

## Hinweisblatt

Sehr geehrte Frau Kollegin,  
sehr geehrter Herr Kollege,

um unnötige Rückfragen und zeitliche Verzögerungen des Antragsverfahrens zu vermeiden, bitten wir Sie, nachfolgend aufgeführte Unterlagen vollständig Ihrem bei der Geschäftsstelle der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden, einzureichenden Antrag auf Verleihung der Bezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ beizufügen:

1. das von der RAK Sachsen erstellte Formular Antrag an die Rechtsanwaltskammer Sachsen auf Verleihung der Bezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“,
2. ein Verrechnungsscheck über €385,00 gemäß § 2 Abs. 1 der aktuellen Gebührenordnung der RAK Sachsen. Bei Überweisung können Sie eine Kopie des entsprechenden Beleges beifügen.
3. die Bescheinigung über die Teilnahme an einem auf den Erwerb der Fachanwaltsbezeichnung vorbereitenden Lehrgang (Teilnahmebescheinigung), der die gesamten relevanten Teilbereiche des Fachgebiets gemäß § 10 FAO umfasst und dessen Erfolg durch mehrere Klausuren bestätigt wird. Die Gesamtdauer des Lehrganges muss, Leistungskontrollen nicht eingerechnet, mindestens 120 Zeitstunden betragen. Die Teilnahmebescheinigung muss § 6 Abs. 2 FAO entsprechen.
4. sämtliche Aufsichtsarbeiten (einschließlich Aufgabenstellung) aus dem Lehrgang und ihre Bewertungen in Kopie,
5. die Fallliste mit folgenden Angaben:  
Kanzlei-Aktenzeichen, zusätzlich Gerichts-Aktenzeichen bei gerichtlichen Verfahren, Zeitraum, Art und Umfang der Tätigkeit, Stand des Verfahrens, Gegenstand

Außergerichtliche und gerichtliche Fälle sollen voneinander getrennt mit jeweils fortlaufenden Nummern möglichst chronologisch aufgeführt werden.

Der Schwerpunkt der Darstellung soll sich auf den „Gegenstand“ des Falles beziehen und muss geeignet sein, dem Ausschuss die Prüfung zu ermöglichen, ob besondere Kenntnisse auf den in § 10 FAO vorgesehenen Bereichen vorliegen. Hierzu bietet sich sowohl eine übersichtliche Sachverhaltsdarstellung als auch die Benennung der zu klärenden Rechtsfragen an, die besondere Kenntnisse erforderten.

Diesem Hinweisblatt ist ein Muster der Falllisten beigelegt. Zur Veranschaulichung werden auch zwei exemplarische Auflistungen beigelegt, denen Sie entnehmen können, welche Anforderungen der Ausschuss an diese Angaben stellt. Wir empfehlen, die Angaben lieber zu ausführlich als zu knapp zu gestalten, da ansonsten Nach- und Rückfragen des Fachanwaltsausschusses erforderlich werden können, die das Verfahren verzögern.

Für Rückfragen steht Ihnen der/die Vorsitzende des Fachanwaltsausschusses gerne zur Verfügung.

Der/die Vorsitzende des Fachanwaltsausschusses

**Fallliste „Außergerichtliche Fälle“ zum Antrag vom .....**

<b>Ifd. Nr.</b>	<b>AZ Kanzlei</b>	<b>Zeitraum der Tätigkeit</b>	<b>Art und Umfang der Tätigkeit</b>	<b>Stand des Verfahrens</b>	<b>Gegenstand des Falles</b>
1					1.Sachverhalt  2.Rechtsfrage
2					1.Sachverhalt  2.Rechtsfrage
3					1.Sachverhalt  2.Rechtsfrage

**Fallliste „Gerichtliche Fälle“ zum Antrag vom .....**

Ifd. Nr.	AZ Kanzlei AZ Gericht	Zeitraum der Tätigkeit	Art und Umfang der Tätigkeit	Stand des Verfahrens	Gegenstand des Falles
1					1.Sachverhalt  2.Rechtsfrage
2					1.Sachverhalt  2.Rechtsfrage
3					1.Sachverhalt  2.Rechtsfrage

einseitige Verfügung im Beschlußverfahren auf Aussetzung der Einführung einer Stechuhr, da Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verletzt: Ansprüche gem. § 23 Abs 3 BetrVG sind auch im einseitigen Verfügungsverfahren geltend zu machen, daher unzulässig; Einführung einer Stechuhr ist zwar mitbestimmungspflichtig, der Betriebsrat verweigert jedoch kontinuierlich seine Beteiligung, daher kein grober Verstoß, nur dieser soll durch § 23 BetrVG sanktioniert werden; wegen fehlender Vereinbarung mit dem Betriebsrat ist Benutzung der Stechuhr nur freiwillig; Frage der Streitwerthöhe

Feststellung im Beschlußverfahren, daß die Installation einer Telefonanlage, die Einführung und Anwendung eines Ausgangsbuches und die Ausgabe von Personalfragebögen sowie das Einführen einer Stechuhr die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verletzt; Stechuhr siehe 20 BV-Ga292 (wurde sowohl im einseitigen Verfügungsverfahren wie auch im normalen Beschlußverfahren geltend gemacht); Telefonanlage nicht mitbestimmungspflichtig, keine technische Einrichtung iSv § 87 Abs 1 Ziff. 6 BetrVG, da keine Überwachung des Verhaltens oder der Leistungen der Arbeitnehmer; Ausgangsbuch nur für leitende Angestellte (sonst kein Mitbestimmungsrecht) und nur für Außendienstmitarbeiter (Konkretisierung schon bestehender, arbeitsvertraglicher Pflichten) und damit nicht mitbestimmungspflichtig; Personalfragebögen auf Wunsch der Arbeitnehmer ausgegeben und völlig freiwillig; Streitwerthöhe

außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung; Arbeitnehmer legte während der Arbeit kurze Pause (20 Min.) ein, als er telefonisch vom Tod seines Bruders erfuhr; Verweisung des Hofes durch den Arbeitgeber mit der Bemerkung, er brauche nicht mehr wiederkommen; Streit ging um die Frage, ob darin Kündigung zu sehen sei oder ob die Abholung der Arbeitspapiere konkludent eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers darstelle; Probleme der Beweiswürdigung

Zahlung einer Abfindung aufgrund Sozialplanes; falsche Bekl. wegen Betriebsüberganges gem. § 613 a BGB; keine Nachwirkung gem. § 77 Abs 6 BetrVG; da kein Fall der notwendigen Mitbestimmung; Arbeitsverhältnis endete aufgrund Befristung und nicht Kündigung, letzteres ist Anspruchsvoraussetzung; im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang wurde mit ursprünglichem Arbeitgeber ein Aufhebungsvertrag geschlossen; Problem ob Betriebsübergang vorliegt (Verkauf von Inventar und Verpachtung); zeitlicher Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung

Nichtverlängerungsmittel gem. § 2 des Tarifvertrages über die Mitteilungspflicht; Formalien der Nichtverlängerungsmittel; Abschluß eines neuen Dienstvertrages; Streit, ob dadurch inzidenter und nach dem Willen der Parteien der alte Arbeitsvertrag aufgehoben wurde; Zulässigkeit einer Befristung im Theaterbereich; Zuständigkeit der Bühnenschiedsgerichtsbarkeit unter Anschluß des ordentlichen Rechtsweges

Arbeitnehmer war durch Verkehrsunfall über 1 1/2 Jahre krank, Schwerbehinderter seit über 20 Jahren im Betrieb beschäftigt (Musiker eines großen Orchesters); unter Androhung der fristlosen bzw. außerordentlichen Kündigung zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages gezwungen, obwohl anwaltliche Vertretung bekannt war und Gegenseite mit Anwalt vertreten; d. späteren Prozeßbevollmächtigten; Aufhebungsvertrag wurde angefochten gem. § 123 BGB sowie § 119 BGB

Lohnklage, da Arbeitgeber Lohn einbehält wegen vorheriger Überbezahlung aufgrund falscher Eingruppierung; Einrede der Entreichnung, Rückstufung ohne Änderungskündigung u U unwirksam; Frage der Anerkennung von Dienstjahren vor der Tätigkeit im öffentlichen Dienst wegen Leistungsnachweis

Ersetzung des Wahlvorstandes zur Durchführung einer Betriebsratswahl u Einleitung einer neuen Wahl des Betriebsrates im Wege einer einseitigen Verfügung (Beschlußverfahren) wegen fehlerhafter Betriebsratswahl; u a wurden angestellte Gesellschafter einer GmbH nicht in die Wählerliste aufgenommen, obwohl als Arbeitnehmer tätig; ihnen wurde auch die Teilnahme an der Betriebsratswahl verweigert; Frage der Aufhebungsberichtigung gem. § 19 BetrVG; Einfluß auf Ergebnis bei § 19 BetrVG irrelevant; 5 Wahlvorstandsmitglieder statt 3 Mitglieder ohne hinreichenden Grund; falsche Aufteilung von Angestellten (auch Verkäufer fallen hierunter) und Arbeiter; fehlerhafte Nachfrist gem. § 6 Abs 2 WO 72; Korrektur fehlerhafter Vorschlagslisten innerhalb von 3 Tagen gem. § 8 Abs. 2 WO 72; keine Angabe der Gruppenzugehörigkeit auf Wahlvorschlagsliste; fehlender Hinweis, daß gemeinsame Wahl durchgeführt wird gem. § 3 Abs 2 Ziff. 5 WO 72

fristlose verhaltensbedingte Kündigung wegen unerlaubtem Fernbleiben von der Arbeit über einen Zeitraum von 3 Monaten; Abmahnung insofern nicht erforderlich; Bedingungsfeindlichkeit einer Kündigung und ihre Ausnahme; fehlerhafter Antrag auf nachträgliche Zulassung; Vortrag nicht glaubhaft gemacht; unzulässig, wenn vorher die Kündigung angedroht wurde und AN Zugang der Kündigung vereitelte; unzulässige Rechtsausübung bei Niederlegung eines eingeschriebenen Briefes, wenn Zugang von Arbeitnehmer vereitelt;

Erlaß eines Versäumnisurteils trotz berechtigtem Antrag auf Terminverlegung wegen Jahresurlaubs des Anwalts ohne Mitteilung der Nichtstattgabe des Antrages; Anordnung des persönlichen Erscheinens der Partei - die nicht erschien wegen des Vertagungsantrages - ändert nichts an dieser Rechtslage, mit Versäumnisurteil auch noch Ordnungsgeld gegen Partei; außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus verhaltensbedingten Gründen; zweimalige unbefugte Einsichtnahme in die Personalakten von Mitarbeitern trotz Abmahnung nach dem ersten Verstoß; unerlaubtes Entfernen vom Arbeitsplatz; Agitation während der Arbeitszeit gegen Arbeitgeber; Tätigkeit im Konkurrenzunternehmen nach Kündigung; vorheriger Abkehrwille dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt; Umdeutung der außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche

betriebsbedingte Änderungskündigung wegen Wegfall des Arbeitsplatzes; keine Einhaltung der 3-Wochen-Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage, da gegnerischer Schriftsatz nicht unterzeichnet war und damit keine Zustellung erfolgt (Heilung nicht möglich, da „demnächst“ festgestellt werden muß und Fristablauf zwingende Rechtsfolgen auslöst, § 4 KSchG); wegen Betriebsüberganges falscher Bekl., der „Übnehmer“ wäre zu verklagen gewesen; da die Änderungskündigung vorbehaltlos angenommen wurde, ist das Arbeitsverhältnis in jedem Fall beendet; spätestens durch weitere verhaltensbedingte Kündigung, durch den „Übnehmer“ beendet; da hiergegen keine Kündigungsschutzklage erhoben; Problem der Zulässigkeit einer Änderungskündigung aus Anlaß des Betriebsüberganges

betriebsbedingte Kündigung wegen Wegfall des Arbeitsplatzes; Versäumung der Klagefrist, keinen Anspruch auf nachträgliche Zulassung, da falsche Beurteilung der Erfolgsaussichten kein Grund; Bekl. falsche Partei, da nach der Kündigung Betriebsübergang erfolgte; außergerichtliches Vergleichsangebot zur Wiederaufnahme der Arbeit; Problem, ob darin Rücknahme der Kündigung gesehen werden kann

Anrechnung einer jederzeit widerruflichen übertariflichen Zulage; Problem der Mitbestimmung; Frage, ob kollektivrechtliche Regelung oder aufgrund individueller Vereinbarungen, da über Jahre gestaffelt und nur bei nicht ganz 50 % der Arbeitnehmer, wurde nicht gleichmäßig bei allen Arbeitnehmern angedreht; Anrechnung nach Betriebsabteilungen; rückwirkende Anrechnung, da Tarifvertrag rückwirkend das Gehalt erhöhte; Frage der betrieblichen Übung hinsichtlich der Möglichkeit des Widerrufs; erneute Anrechnung nach 6 Monaten gleichmäßig bei allen Arbeitnehmern; Frage der zeitlichen Nähe zur Tarifänderung

Meister

Zentrale Rechtsfragen d.  
bearbeiteten Falles:

Streitig war das tatsächliche Vorliegen dringender betrieblicher Gründe sowie die soziale Auswahl. Die Beklagte stellte hier darauf ab, bei Wegfall einer vollständigen Abteilung brauche er keine weitere Sozialauswahl durchzuführen. Die Beklagte verkannte die Rechtslage, daß eine Sozialauswahl ständig betriebsbezogen ist, also zu prüfen ist, ob vergleichbare Arbeitnehmer in übrigen Betriebsteilen bzw. Abteilungen mit dem Kläger vergleichbar sind. Vergleichbare Arbeitnehmer waren nach Vortrag des Klägers tatsächlich vorhanden und auch weniger schutzbedürftig als der Kläger. Auf Grund der Prozeßführung der Beklagten betrachtete der Kläger die Vertrauensbasis letztlich als zerstört und schloß das Verfahren mit der Zahlung einer angemessenen Abfindung ab.

---

zentrale Rechtsfragen d.  
bearbeiteten Falles:

Fristlose außerordentliche Kündigung der Personalratsvorsitzenden wegen Verdacht einer strafbaren Handlung. Die Klägerin war bei der Beklagten als Kassiererin beschäftigt und hatte, wie nachgewiesen wurde, Geld aus der Kasse entwendet. Die Klage war verspätet eingereicht. Streitig war seitens der Klägerin ordnungsgemäße Zustellung durch Gerichtsvollzieher, wobei hier klägerseits nicht geachtet wurde, daß es sich bei Zustellung durch Gerichtsvollzieher um eine öffentliche Urkunde handelt, die mit einfachem Bestreiten nicht anzugreifen ist. Wiedereinsatzantrag wurde keiner gestellt. Streitig war weiter, daß die Personalratsanhörung ordnungsgemäß erfolgte. Hier wurde die Klägerin nicht beteiligt, da sie unmittelbar Betroffene war. Die Personalratsanhörung wurde geführt durch den Geschäftsführer der Beklagten mit der stellvertretenden Vorsitzenden des Personalrates durch Zeugenaussage der stellvertretenden Personalratsvorsitzenden wurde die ordnungsgemäße Personalratsanhörung unter Beweis gestellt. Abmahnung war hier entbehrlich, da es sich um einen schwerwiegenden Verstoß im Vertrauensbereich handelt.

---

zentrale Rechtsfragen d.  
bearbeiteten Falles:

Streitgegenständlich war eine Kündigung durch den Arbeitgeber nach Erhalt der sicheren Erkenntnis, daß die Klägerin für das Ministerium der Staatssicherheit tätig war. Streitig war, ob für dieses Arbeitsverhältnis, welches erst nach dem 01.10.91 begann, der Sonderkündigungstatbestand des Einigungsvertrages anwendbar ist. Weiter war streitig, ob eine Tätigkeit im Rahmen der nach Angaben der Klägerin lediglich im Rahmen der dienstlichen Obliegenheiten erfolgte Auskunftstätigkeit gegenüber dem MfS die Beklagte zur Kündigung berechtigt. Die Revision gegen dieses Urteil wurde zugelassen.