Der Bundesgerichtshof, Senat für Anwaltssachen, hat durch die Vorsitzende Richterin am Bundesgerichtshof Dr. Deppert, die Richter Dr. Fischer, Dr. Ganter und die Richterin Dr. Otten sowie die Rechtsanwälte Prof. Dr. Salditt, Dr. Schott und die Rechtsanwältin Dr. Christian
auf die mündliche Verhandlung vom 6. November 2000

beschlossen:

Die sofortige Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des 2. Senats des Niedersächsischen Anwaltsgerichtshofs in Celle vom 28. September 1999 wird zurückgewiesen.

Die Antragsgegnerin hat die Kosten des Rechtsmittels zu tragen und dem Antragsteller die ihm im Beschwerdeverfahren entstandenen notwendigen außergerichtlichen Auslagen zu erstatten.

Der Gegenstandswert des Beschwerdeverfahrens wird auf 25.000 DM festgesetzt.

Gründe:

I.

Der seit 1976 zur Rechtsanwaltschaft zugelassene und seither ununterbrochen als Rechtsanwalt tätige Antragsteller suchte im Juni 1998 um die Erlaubnis nach, die Bezeichnung "Fachanwalt für Arbeitsrecht" führen zu dürfen. Er wies nach, über die besonderen theoretischen Kenntnisse nach § 2 Abs. 1 Buchst. a, § 4 FAO sowie über die besonderen praktischen Erfahrungen auf dem Gebiet des Individualarbeitsrechts (§ 5 Buchst. c FAO) zu verfügen. Die Antragsgegnerin vermißte jedoch den entsprechenden Nachweis für das Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts und lehnte den Antrag mit Bescheid vom 28. April 1999 ab. Dieser wurde dem Antragsteller am 30. April 1999 zugestellt.

Mit Schriftsatz vom 7. Mai 1999 hat der Antragsteller hiergegen die gerichtliche Entscheidung beantragt. Mit Beschluß vom 28. September 1999 hat der Anwaltsgerichtshof den angefochtenen Bescheid aufgehoben und die Antragsgegnerin verpflichtet, dem Antragsteller die Führung der Bezeichnung "Fachanwalt für Arbeitsrecht" zu gestatten. Gegen den ihr am 24. November 1999 zugestellten Beschluß wendet sich die Antragsgegnerin mit der - vom Anwaltsgerichtshof zugelassenen und dort am 7. Dezember 1999 eingegangenen - sofortigen Beschwerde.

II.

Die sofortige Beschwerde ist zulässig (§ 223 Abs. 3 Satz 1 BRAO); sie hat jedoch keinen Erfolg.

Dem Anwaltsgerichtshof ist darin Recht zu geben, daß der Antragsteller, der unumstritten alle anderen Voraussetzungen für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Bezeichnung "Fachanwalt für Arbeitsrecht" erfüllt hat, auch den Nachweis der praktischen Erfahrung auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts erbracht hat.

1. Nach §§ 5 Buchst. c Satz 1, 10 Nr. 1 und 2 FAO gilt der Erwerb besonderer praktischer Erfahrungen auf dem Fachgebiet des Arbeitsrechts in der Regel als nachgewiesen, wenn der Bewerber innerhalb der letzten drei Jahre vor der Antragstellung mindestens 100 Fälle aus den Bereichen Individualarbeitsrecht und kollektives Arbeitsrecht als Rechtsanwalt selbstständig bearbeitet hat. Mindestens die Hälfte der Verfahren müssen gerichts- oder rechtsförmlich sein. § 5 Buchst. c Satz 2 FAO bestimmt, daß als Fälle des kollektiven Arbeitsrechts auch solche des Individualarbeitsrechts gelten, in denen kollektives Arbeitsrecht eine nicht unerhebliche Rolle spielt.

2. Der Antragsteller hat unter anderem 42 Fälle namhaft gemacht, in denen Normen des kollektiven Arbeitsrechts eine Rolle gespielt haben. Nach Meinung der Antragsgegnerin war diese nicht "erheblich" im Sinne des § 5 Buchst. c FAO und waren die Bezüge zum kollektiven Arbeitsrecht nicht intensiv genug. Dafür sei Voraussetzung, daß das kollektive Arbeitsrecht entscheidungserheblich sei oder sein könne, einen wesentlichen Anteil an der argu-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

mentativen Auseinandersetzung habe und nicht bloß Anspruchs- oder Regelungsgrundlage für individuelle Ansprüche oder Maßnahmen sei.

3. Mit dem zuletzt genannten Kriterium hat die Antragsgegnerin ihre Sicht zu sehr verengt. Sie läuft auf eine unverhältnismäßige Erschwerung der Möglichkeit hinaus, die Qualifikation eines Fachanwalts für Arbeitsrecht zu erwerben.

a) Die Vorschriften des § 43 c BRAO und der Fachanwaltsordnung enthalten eine an Art. 12 Abs. 1 GG zu messende Regelung der Berufsausübung. Solche Regelungen sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar, wenn ihnen eine schutzwürdige Erwägung des Gemeinwohls zugrunde liegt, sie nach Art und Ausmaß geeignet und erforderlich sind, den vom Gesetzgeber verfolgten Zweck zu erreichen, und eine Gesamtabwägung zwischen der Schwere des Eingriffs und dem Gewicht der ihn tragenden Gründe ergibt, daß die Grenze der Zumutbarkeit gewahrt ist (BVerfGE 85, 248, 259; BVerfG BRAK-Mitt. 1998, 145).

b) Im Lichte des Grundrechts ist bei der Bewertung der von dem Bewerber vorgelegten Nachweise für den Erwerb der besonderen praktischen Erfahrungen auf seinem Fachgebiet ein um so großzügigerer Maßstab anzulegen, je schwieriger es ist, solche praktischen Erfahrungen zu sammeln. Fachanwaltsbewerber für das Arbeitsrecht stehen häufig vor dem Problem, daß sie die Lehrgänge besucht haben und eine ausreichende Zahl von Fällen aus dem Individualarbeitsrecht nachweisen können, jedoch Defizite im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts haben. Dies liegt daran, daß die Zahl der Verfahren im kollektiven Arbeitsrecht sehr begrenzt ist (Senatsbeschluß vom 29. Januar

1996 - AnwZ (B) 50/95, BRAK-Mitt. 1996, 81) und die wenigen Verfahren hauptsächlich von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bearbeitet werden. Gerade im ländlichen Raum ist es vielfach unmöglich, Mandate im kollektiven Arbeitsrecht zu akquirieren (BVerfG BRAK-Mitt. 1998, 145, 146; Holl, in: Hartung/Holl, Anwaltliche Berufsordnung 1997 § 5 FAO Rdnr. 37).

Die Satzungsversammlung ist den Fachanwaltsbewerbern für das Arbeitsrecht deshalb entgegengekommen. Es ist davon abgesehen worden, die nachzuweisende Zahl von 100 bearbeiteten Fällen in der Form aufzuteilen, daß bestimmte Quoten auf individuelles und kollektives Arbeitsrecht entfallen müssen. Aus § 5 Buchst. c Satz 2 FAO ergibt sich, daß sogar alle nachgewiesenen Fälle solche des Individualarbeitsrechts sein dürfen, sofern nur bei einer hinreichenden Anzahl - die von der Satzungsversammlung nicht festgelegt wurde - kollektives Arbeitsrecht eine "nicht unerhebliche Rolle spielt". Wollte man für den Nachweis nur solche Fälle berücksichtigen, bei denen die kollektiv-arbeitsrechtlichen Fragen im Mittelpunkt stehen, würde dies der von der Satzungsversammlung verfolgten Tendenz zuwiderlaufen.

Eine derartige Verschärfung würde das Grundrecht der Berufsfreiheit unverhältnismäßig einschränken. Die Voraussetzungen zum Erwerb der Qualifikation als Fachanwalt für Arbeitsrecht waren bereits Gegenstand verfassungsgerichtlicher Überprüfung. Rechtsgrundlage der Verleihung war damals § 9 Abs. 1 Buchst. c RAFachBezG. Danach mußte die Bearbeitung von 80 Fällen, davon mindestens 1/3 gerichtliche Verfahren, nachgewiesen werden. Die Zahlen waren also geringer als nach § 5 Buchst. c FAO. Dennoch hielt es das Bundesverfassungsgericht für angezeigt, darauf hinzuweisen, daß gerade in wenig industrialisierten Gebieten und für Einzelanwälte nicht unerhebliche

Schwierigkeiten bestünden, Mandate aus dem Bereich des kollektiven Arbeitsrechts zu bekommen. Indessen eröffne, so bemerkte das Bundesverfassungsgericht weiter, die Möglichkeit, zunächst durch eine andere fachgebietsbezogene Tätigkeit die erforderlichen Anwaltserfahrungen im kollektiven Arbeitsrecht zu ersetzen (§ 9 Abs. 2 RAFachBezG), den Bewerbern zumutbare Alternativen zum Erwerb der Fachanwaltsqualifikation (BVerfG BRAK-Mitt. 1998, 145, 146).

Diese Möglichkeit besteht nach der Fachanwaltsordnung nicht mehr (vgl. dazu BGH, Beschl. v. 21. Juni 1999 - AnwZ (B) 81/98, BRAK-Mitt. 1999, 230, 231, die hiergegen eingelegte Verfassungsbeschwerde wurde nicht angenommen; Beschl. v. 13. März 2000 - AnwZ (B) 25/99, BRAK-Mitt. 2000, 143). Deshalb müssen den Bewerbern andere zumutbare Möglichkeiten offenstehen, den Nachweis praktischer Erfahrungen zu erbringen. Solche Erfahrungen können auch anhand von Fällen gewonnen werden, bei denen das kollektive Arbeitsrecht lediglich Anspruchs- oder Regelungsgrundlage für individuelle Ansprüche oder Maßnahmen ist.

4. Allerdings kann kollektives Arbeitsrecht keine "wesentliche Rolle spielen", wenn es im konkreten Fall von vornherein nicht darauf ankommen kann. Mit der Antragsgegnerin ist deshalb davon auszugehen, daß eine Frage aus dem kollektiven Arbeitsrecht erheblich sein muß oder wenigstens erheblich sein kann. Des weiteren muß das kollektive Arbeitsrecht einen wesentlichen Anteil an der argumentativen Auseinandersetzung haben. Das ist nicht auf den Umfang, sondern auf den Inhalt der Argumentation zu beziehen. Das kollektive Arbeitsrecht muß für den Fall substantielle Bedeutung haben. Es genügt nicht, wenn in einem Kündigungsschutzverfahren routinemäßig lediglich in einem

Satz die mangelnde Anhörung des Betriebsrats gerügt wird (Holl, in: Hartung/Holl, § 5 FAO Rdnr. 39). Auf beide Erfordernisse hat die Antragsgegnerin ihre Ablehnung aber nicht gestützt. Das wäre auch nicht gerechtfertigt, weil die kollektivrechtlichen Bezüge, die der Anwaltsgerichtshof in seinem Beschluß ausführlich dargelegt hat, auch nach Meinung des Senats substantielles Gewicht hatten.

Die Antragsgegnerin hat - zu Recht - auch nicht die Zahl der Fälle, die einen derartigen Bezug aufweisen, als unzureichend beanstandet.

Deppert Fischer Ganter Otten

Salditt Schott Christian