

Wie wird man Fachanwalt?

Interview mit Ingrid Hagenbruch, Fachanwältin für Arbeitsrecht

stud. jur. Tim Hagenbruch, Universität Freiburg

Der Titel Fachanwalt erfreut sich steigender Beliebtheit in der Anwaltschaft. Viele Anwälte wollen damit den Nachweis erbringen, Experte auf einem bestimmten Gebiet zu sein. Inzwischen gibt es den Fachanwalt für mehr als zwanzig Rechtsgebiete, vom Agrar- bis zum Verwaltungsrecht.

Was haben Sie sich von diesem Titel erhofft? Haben sich diese Hoffnungen verwirklicht?

Es ging mir nicht um einen Titel, sondern um eine nachgewiesene fundierte Ausbildung von Kenntnissen auf einem bestimmten Fachgebiet. Wie sich herausstellte, sind die Hürden zum Erwerb der Fachanwaltsbezeichnung ganz schön hoch, allerdings legen immer mehr Mandanten Wert darauf, dass „ihr“ Anwalt Spezialwissen für die Lösung ihres Problems hat.

Was muss man tun, um diesen Titel führen zu dürfen?

Um den Titel Fachanwalt führen zu dürfen, muss man eine bestimmte Zahl an Lehrgängen absolvieren und nachweisen, dass man Fälle dieses Rechtsgebiets bearbeitet hat.

Der Titel Fachanwalt wird von der zuständigen Rechtsanwaltskammer vergeben. Der Kammer muss man dann auch Nachweise erbringen, eine bestimmte Anzahl praktischer Fälle selbstständig und qualifiziert bearbeitet zu haben. Nur wenn dieser Nachweis erbracht wurde, darf man den Titel Fachanwalt führen.

Außerdem müssen theoretische Kenntnisse nachgewiesen werden.

Wie läuft das im Einzelnen ab?

Den Nachweis der theoretischen Kenntnisse erbringt man, indem man eine vorgeschriebene Anzahl an Fachlehrgängen absolviert. Bei mir waren es 120 Zeitstunden.

Dazu kommen Klausuren – im Arbeitsrecht waren es damals fünf – heute sind es drei, die bestanden werden müssen. Jede Klausur dauerte fünf Stunden.

Wie die meisten Kollegen besuchte auch ich die Lehrgänge neben meiner normalen Berufstätigkeit. Das war nur an Wochenenden möglich. An fünf Wochenenden musste ich zum Fachanwaltslehrgang. Dieser dauerte jeweils von Donnerstag bis Sonntag, wobei sonntags die Klausur geschrieben wurde. Die Klausuren bestanden – wie im Studium – aus Fällen, die im Gutachtenstil gelöst werden mussten.

Ist es schwierig, den Titel zu erlangen?

Die Absolvierung der Lehrgänge war deshalb nicht leicht, weil man die Woche über arbeitete und dann von 9 bis 18 Uhr Vorlesung hatte, den Stoff abends für die Klausur noch wiederholen musste, erst am Sonntag wieder heimfuhr und montags wieder arbeitete.

Im praktischen Teil musste ich 100 Fälle nachweisen, wobei 50 Fälle vor Gericht verhandelt worden sein mussten. Gefordert wurden auch Fälle des kollektiven Arbeitsrechts. Diese Fallzahlen zu erreichen war besonders schwierig, da Fälle auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechts und Personalvertretungsrechts nicht an der Tagesordnung sind.

In der Regel wird mit dem Bewerber, bevor er den Titel erhält, zusätzlich noch eine „Fachgespräch“ genannte mündliche Prüfung durchgeführt. Bei mir erschienen die Leistungen als hinreichend nachgewiesen, so dass der Prüfungsausschuss von einem Fachgespräch absah.

Darf man dann den Titel immer führen?

Um den Titel Fachanwalt weiter führen zu dürfen, müssen jedes Jahr mindestens zehn Stunden Fortbildung im entsprechenden Fachgebiet nachgewiesen werden.

Wie beurteilen Sie das Niveau der Fachanwaltsseminare?

Sehr anspruchsvoll.

Wird man in der universitären Ausbildung gut auf die arbeitsrechtliche Praxis vorbereitet?

Meines Erachtens ist die Vorbereitung nicht sehr gut. Die meisten Kenntnisse habe ich mir nach der universitären Ausbildung in der beruflichen Praxis sowie im Fachanwaltslehrgang erworben.

Welche aktuellen Entwicklungen fallen Ihnen im Arbeitsrecht auf?

Was mir im Arbeitsrecht auffällt, ist, dass europarechtliche Bezüge auch und gerade im Arbeitsrecht immer wichtiger werden. Durch den Einfluss des Europarechts hat sich in der Rechtsprechung viel bewegt.

Können Sie konkrete Beispiele geben?

Dabei wären z.B. die europäischen Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu nennen, die große Auswirkungen auf das Arbeitsrecht haben, beispielsweise in der Rechtsprechung zur Stellung von Teilzeitkräften: Der EUGH hat in mehreren Entscheidungen festgestellt, dass in der früher herrschenden Praxis, Teilzeitkräfte nicht mit

Vollzeitkräften gleichzustellen, eine mittelbare Diskriminierung von Frauen liegt, weil Teilzeitangestellte überwiegend Frauen sind.

Dies ist nur ein Beispiel. Durch die Freizügigkeit von Arbeitnehmern im EU-Raum änderten sich Gesetze und Rechtsprechung.

Was erwarten die Praktiker im Arbeitsrecht vom Gesetzgeber?

Der deutsche Gesetzgeber sollte sich mehr und v.a. beizeiten an den Richtlinien der EG orientieren, aber andererseits nicht über das Ziel hinausschießen, wie das beim AGG teilweise geschehen ist. Hier wären mehr Sorgfalt bei der Gesetzesentwicklung und ein kritischer Blick auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes wünschenswert.

Nach wie vor ist es so, dass Arbeitsrecht sehr stark von der Rechtsprechung dominiert ist, mehr vielleicht als andere Rechtsgebiete. Immer noch gibt es kein kodifiziertes Arbeitsgesetzbuch, sondern lediglich punktuelle Einzelgesetze (Kündigungsschutzgesetz, Engeltfortzahlungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz...).