

# Stellungnahme

des Bundesverbandes der  
Unternehmensjuristen e.V.

durch die Fachgruppe  
Berufsrecht

zur

Evaluierung

des Gesetzes zur  
Neuordnung des Rechts  
der Syndikusanwälte

Juli 2019

---

## **I. Einleitung**

Der Gesetzgeber hat 2016 den Syndikusanwalt als Teil einer einheitlichen Anwaltschaft anerkannt. Zu dem pluralistischen Bild der Berufsausübungsmöglichkeiten unter niedergelassenen Anwälten fügte sich die Berufsausübungsvariante des Syndikusrechtsanwaltes.

Die Anwaltschaft als Organ der Rechtspflege nimmt im rechtsstaatlichen System die Funktion des Sachwalters der Parteiinteressen wahr. Ohne unabhängige Anwaltschaft, die in einem gewissen Schutzraum agieren kann, wird es keinen funktionsfähigen Rechtsstaat geben. Diese Feststellung umfasst auch Syndikusrechtsanwälte.

Syndikusrechtsanwältinnen und Syndikusrechtsanwälte haben die Verantwortung, das Recht in die Unternehmen zu tragen. Das Unternehmen steht zum Syndikusrechtsanwalt in einem Mandantenverhältnis.

Doch gibt es neue gefährliche Tendenzen für den Rechtsstaat, den Schutz des Vertrauensverhältnisses zwischen Anwalt und Mandant von den Eigenschaften bzw. der Rechtspersönlichkeit des Mandanten abhängig zu machen. Diese Gefahr droht nach der Jones-Day-Entscheidung auch der Arbeit von niedergelassenen Rechtsanwälten.

Der Bundesverband der Unternehmensjuristen (BUJ) nimmt hier zu einem berufsrechtlichen Gesetz Stellung. Jedoch geht die Bedeutung dieses Gesetzes weit über das anwaltliche Berufsrecht hinaus.

Daher freuen wir uns, wenn wir mit dieser Stellungnahme zu einem tragfähigen Fundament für die anwaltliche Berufsausübung beitragen, welches von einem rechtsstaatlichen Verständnis der Anwaltschaft getragen ist.

### **A. Quantitative Evaluierung**

Ziel des Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte war die Wiederherstellung des Status quo aus der Zeit vor den BSG Urteilen aus dem Jahr 2014. Im Gesetz selbst ist festgeschrieben, dass die Auswirkungen des Gesetzes auf die Zulassungspraxis der Rechtsanwaltskammern und der Patentanwaltskammer sowie auf die Befreiungspraxis in der gesetzlichen Rentenversicherung nach drei Jahren evaluiert werden.

Syndikusrechtsanwältinnen und Syndikusrechtsanwälte machen nach nun drei Jahren einen beträchtlichen Teil der Anwaltschaft aus. Derzeit geht der BUJ von knapp 18.000 Syndikusrechtsanwältinnen und Syndikusrechtsanwälten in 27 regionalen Rechtsanwaltskammern aus.

Es liegt in der Natur der Sache, dass die Zulassungszahlen kurz nach dem Inkrafttreten des Syndikusgesetzes höher waren als derzeit. Doch gehen nach Informationen der Rechtsanwaltskammern weiterhin 400 bis 500 Zulassungsanträge pro Monat ein. Ein Drittel der Zulassungsanträge sind

Erstreckungsanträge, welche vor allem nach einem Arbeitgeberwechsel gestellt werden. Bei den zweidrittel Neuzulassungen besteht der Großteil aus sogenannten „Altfällen“, welche nun nach einem Arbeitgeberwechsel nach Wegfall der Doppelberufstheorie eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt beantragen.

Eine Schwemme an Zulassungen, wie sie von Teilen der Anwaltschaft und auch der Politik im Gesetzgebungsverfahren befürchtet wurde, ist ausgeblieben.

Auch die Zweifel, ob eine solche Zulassung rechtsmissbräuchlich genutzt wird, haben sich nach den Erfahrungen der Rechtsanwaltskammern nicht bestätigt. Nach Aussagen der Rechtsanwaltskammern, stimmen die durch den Arbeitgeber bestätigten Angaben zur Tätigkeit und Weisungsfreiheit mit den tatsächlichen Verhältnissen überein.

Es ist festzustellen, dass Arbeitgeber sich sehr genau überlegen, an welchen Positionen sie einen Syndikusrechtsanwalt einsetzen möchten und können.

## **B. Tätigkeitsunterbrechung auf Grund sozial erwünschtem Verhalten**

Die Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt ist tätigkeitsbezogen konzipiert. Diese Vorgabe wird von den Rechtsanwaltskammern sehr restriktiv ausgelegt. Regelmäßig sehen sich die Kammern mit Konstellationen konfrontiert, in denen Syndikusrechtsanwältinnen und Syndikusrechtsanwälte mitteilen, dass sie ihre Tätigkeit eine vorübergehende Zeit nicht ausüben werden: Elternzeit, Sabbatical, passive Zeiten bei der Elternteilzeit, Betriebsratstätigkeit, Projektarbeit, Entsendung durch den Arbeitgeber aber auch Altersteilzeitmodelle stehen hier zunehmend im Fokus.

In Zeiten des Umbruchs der Arbeitswelt, in der die Abkehr von starren Arbeitsmodellen und vorgegebener Karrierewegen im Vordergrund steht, ist eine klare berufsrechtliche Regelungen für Zeiträume anderweitiger Tätigkeiten von Syndikusrechtsanwälten wünschenswert. Dabei ist es unbefriedigend, wenn die Klärung solcher Rechtsfragen der Rechtsprechung der Amtsgerichtshöfe und dem Bundesgerichtshof überlassen ist. Zumeist bedarf es einer solchen gerichtlichen Klärung, weil die Deutsche Rentenversicherung Bund die maßgeblichen Vorschriften mehr als restriktiv auslegt und annimmt, dass keine „Ausübung der Tätigkeit“ erfolgt.

Darüber hinaus regelt § 6 Abs. 5 S. 2 SGB VI den Fall, dass die Befreiung sich auch auf andere versicherungspflichtige Tätigkeiten erstreckt, wenn diese infolge ihrer Eigenart oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt sind und der Versorgungsträger für die Zeit der Tätigkeit den Erwerb einkommensbezogener Versorgungsansparungen gewährleistet. Jedoch wird diese Regelung faktisch nicht von der DRV Bund angewendet. Erfahrungsgemäß stellt diese bei jeglicher Änderung der Tätigkeit auf einen neuen Befreiungsantrag nach § 6 Abs. 1 SGB VI ab. Der Syndikusrechtsanwalt hat damit faktisch keine Möglichkeit für eine gewisse Dauer anderweitige Tätigkeiten in seinem Arbeitsverhältnis auszuüben. Dies ist kaum mit dem heutigen Anspruch der Arbeitswelt auf Flexibilität und der Entwicklung eines breiten Fachwissens sowie andererseits der Wunsch auf Arbeitsunterbrechung vereinbar. Ebenso widerspricht dieser Umstand dem Ziel des Gesetzes, weitestgehend Brüche in der Versorgungsbiografie zu vermeiden. Im Zweifel müsste jede Projektarbeit oder Entsendung des Syndikusrechtsanwalts hinterfragt werden, egal wie lange sie andauert.

Anders als z.B. § 46 WPO für Wirtschaftsprüfer, kennt die BRAO keine Regelung zum Ruhen der Zulassung, so dass der Rechtsanwalt/ Syndikusrechtsanwalt bei ungeklärten Sachverhalten im Zweifel das Risiko des Widerrufs seiner Zulassung zu tragen hat. Alle Konstellationen durch die Rechtsprechung klären zu lassen, ist den Betroffenen mit Hinsicht auf eine geregelte Ausübung des Berufes und der damit einhergehenden Alterssicherung kaum zuzumuten. Zur Wahrung der Kontinuität der Berufsausübung und der berufsständischen Versorgung empfiehlt sich dringend eine klare Regelung in der BRAO aufzunehmen, ab welchem Zeitpunkt anderweitige Tätigkeiten oder zeitliche Unterbrechungen für die Zulassung als schädlich anzusehen sind. Letztlich dient das auch dem Schutz der Arbeitgeber, da diese ansonsten im Falle einer Sozialversicherungsprüfung Gefahr laufen, im Nachhinein Beanstandungen wegen fehlerhafter Abführung von Rentenversicherungsbeiträgen zu erhalten.

Als Leitlinien für zeitliche Unterbrechungen kann die jüngste Entscheidung des BGH vom 18. März 2019 (Az. AnwZ (Brg) 6/18) zur Elternzeit sowie indirekt zur längeren Erkrankung und Urlaub herangezogen werden. Diese Zeiten sollen schon per se nicht zum Widerruf der Syndikuszulassung führen, da sie nicht im Widerspruch zu § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO stehen.

Dies kann auch für Zeiten einer Betriebsratstätigkeit gelten. Der Senat hat in der Entscheidung vom 29.01.2018, Az.: AnwZ (Brg) 12/17 explizit offen gelassen, wie im Fall eines bei Aufnahme des Betriebsratsamts bereits zugelassenen Syndikusrechtsanwalts zu entscheiden wäre. Gerade in Hinsicht der Wahrung einer institutionalisierten Arbeitnehmervertretung, wäre es unbillig, den zugelassenen Syndikusrechtsanwalt in Zeiten der Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen zu benachteiligen.

Bei anderweitigen Tätigkeiten ist auf das Merkmal der zeitlichen Begrenzung abzustellen. Übt der Syndikusrechtsanwalt die anderweitige Tätigkeit nur übergangsweise bzw. gelegentlich - also nicht dauerhaft - aus, so muss dies nicht zwangsweise zum Widerruf der Zulassung führen, solange diese auch nicht nach § 7 Abs. 8 BRAO unvereinbar mit dem Beruf des Rechtsanwalts/ Syndikusrechtsanwalts ist. Als nicht dauerhaft können z.B. Zeiträume von bis zu 2 Jahren angesehen werden.

Wir schlagen aus den oben genannten Ausführungen folgenden Wortlaut vor:

*„Die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt ist ferner ganz oder teilweise zu widerrufen, soweit die arbeitsvertragliche Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses oder die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit dauerhaft nicht mehr den Anforderungen des § 46 Absatz 2 bis 5 entspricht.“*

**Alternative:**

*„Nicht jede zeitlich begrenzte Unterbrechung einer Tätigkeit führt dazu, dass die Zulassung nach § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO zu widerrufen ist.“*

### **C. Tätigkeitswechsel**

Ein wesentlicher Fokus der Zulassungspraxis muss darauf gerichtet sein, dem Syndikusrechtsanwalt größtmögliche Sicherheit im Hinblick auf die Bestandskraft seiner Zulassung zu geben. Dies ist im Fall einer

neuen Zulassung als Syndikusrechtsanwalt durch zwingende Einbindung der DRV und einer in Bestandskraft erwachsenden Entscheidung der örtlich zuständigen Rechtsanwaltskammer bereits jetzt der Fall, Unsicherheiten können aber beim Wechsel einer Tätigkeit auftreten: Weder ist die Abgrenzung zwischen „wesentlichen“ und „unwesentlichen“ Tätigkeitswechseln abschließend im Gesetz geregelt, noch besteht in der Kammerlandschaft Einheitlichkeit darüber, welcher Antrag in der jeweiligen Wechsel-Konstellation zu stellen ist. Auch und insbesondere das fehlende Erfordernis einer zwingenden Einbindung der DRV bei Wechseln der Tätigkeit kann derzeit zu einem unsicheren Schwebezustand führen und bedarf der Nachbesserung. Das gilt umso mehr, als die DRV Bund mittlerweile die selbst aufgestellten Grundsätze wie Beförderung im gleichen Bereich oder Zuständigkeitswechsel von Rechtsgebieten innerhalb einer Rechtsabteilung nicht mehr durchgängig berücksichtigt. Im Einzelnen:

#### I. Abgrenzung „wesentlicher“ / „unwesentlicher“ Tätigkeitswechsel

Die an die Qualifikation eines Stellenwechsels als „wesentlich“ oder „unwesentlich“ gestellten Kriterien sind gesetzlich nicht normiert und werden von den örtlichen Anwaltskammern infolgedessen individuell anhand eigener Maßstäbe definiert. Dies kann zu einer heterogenen Zulassungspraxis führen und bedarf der Vereinheitlichung. Zumindest der Rahmen, ab wann ein Wechsel als wesentlich zu qualifizieren ist, sollte daher gesetzlich in §46 b BRAO normiert werden.

#### II. Einbindung der DRV auch bei *unwesentlichen* Tätigkeitswechseln

Entpuppt sich ein vermeintlich unwesentlicher Stellenwechsel im Nachgang (beispielsweise im Rahmen einer Betriebsprüfung) als „wesentlich“ im Sinne des §46b Abs.3 BRAO, kann der Syndikusrechtsanwalt rückwirkend seine Befreiung verlieren, obgleich der seinen Wechsel bei der für ihn zuständigen Anwaltskammer angezeigt hat. Die DRV musste in diesem Fall nicht in die Entscheidung der Kammer eingebunden werden. Um diese Unsicherheit zu umgehen, empfehlen einzelne Kammern bereits derzeit bei jedem wie auch immer gearteten Wechsel einen Erstreckungsantrag (§46b Abs.3 BRAO) oder einen Antrag auf Feststellung der (Un)wesentlichkeit zu stellen, bei dem die DRV Bund eingebunden werden muss, auch wenn das Gesetz dieses nicht vorsieht.

Auch hier gilt es Homogenität in der Zulassungspraxis zu schaffen und eine zwingende Einbindung der DRV Bund zu normieren, die eine Bindungswirkung für die DRV Bund in dem Maße regelt, welche sich für den Fall der Erstzulassung bereits jetzt in § 46a Abs. 2 Satz 3 BRAO wiederfindet

Zur Stärkung der Rechtssicherheit schlagen wir somit für alle Tätigkeitswechsel das Erfordernis eines in Rechtskraft erwachsenden Bescheides mit Bindungswirkung für die (einzubindende) Deutschen Rentenversicherung Bund vor.

#### III. Wechsel zu neuem Arbeitgeber

Bei einem Arbeitgeberwechsel ist ungeklärt, ob es sich um eine Neuzulassung oder eine Erstreckung der bisherigen Zulassung auf die neue Tätigkeit handelt. Die Praxis der örtlich zuständigen Rechtsanwaltskammern ist diesbezüglich uneinheitlich. Die überwiegenden Argumente sprechen dafür, dass es sich um einen klassischen Fall der Erstreckung handelt, jedoch ist dies aus den ursprünglichen Gesetzesmaterialien nicht klar ersichtlich und sollte in einer Evaluierung klargestellt werden.

Uneinheitlich wird von den Rechtsanwaltskammern in diesem Zusammenhang auch gehandhabt, wie beim Arbeitgeberwechsel formal mit der bisherigen Zulassung umgegangen werden muss, insbesondere ob die

Zulassung für die bisherige Stelle widerrufen werden muss. Auch hier wäre eine Klarstellung wünschenswert. Dies ist schon deshalb wichtig, weil die Implikationen auf das der Anstellung beim bisherigen Arbeitgeber zugeordnete besondere elektronischen Anwaltspostfach („beA“) nicht abschließend geklärt sind, insbesondere wann das beA für eine bestimmte Stelle geschlossen werden muss.

### **Legal privileges auch für Syndikusrechtsanwälte**

Gemäß § 46c Abs. 1 BRAO i.V.m. § 43a Abs. 2 BRAO ist der Syndikusrechtsanwalt zur Verschwiegenheit verpflichtet. Insoweit unterliegt der Syndikusrechtsanwalt berufsrechtlich den gleichen Pflichten wie der (niedergelassene) Rechtsanwalt. Anders als der (niedergelassene) Rechtsanwalt kann sich der Syndikusrechtsanwalt jedoch nicht auf das Zeugnisverweigerungsrecht nach § 53 Abs. 1 Nr. 3 StPO berufen. § 53 Abs. 1 Nr.3 Hs. 2 StPO sieht diesbezüglich die Einschränkung vor, dass das Zeugnisverweigerungsrecht für Syndikusrechtsanwälte vorbehaltlich des § 53a StPO nicht hinsichtlich dessen gilt, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut worden oder bekanntgeworden ist.

Dass ein Verstoß gegen die anwaltliche Schweigepflicht berufsrechtlich zu ahnden ist, dem Syndikusrechtsanwalt aber gleichzeitig verwehrt ist, sich auf ein Zeugnisverweigerungsrecht zu berufen, überzeugt nicht. Aus diesem Grund fordert der BUJ eine Gleichbehandlung, d.h. auch das legal privilege für den Syndikusrechtsanwalt.