 und 243.14) dem kollektiven Arbeitsrecht zuzuordnen seien, da dies eine nicht unerhebliche Rolle spielte.

Er ist daher der Auffassung, dass ausgehend vom Stichtag 21.11.2014 im zurückliegenden Referenzzeitraum von 3 Jahren mindestens 19 Fälle nachgewiesen seien, in denen das kollektive Arbeitsrecht eine nicht unerhebliche Rolle spielte.

Die Beklagte verteidigt ihren Bescheid und verbleibt bei ihrer Auffassung, dass die notwendige Bedeutung des kollektiven Arbeitsrechtes in den Fällen nicht gegeben sei.

II.

Die form- und fristgerecht eingereichte Klage ist zulässig, gemäß § 112 c BRAO; § 74 Abs. 1 VWGO.

Gemäß § 16 a des Hessischen Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung (Anlage 10.4) ist ein Widerspruchsverfahren nicht durchzuführen und unmittelbar Klage zu erheben.

Die Klage ist jedoch nicht begründet:

Bezüglich des mit Schreiben vom 28.08.2014 gestellten Antrages galt die Fachanwaltsordnung in der Fassung vom 01.11.2012 bis 31.08.2014; wobei sich bezüglich des Arbeitsrechtes in der ab dem 01.09.2014 bis 30.06.2015 geltenden Fassung keine Änderungen ergaben, bzw. – was zu Gunsten des Klägers zu berücksichtigen wäre – auch nicht in der jetzigen Fassung mit Gültigkeit ab dem 01.07.2015.

Für den fraglichen Zeitraum ist insoweit § 5, Abs. 1 c) FAO maßgebend, wonach als Fälle des kollektiven Arbeitsrechtes auch solche des Individual-Arbeitsrechtes gelten, in denen kollektives Arbeitsrecht eine nicht unerhebliche Rolle spielt, wobei Beschlussverfahren nicht erforderlich sind.

Nach der übereinstimmenden Auffassung der Literatur (Feuerich/Weyland, Bundesrechtsanwaltsordnung, RdNr. 34 zu § 5 FAO) und der Rechtsprechung (BGH, BRAK-Mitt. 2001, 87 mit weiteren Nachweisen) können Fälle aus dem Individual-Arbeitsrecht berücksichtigt werden, sofern Fragen aus dem kollektiven Arbeitsrecht erheblich sind oder werden können und einen wesentlichen Anteil an der argumentativen Auseinandersetzung der Parteien haben.

Der erkennende Senat schließt sich dem insoweit an, wobei für gerichtliche und rechtsförmige Verfahren es nicht ausreichend ist, dass einseitig Rechtsausführungen zum kollektiven Arbeitsrecht erfolgen, sondern diese müssen auch tatsächlich für das Verfahren von Bedeutung sein und einer argumentativen Auseinandersetzung erfolgen. Dies ist notwendig, aber auch ausreichend, da ja andere fachgebietsbezogene Tätigkeiten im kollektiven Arbeitsrecht, wie eben die nicht notwendigen Beschlussverfahren, ersetzt werden müssen.

In welchem Umfang das kollektive Arbeitsrecht in einem individual arbeitsrechtlichen Fall eine „nicht unerhebliche Rolle“ im Sinne der Norm spielt, hängt insoweit jeweils von den Umständen des jeweiligen Falles ab, wie die Entscheidungen des Bundesgerichtshofes und der Anwaltsgerichtshöfe im Hinblick auf die in der Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (BRAK-Mitt. 1998, 145) erfolgten Ausführungen zeigen, wonach dem Umstand Rechnung getragen werden muss, dass für viele Rechtsanwälte eine gewisse Schwierigkeit besteht, kollektiv rechtliche Mandate angetragen zu bekommen.

Dies kann und darf nicht dazu führen, dass Kenntnisse im kollektiven Arbeitsrecht nicht oder nur in rudimentärer Form notwendig sind, da die Gestattung durch die Beklagte, die Bezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ zu führen, besondere Kenntnisse auf dem gesamten Gebiet des Arbeitsrechtes bestätigt, bzw. gleichsam ausweist, dass die entsprechenden Nachweise gegenüber der Beklagten erbracht wurden.

Dieser Nachweis wurde vorliegend jedoch nicht geführt, wobei der erkennende Senat nicht an die Bewertung der Beklagten gebunden ist, sondern eine eigene Überprüfung vornimmt.

Der Senat hat sich in der folgenden Aufstellung auch die Mühe gemacht, Fälle im Interesse des Klägers zu überprüfen, welche er selbst in den Schriftsätzen nicht auführte, sondern erst in Rahmen der mündlichen Verhandlung angab und die sich nur aus den als Anlagen eingereichten Schreiben an den zuständigen Fachausschuß der Beklagten ergeben (nachgereichte Fälle, gem. Schreiben des Klägers vom 28.10.2014 und 07.11.2014).

Im Einzelnen (nach Aktenzeichen des Klägers):

In der Akte 116/09 hat der Kläger nach eigenen Angaben den Tarifvertrag in der Klageschrift bewusst nicht erwähnt. Im Termin erging sodann antragsgemäß ein Versäumnisurteil, welches in Rechtskraft erwuchs. Eine nicht unerhebliche Rolle des kollektiven Arbeitsrechtes im Sinne obiger Ausführungen liegt mithin nicht vor, eine argumentative Auseinandersetzung erfolgte nicht.

In dem Verfahren 251/11 erfolgte eine Kündigungsschutzklage, welche individual arbeitsrechtliche Positionen (Kündigungsschutz) sichern soll. Das Verfahren endete unmittelbar durch einen Vergleich im Güte Termin. Eine Auseinandersetzung mit spezifisch kollektiv rechtlichen Normen kann daher nicht anerkannt werden.

In der Akte 260/11 (Erstberatung) wurde der Mandant zu tarifvertraglichen Ausschlussfristen im Hinblick auf Überstundenvergütungen beraten. Insoweit ging es ebenfalls um die Wahrung individual arbeitsrechtlicher Ansprüche, der Fall ist insoweit nicht anzuerkennen.

In der Akte 189/12 (Kündigungsschutzklage) endete das Verfahren mit Vergleich, wobei im Vordergrund die Frage stand, ob eine fristlose Kündigung begründet war oder nicht. Kollektivrechtliche Normen waren zwar zu prüfen, spielten jedoch keine erhebliche Rolle.

In der Akte 196/12 wurde (inhaltlich zutreffend) geprüft, ob das Arbeitsverhältnis nach

dem Tarifvertrag innerhalb der Probezeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden konnte. Der besondere kollektivrechtliche Bezug ergibt sich insoweit weder aus der Kündigungsschutzklage noch den weiteren beigefügten Anlagen, diese spielten zwar eine Rolle, jedoch nicht in dem notwendigen erheblichen Umfang.

In der Akte **33/13** vermag der Senat ebenfalls keine erhebliche Bedeutung des kollektiven Arbeitsrechtes zu sehen, allein aus dem Umstand, dass der Betriebsrat einer Kündigung nicht zugestimmt hat, lässt sich dies nicht herleiten.

In der Akte **280/13** (Erstellung eines Kündigungsschreibens unter Anwendung der Kündigungsfristen nach dem maßgeblichen Manteltarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken) ist allein das Zugrundelegen der Norm eines Tarifvertrages nicht ausreichend. Insoweit genügt es nicht, dass eine Frage aus dem kollektiven Arbeitsrecht geprüft wurde.

In der Akte **284/13** erfolgte keine argumentative Auseinandersetzung im Sinne der Rechtsprechung über die Frage, ob der Tarifvertrag Anwendung findet oder nicht, die Beklagte hat ihn zu mindestens mit einem Faktor 0,5 als Fall mit Bezug zum kollektiven Arbeitsrecht anerkannt. Der Senat wertet ihn zu Gunsten des Klägers mit einem Faktor von 1,0, da die Frage, ob eine Versetzung nach dem Tarifvertrag möglich ist oder nicht, eine wesentliche Rolle im Verfahren spielte.

In der Akte **303/13** ist eine wesentliche Rolle des kollektiven Arbeitsrechtes nicht zu sehen, auch hier wurde lediglich thematisiert, ob der Personalrat der Kündigung widersprochen hat oder nicht.

In der Akte **51/14** (Kündigungsschutzklage) lag ein Streit über die Anwendbarkeit des Tarifvertrages nicht vor; eine wesentliche Rolle kollektiven Arbeitsrechtes ist nicht ersichtlich.

In der Akte **58/14** (Klage auf Erteilung einer Abrechnung und Zahlungsklage) ist ein Streit über einen kollektivrechtlichen Sachverhalt nicht ersichtlich.

In der Akte **286/12** waren individualrechtliche Ansprüche für die Mandantin geltend zu machen, die Anwendbarkeit des Tarifvertrages als solches stand nicht im Streit.

Gleiches gilt für die Akte **209/13** (Erstberatung); insoweit war lediglich eine Norm aus einem Tarifvertrag zu prüfen.

In der Akte **173/14** lässt sich ebenfalls keine wesentliche Rolle des kollektiven Arbeitsrechtes sehen, allein die Prüfung, ob die Richtlinie für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes Wirksamkeit entfaltet, ist nicht ausreichend.

Die Akte **234/14** wurde mit dem Faktor 1,0 zu Gunsten des Klägers berücksichtigt, der erkennende Senat schließt sich dem an.

In der Akte **243/14** ist eine argumentative Auseinandersetzung über die Norm des kollektiven Arbeitsrechtes nicht erfolgt, der Senat vermag diesen Fall nicht anzuerkennen.

In der Akte **16/14** ist eine argumentative Auseinandersetzung ebenfalls nicht erkennbar, soweit die Beklagte eine Bewertung mit dem Faktor 0,5 vornahm, wird der Senat jedenfalls nicht zum Nachteil des Klägers hiervon abweichen.

In der Akte **153/14**, ist eine wesentliche Rolle des kollektiven Arbeitsrechtes nicht zu

erkennen. Es wurde für eine Arbeitgeberin ein Kündigungsschreiben entworfen, wobei lediglich die im allgemein verbindlichen Tarifvertrag enthaltene Regelung zur Kündigungsfrist zu beachten war.

In der Akte **284/13** erfolgte eine Beratung bezüglich der Versetzung, bzw. Abordnung mit einer Besprechung mit der Gegenseite; eine argumentative Auseinandersetzung im Sinne der Rechtsprechung erfolgte nicht, ebenso wenig war die Anwendbarkeit des Tarifvertrages streitig. Eine wesentliche Rolle im Sinne der Norm ist daher nicht erkennbar, der Fall kann daher keine Berücksichtigung finden.

Der nachgemeldete Fall **230/14** betraf ein reines Beratungsmandat, in dessen Rahmen der Inhalt des Sozialplanes und des Interessenausgleiches überprüft wurde. Dies ist kein kollektivrechtlicher Fall.

Im Fall **236/14** ging es nur um die Frage, welcher Mindestlohn für die Mandantin als in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmerin zur Anwendung gelangt – es ging insoweit ausschließlich um die Frage der Anspruchsgrundlage.

Der Fall **239/14** betrifft ein reines Beratungsmandat, ob der Manteltarifvertrag für das Baugewerbe für einen Arbeitnehmer zur Anwendung kommt oder nicht.

Insgesamt wurde der notwendige Nachweis der praktischen Erfahrungen im kollektiven Arbeitsrecht nicht erbracht.

Insoweit wird durch den erkennenden Senat auch noch einmal klargestellt, dass reine Beratungsmandate nur in Ausnahmefällen geeignet sind, nämlich soweit eine Korrespondenz mit der Gegenseite erfolgt, da es andernfalls an der argumentativen Auseinandersetzung ermangelt.

Gleichfalls ist zusammenfassend festzuhalten, dass es auch nicht ausreichend ist, wenn streitig ist, welcher Tarifvertrag auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, da dies damit noch nicht automatisch ein Fall des kollektiven Arbeitsrechtes ist; es geht dann nur um die Frage der Anspruchsgrundlage.

Der Kläger konnte auch im Rahmen des Fachgesprächs, gemäß § 7 FAO, keine besonderen theoretischen Kenntnisse und/oder praktischen Erfahrungen nachweisen, welche die überdurchschnittlichen Kenntnisse im Bereich des Arbeitsrechtes, welche der rechtssuchende Bürger bei „Fachanwälten für Arbeitsrecht“ erwartet, ausweisen.

Die Klage war daher abzuweisen, die Beklagte hat zu Recht den Antrag des Klägers auf Gestattung der Befugnis zur Führung der Bezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ zurückgewiesen.

Gemäß § 154 Abs. 1 VWGO hat der Kläger die Kosten des Verfahrens zu tragen, da die Klage durch Urteil zurückzuweisen war.

Der Gegenstandswert wird vorliegend, gemäß § 194 Abs. 2 BRAO, mit 12.500,00 EUR festgesetzt.

Die Wertfestsetzung entspricht insoweit der ständigen Rechtsprechung des Hessischen Anwaltsgerichtshofes in Verfahren zur Gestattung des Führens von Fachanwaltsbezeichnungen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Parteien können die Zulassung der Berufung gegen dieses Urteil beantragen.

Einzulegen ist der Antrag auf Zulassung der Berufung bei dem

Anwaltsgerichtshof Hessen
 Zeil 42
 60313 Frankfurt/M.

Der Antrag auf Zulassung der Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils bei dem Anwaltsgerichtshof zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist.

Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt wird, bei dem

Bundesgerichtshof
 Senat für Anwaltssachen
 Herrenstraße 45a
 76133 Karlsruhe

einzureichen.

Die Berufung ist nur zuzulassen, wenn

1. Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen,
2. die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist,
3. die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,
4. das Urteil von einer Entscheidung anderer Anwaltsgerichtshöfe oder des Bundesgerichtshofs oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
5. ein der Beurteilung des Anwaltsgerichtshofs unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

Vor dem Bundesgerichtshof besteht Vertretungszwang soweit nicht die Ausnahmeregelung des § 67 Abs. 4 letzter Satz VwGO eine eigene Vertretung zulässt.

Bei dem Anwaltsgerichtshof und dem Bundesgerichtshof können elektronische Dokumente nach Maßgabe der Verordnung der Landesregierung über den elektronischen Rechtsverkehr bei Hessischen Gerichten und Staatsanwaltschaften vom 26.10.2007 (GVBl. I, S. 699) eingereicht werden. Auf die Notwendigkeit der qualifizierten digitalen Signatur bei Dokumenten, die einem schriftlich zu unterzeichnenden Schriftstück gleich stehen, wird hingewiesen (§ 55a Abs. 1 Satz 3 VwGO).

.....
 Striegel

.....
 Linder

.....
 Besier

.....
 Henschel

.....
 Dr. Römer



ausgegeben am 28.12.15