

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND  
HANDELSKAMMERTAG E. V.  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN  
INDUSTRIE E. V.  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

ZENTRALVERBAND DES  
DEUTSCHEN HANDWERKS E. V.  
Mohrenstr. 20/21  
10117 Berlin

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN  
ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DEUTSCHER  
BANKEN E. V.  
Burgstr. 28  
10178 Berlin

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN  
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.  
Wilhelmstr. 43/43 G  
10117 Berlin

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN  
VOLKS BANKEN UND RAIFFEISENBANKEN  
Schellingstraße 4  
10785 Berlin

BUNDESVERBAND ÖFFENTLICHER  
BANKEN E. V.  
Lennéstraße 11  
10785 Berlin

DEUTSCHER SPARKASSEN- UND  
GIROVERBAND E. V.  
Charlottenstraße 47  
10117 Berlin

VERBAND DEUTSCHER  
PFANDBRIEFBANKEN E. V.  
Georgenstr. 21  
10117 Berlin

HANDELSVERBAND  
DEUTSCHLAND – HDE E. V.  
Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin

BUNDESVERBAND GROSSHANDEL,  
AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.  
Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin

BDEW BUNDESVERBAND DER ENERGIE-  
UND WASSERWIRTSCHAFT E. V.  
Reinhardtstraße 32  
10117 Berlin

An das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz  
Frau Ministerialdirektorin Marie Luise Graf-Schlicker  
Per Email: [poststelle@bmjv.bund.de](mailto:poststelle@bmjv.bund.de), [steinmann-an@bmjv.bund.de](mailto:steinmann-an@bmjv.bund.de), [graf-ma@bmjv.bund.de](mailto:graf-ma@bmjv.bund.de)

13. Mai 2015

### **Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte**

Sehr geehrte Frau Graf-Schlicker,  
sehr geehrte Damen und Herren,

die oben genannten Wirtschaftsverbände begrüßen und unterstützen ausdrücklich das Ziel  
des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV), mit Hilfe des

vorgelegten Referentenentwurfs eines Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte den Status des Syndikusanwalts als Rechtsanwalt gesetzlich zu regeln. Dies ist ein wichtiger Schritt, um das einheitliche Berufsbild des Rechtsanwalts zu wahren und das Berufsrecht der Rechtsanwälte zu modernisieren.

Die Wirtschaftsverbände begrüßen insbesondere die folgenden Aspekte des Regelungsvorhabens:

- zügige Gesetzesinitiative mit einem Vorschlag für die Regelung des Rechts der Syndikusanwälte innerhalb von rund einem Jahr nach den drei Urteilen des Bundessozialgerichts (BSG) vom 3. April 2014 zur Versicherungspflicht von angestellten Rechtsanwältinnen,
- berufsrechtlicher und nicht sozialrechtlicher Lösungsansatz,
- einheitliches Berufsbild des Rechtsanwalts und Verweis auf bereits bestehende Zulassungsvorschriften für Rechtsanwältinnen (§ 46a Abs. 1 Nr. 1 BRAO-E),
- Regelung klarer und bundesweit einheitlicher tätigkeitsbezogener Zulassungskriterien (§ 46a Abs. 1 Nr. 1 BRAO-E),
- Keine Berührung des Status durch vorübergehende andere Tätigkeit beim Arbeitgeber (S. 32 der Entwurfsbegründung),
- Möglichkeit der Mitgliedschaft des Syndikusanwalts im Rechtsanwaltsversorgungswerk, sowie Rückkehr bzw. Verbleib im Versorgungswerk der durch die BSG-Urteile betroffenen Kollegen,
- Privilegien des Syndikusanwalts, insbesondere Zeugnisverweigerungsrecht im Zivilprozess (§ 46c Abs. 1 BRAO-E),
- Erleichterung bei der Fachanwaltszulassung (Begründung zu § 46 Abs. 2 BRAO-E),
- Klarstellung, dass Verbandsjuristen von der Definition des Syndikusrechtsanwalts erfasst sind (§ 46 Abs. 5 Nr. 2 BRAO-E).

Allerdings müssen aus Sicht der Wirtschaftsverbände insbesondere die folgenden Elemente angepasst werden:

- tatsächliche Schaffung eines einheitlichen Berufsbildes des Rechtsanwalts und vollständige Aufgabe der Doppelberufstheorie,
- Klarstellung der Stellung des Syndikusanwalts als Arbeitnehmer und der Fortgeltung des Grundsatzes des innerbetrieblichen Schadensausgleichs,
- Keine Schlechterstellung der Syndikusrechtsanwältinnen durch Pflichtversicherung für Innenansprüche des Arbeitgebers,
- Schaffung weiterer Übergangsregeln und Konkretisierung des Bestandschutzes.

Ferner sollte folgendes korrigiert werden:

- Streichung bzw. Modifikation der Anhörung der Deutschen Rentenversicherung Bund (§ 46a Abs. 2 BRAO-E),
- Klarstellung, dass wegen der Vertretungsbefugnis nach außen als Voraussetzung für fachliche Unabhängigkeit keine Handlungsvollmacht oder Prokura erforderlich ist (§ 46 Abs. 3 Nr. 3 BRAO-E).

Im Einzelnen haben wir die folgenden Anmerkungen zum Referentenentwurf:

Zu § 46 Abs. 2 bis Abs. 4 BRAO-E – bundeseinheitliche Zulassungskriterien

Die gesetzliche Regelung klarer und bundeseinheitlicher tätigkeitsbezogener Zulassungskriterien für den Syndikusrechtsanwalt ist zu begrüßen und sinnvoll. Es ist gesetzlich sicherzustellen, dass auch die Zulassungspraxis bundeseinheitlich erfolgt und nicht regional auseinanderdriftet. Um den örtlich zuständigen Rechtsanwaltskammern die Entscheidung gemäß § 46a Abs. 2 BRAO-E zu erleichtern und eine einheitliche Anwendung durch die Rechtsanwaltskammern sicherzustellen, müssen zumindest die vier Kriterien konkretisiert werden. Ebenso, wie der Gesetzgeber eine Erleichterung der Zulassungskriterien gegenüber der bisherigen Praxis der Deutschen Rentenversicherung Bund nach der sogenannten „Vier-Kriterien-Theorien“ vermeiden möchte, sollte auch eine Verschärfung der Voraussetzungen für eine Zulassung vermieden und der Status Quo ausdrücklich fortgeschrieben werden. Der Kreis der Pflichtmitglieder in den Versorgungswerken sollte gegenüber der Lage vor den o. g. BSG-Entscheidungen weder ausgeweitet noch eingeschränkt werden.

§ 46 Abs. 2 BRAO-E - Fachanwaltszulassung

Die vorgesehene Erleichterung bei der Fachanwaltszulassung ist positiv (S. 30 des Referentenentwurfs, Begründung zu § 46 Abs. 2 BRAO-E). Damit wird größere Transparenz geschaffen, was auch im Interesse der Rechtssuchenden und der Rechtspflege ist.

Zu § 46 Abs. 3 BRAO-E - Vertretungsbefugnis

Es sollte klargestellt werden, dass wegen der Vertretungsbefugnis nach außen (§ 46 Abs. 3 Nr. 3 BRAO-E) als Voraussetzung für fachliche Unabhängigkeit keine Handlungsvollmacht oder Prokura des Syndikusrechtsanwalts erforderlich und nicht im rechtsgeschäftlichen Sinne zu verstehen ist. Dies sollte mindestens in die Gesetzesbegründung aufgenommen werden. Der Syndikusrechtsanwalt nimmt regelmäßig gegenüber Dritten, also nach außen, die Interessen seines Arbeitgebers wahr. Es entspricht aber regelmäßig nicht dem Berufsbild eines Syndikusrechtsanwalts, dass dieser eine anderweitige Vertretungsbefugnis hat.

Zu begrüßen ist, dass eine vorübergehende Abordnung für die Syndikustätigkeit unschädlich ist (S. 32 des Referentenentwurfs, Begründung zu § 46 Abs. 3 BRAO-E). Flankiert werden sollte dies aber durch eine ausdrückliche berufsrechtliche Regelung.

Zu § 46 Abs. 4 BRAO-E – fachliche Unabhängigkeit

Die im Referentenentwurf enthaltene Anforderung der fachlichen Unabhängigkeit des Syndikusanwalts ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings geht das im Referentenentwurf geforderte "Zurückstehen" der arbeitsrechtlichen Weisungsbefugnisse und das Recht auf Ablehnung jeglichen Auftrags des Arbeitgebers über das bislang für die Zulassung geforderte Maß an Unabhängigkeit und Eigenverantwortung des Syndikusanwalts hinaus, wie es bisher schon anerkannt war. Die Rechtsberatung im Unternehmen und Verbänden durch Syndikusrechtsanwälte funktioniert unter anderem deshalb so erfolgreich, weil der Syndikusrechtsanwalt Teil der angestellten Belegschaft ist und somit ein hohes Maß an betriebsinternem Vertrauen erfährt. Der Syndikus ist im Unternehmen bei der Rechtsanalyse

dennoch frei und unabhängig. Eine so verstandene Unabhängigkeit ist erforderlich, aber auch ausreichend. Denn die Unabhängigkeit bezieht sich auf die juristische Beurteilung eines Sachverhalts (das „Wie“), nicht aber auf die Pflicht, diese Beurteilung überhaupt vorzunehmen (das „Ob“). Ein arbeitsvertraglich verankertes Recht, Aufträge des Arbeitgebers ablehnen zu dürfen (siehe Seite 32 der Gesetzesbegründung), geht deshalb über das Ziel der fachlichen Unabhängigkeit deutlich hinaus. Auch bei in Kanzleien angestellten Rechtsanwältinnen besteht ein derartiges Recht nicht. Die Voraussetzungen zur Zulassung als Syndikusrechtsanwalt dürfen nicht auf diese Weise überhöht werden. Deshalb sollte auf das Ablehnungsrecht verzichtet werden.

#### Zu § 46 Abs. 5 BRAO-E – Rechtsdienstleistungen des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitgliedern

Gemäß § 46 Abs. 5 Nr. 2 BRAO-E erstrecken sich die erlaubten Rechtsdienstleistungen des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitgliedern auch auf Vereinigungen nach § 7 des Rechtsdienstleistungsgesetzes. Diese Klarstellung ist insbesondere aus mittelstandspolitischer Sicht zu begrüßen.

#### § 46a Abs. 1 BRAO-E – einheitliches Berufsbild

Die vom Gesetzgeber beabsichtigte Schaffung eines einheitlichen Berufsbilds des Rechtsanwalts (S. 34 des Referentenentwurfs, Begründung zu § 46a Abs. 1 BRAO-E) ist ebenso zu begrüßen wie die vom Gesetzgeber ebenso gewollte vollständige Abschaffung der Doppelberufstheorie. Beides sollte auch vollständig umgesetzt und im Gesetzesentwurf sichergestellt werden. Ausgangspunkt sollte hierbei eine einheitliche Zulassung für alle Anwälte, einschließlich Syndikusrechtsanwälte, sein. Der Verweis in § 46a Abs. 1 BRAO-E auf die allgemeinen Zulassungsregeln, insbesondere auf §§ 4 und 7 BRAO ist der richtige Ansatz. Es bietet sich an vorzusehen, dass die Bezeichnung „Syndikusrechtsanwalt“ zu führen ist, sofern ein Rechtsanwalt für seinen nichtanwaltlichen Arbeitgeber tätig wird und die Rechtsanwaltskammer das Vorliegen „anwaltlicher“ Tätigkeit (i. S. d. Voraussetzungen des § 46 Abs. 3 – 5 BRAO-E) bejaht hat. Bei einem Tätigkeitswechsel (z. B. eines Kanzleianwalts in ein Unternehmen) wäre dann nur eine Prüfung der Kriterien „anwaltlicher“ Tätigkeit, aber keine erneute Zulassung erforderlich.

Insofern geht auch § 46c Abs. 4 BRAO-E folgerichtig davon aus, dass ein Syndikusanwalt gleichermaßen als Rechtsanwalt zugelassen werden kann und umgekehrt. In diesem Zusammenhang sollte auch deutlich werden, dass eine bereits ausgeübte Syndikustätigkeit der Zulassung als Rechtsanwalt nicht entgegensteht. Hierzu ist eine Klarstellung geboten, dass die bislang seitens der Rechtsanwaltskammern bei der Anwendung des § 7 Nr. 8 und § 14 Abs. 2 Nr. 8 BRAO angelegten Vereinbarkeitsmaßstäbe keine Anwendung mehr finden.

#### Zu § 46a Abs. 2 BRAO-E – Anhörung der Deutschen Rentenversicherung Bund

Das Erfordernis einer Anhörung der Deutschen Rentenversicherung Bund bei Prüfung der Zulassung durch die örtlich zuständige Rechtsanwaltskammer sollte gestrichen werden. Sie ist an dieser Stelle systemfremd, da hier die Rechtsanwaltskammer die Entscheidung über die Zulassung als Selbstverwaltungskörperschaft eigenverantwortlich wahrnimmt (vgl. S. 36 des Referentenentwurfs). Zudem sollte die Entscheidung der Rechtsanwaltskammer über die

Zulassung als Syndikusanwalt nicht nur eine – von der Entwurfsbegründung – vorgesehene Indizwirkung gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund entfalten (vgl. S. 35 des Referentenentwurfs), sondern vielmehr bindend sein. Zu Recht heißt es in der Entwurfsbegründung, dass die Letztentscheidung über die Zulassung die Rechtsanwaltskammer trifft (vgl. S. 36 des Referentenentwurfs). Die gesetzliche Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Bund gemäß § 6 Abs. 3 SGB VI wird hinreichend gewahrt, wenn sie über sozialversicherungsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Befreiung entscheidet.

Zumindest sollte eine Frist für die Äußerung der Deutschen Rentenversicherung Bund, z. B. von einem Monat, geregelt werden. Nach Ablauf dieser Frist sollte eine Fiktion eingreifen, wonach ohne eine Rückäußerung der Deutschen Rentenversicherung Bund diese an die Entscheidung der Rechtsanwaltskammer gebunden ist.

#### Zu § 46a Abs. 3 BRAO-E – Vorlage Arbeitsvertrag

Das Erfordernis der Vorlage einer Ausfertigung oder einer öffentlich beglaubigten Abschrift des Arbeitsvertrages (§ 46a Abs. 3 S. 1 BRAO-E) ist zu weitgehend und dürfte datenschutzrechtlich kaum zulässig sein. Vielmehr sollte hier vorgesehen werden, dass – entsprechend der bisherigen Praxis – eine Bescheinigung des Arbeitgebers als Nachweis der Erfüllung der Anforderungen an die Zulassung gemäß § 46 BRAO-E, insbesondere der Anforderungen gemäß § 46 Abs. 3 BRAO-E ausreicht. Auch das Erfordernis der Vorlage einer Ausfertigung bzw. Abschrift des Arbeitsvertrages bei späteren Änderungen (§ 46b Abs. 4 BRAO) geht zu weit.

Sofern weitere Nachweise überhaupt erforderlich sind (§ 46a Abs. 3 Satz 2 BRAO-E), sollte in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen werden, dass dies nur im begründeten Ausnahmefall möglich ist. Alternativ sollte eine bundeseinheitliche Konkretisierung durch Verordnung des BMJV bzw. durch eine Regelung der Bundesrechtsanwaltskammer vorgesehen werden.

#### Zu § 46a Abs. 4 Nr. 1 BRAO-E – Haftung und Versicherung des Syndikusanwalts

##### Klarstellung zur Haftung notwendig

Der Gesetzesentwurf und insbesondere die Gesetzesbegründung können so missinterpretiert werden, dass sich die Haftung des Syndikusanwalts durch das Gesetz ändert. Es sollte daher klargestellt werden, dass für den Syndikusanwalt nach wie vor die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung Anwendung finden. Folgende Überlegungen sprechen zwingend für die Anwendung dieser Grundsätze:

Diese Grundsätze gelten nicht nur für angestellte Volljuristen ohne Zulassung sondern insbes. auch für angestellte Rechtsanwälte in Kanzleien. Vergleicht man die Rechtslage von angestellten Rechtsanwälten in Kanzleien mit denen bei nichtanwaltlichen Arbeitgebern, so stellt man fest, dass diese identisch sind: Angestellte Rechtsanwälte in Kanzleien stehen ebenso wie die Syndikusrechtsanwälte in einem festen Arbeitsverhältnis. Auch sie haften nicht persönlich und mit ihrem Privatvermögen gegenüber Dritten.

Die Möglichkeit individueller Haftungserleichterungen, die gemäß dem Referentenentwurf vereinbart werden können, ersetzt die Anwendung der Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung nicht. Anders als beim selbstständigen Rechtsanwalt, der mit seinem Mandanten Haftungsbeschränkungen vereinbaren kann, besteht für den Syndikusrechtsanwalt in seiner besonderen Situation nicht ohne weiteres die Möglichkeit, Haftungserleichterungen durchzusetzen. Dies gilt umso mehr als der Arbeitgeber unter Umständen befürchten muss, sich Innensprüchen auszusetzen, wenn er auf ihm zustehende Schadenersatzansprüche gegen seinen Syndikusanwalt verzichtet.

*Fehlendes Erfordernis einer Pflichtversicherung für Syndikusrechtsanwälte bezogen auf die Syndikustätigkeit für ihren Arbeitgeber*

Bezogen auf Ansprüche Dritter ist eine solche Versicherung nicht erforderlich. Denn der Syndikusanwalt haftet nicht persönlich neben dem Unternehmen. Eine (Pflicht)-Haftpflichtversicherung würde hier ins Leere laufen.

Bezogen auf die Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Syndikusanwalt ist eine Haftpflichtversicherung systemfremd. Der Arbeitgeber ist nicht Dritter im Sinne von Haftpflichtversicherungen.

Auch angestellte Rechtsanwälte in Kanzleien müssen eine eigene Berufshaftpflichtversicherung nur für ihre Zulassung abschließen. Diese deckt die Tätigkeit, die außerhalb des festen Anstellungsverhältnisses vorgenommen wird. Diese Versicherung ist derzeit deckungsgleich mit der der angestellten Anwälte in Unternehmen. Keine der beiden Versicherungen deckt das arbeitsrechtliche Risiko von Ansprüchen des Dienstherrn gegenüber dem Angestellten. Eine zukünftige Pflichtversicherung für Syndikusanwälte würde diese somit gegenüber angestellten Rechtsanwälten in Kanzleien einseitig und ohne Grund benachteiligen.

Gegen eine Pflichtversicherung für die Syndikustätigkeit spricht schließlich, dass sich – wie oben dargestellt, das Haftungsrisiko von Syndikusanwälten allein durch die (neuartige) Zulassung nicht verändert.

Sofern dennoch an dem Erfordernis einer Pflichtversicherung für die Syndikustätigkeit selbst festgehalten werden soll, geben wir zu bedenken, dass dies für die Vermögensschadenhaftpflichtversicherer ein neues - und somit auch neu zu kalkulierendes - Risiko darstellt. Das Prämienniveau wäre deutlich höher als das für die anwaltliche Tätigkeit des angestellten Anwalts außerhalb des festen Anstellungsverhältnisses. Für die Einführung einer neuen Versicherung wäre ein ausreichender zeitlicher Vorlauf erforderlich. Zumindest sollte klargestellt werden, dass die in der Praxis üblichen Organ- oder Managerhaftpflichtversicherungen (sog. D&O-Versicherungen), die für bestimmte Berufs- und Personengruppen abgeschlossen werden, als ausreichend anerkannt werden.

*Zu § 46b Abs. 3 BRAO-E – wesentliche Änderung der Tätigkeit*

Die Geltungsdauer einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht muss eindeutig geregelt werden. Die derzeit in dieser Frage bestehende Rechtsunsicherheit darf nicht weiter

fortgesetzt werden. Nach § 6 Abs. 5 SGB VI gilt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die jeweils ausgeübte Beschäftigung. Von Seiten der Deutschen Rentenversicherung Bund wurde jedoch in der Vergangenheit die Auffassung vertreten, dass eine Befreiung bereits bei einer wesentlichen Veränderung der im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses ausgeübten Tätigkeit ende. Diese Rechtsauffassung ist schon mit Blick auf den Wortlaut von § 6 Abs. 5 SGB VI, der auf den in § 7 SGB IV definierten Begriff der Beschäftigung abstellt, abzulehnen. Sie führt zudem zu praktisch untauglichen Ergebnissen, weil es für die betriebliche Praxis an geeigneten Kriterien fehlt, wann ein wesentlicher Tätigkeitswechsel vorliegt.

Die beste Lösung wäre, wenn in Übereinstimmung mit § 6 Abs. 5 SGB VI sichergestellt würde, dass eine Befreiung dann endet, wenn auch das Beschäftigungsverhältnis i. S. v. § 7 SGB IV, für das die Befreiung erteilt wurde, endet. Diese Regelung wäre eindeutig und wäre für die Deutsche Rentenversicherung Bund wie auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einfach zu handhaben. Alternativ käme in Betracht, die Befreiung darüber hinaus auch dann bereits enden zu lassen, wenn die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt nach §§ 13-15 BRAO endet. In diesem Fall müsste jedoch gewährleistet werden, dass die zuständige Rechtsanwaltskammer den Arbeitgeber über das Ende der Zulassung informiert, weil der Arbeitgeber ohne Kenntnis des Endes der Zulassung Gefahr liefe, immer weiter Zuschüsse zum Beitrag an das Versorgungswerk zu leisten, obwohl er Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung zahlen müsste.

Sofern daran festgehalten werden soll, dass eine „wesentliche Änderung der Tätigkeit“ zum Ende einer Zulassung als Syndikusrechtsanwalt führen kann, muss der unbestimmte Rechtsbegriff der „wesentlichen Änderung der Tätigkeit“ zur Schaffung von Rechtssicherheit konkretisiert werden – im Gesetz oder in der Gesetzesbegründung – durch Nennung von Beispielen.

Zudem ist nicht klar, wie die Anzeigepflichten von § 46b Abs. 4 S. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BRAO-E voneinander abgegrenzt werden. Dies sollte zumindest in der Gesetzesbegründung näher erläutert werden.

#### § 46b Abs. 4 S. 2 BRAO – Vorlage des Arbeitsvertrags bei späterer Änderung

Das im Referentenentwurf vorgesehene Erfordernis der Vorlage einer Ausfertigung bzw. Abschrift des Arbeitsvertrages bei späteren Änderungen geht zu weit (s. o. Anmerkung zu § 46a Abs. 3 BRAO-E).

#### Zu § 46c Abs. 1 BRAO-E - Privilegien des Syndikusanwalts im Zivilprozess

Positiv ist die Regelung der Privilegien des Syndikusanwalts im Zivilprozess, insbesondere das Zeugnisverweigerungsrecht des Syndikusanwalts. Hier ist allerdings ergänzend eine Konkretisierung des Zeugnisverweigerungsrechts im Zivilprozess erforderlich, damit dieses auch in US-amerikanischen Gerichts- bzw. Aufsichtsverfahren greift, bei denen nicht strikt zwischen Zivilverfahren einerseits und Straf- bzw. Bußgeldverfahren andererseits unterschieden wird.

Zu § 46c Abs. 4 BRO-E – weitere Kanzlei bei Mandaten außerhalb des Anstellungsverhältnisses

Das Erfordernis einer weiteren Kanzlei im Falle der Übernahme weiterer Mandate außerhalb des Anstellungsverhältnisses als Syndikusanwalt kann dazu führen, dass die an sich mit dem Referentenentwurf beabsichtigte Abschaffung der Doppelberufstheorie nicht vollumfänglich erreicht wird.

Zu § 1 Abs. 2 RVG-E – Verbot der erfolgsabhängigen Vergütung

Es sollte klargestellt werden, dass das Verbot der erfolgsabhängigen Vergütung (s. S. 44 des Referentenentwurfs, Begründung zu Art. 3) nicht das Verbot der Vereinbarung variabler Gehaltsbestandteile, insbesondere eines Bonus zwischen Syndikusanwalt und seinem Arbeitgeber bedeutet.

Zu § 231 Abs. 4b SGB VI-E - Übergangsregelung

Es ist ein Moratorium zu schaffen. Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Übergangsregelung (bis 1. April 2014; § 231 Abs. 4b SGB VI-E) greift zu kurz.

Ferner sollte in Satz 2 des § 231 Abs. 4b SGB VI-E das Wort „Pflichtmitgliedschaft“ in „Mitgliedschaft“ verändert werden, um zu verhindern, dass entgegen der Intention des Gesetzes bestimmte Fallkonstellationen von der in § 231 Abs. 4b SGB VI-E vorgesehenen Rückwirkung der Befreiung nicht erfasst werden. Damit würden die Syndikusanwälte, die wegen Umzugs in ein anderes Bundesland nach Überschreiten der Altersgrenze von 45 Jahren eine fortgesetzte freiwillige Mitgliedschaft in ihrem „alten“ regionalen Versorgungswerk innehaben, nicht versehentlich aus der Rückwirkung herausfallen. Soweit mit dem Erfordernis der „Pflichtmitgliedschaft“ darauf abgezielt wurde, dass der Syndikusanwalt durchgängig über eine Rechtsanwaltszulassung verfügt haben sollte, könnte dieses Kriterium zusätzlich in den Gesetzestext aufgenommen werden.

Zum anderen sollte in S. 3 des § 231 Abs. 4b SGB VI-E das Wort „Pflichtbeiträge“ in „Beiträge“ geändert werden. In der Gesetzesbegründung wird richtigerweise darauf hingewiesen, dass die Beiträge nur unter der Annahme gezahlt wurden, dass es sich um Pflichtbeiträge handeln würde, weil der Syndikusanwalt von dem Vorliegen einer aktuellen Befreiung ausging. Damit der Gesetzestext mit der Gesetzesbegründung konform ist und unbillige Ergebnisse vermieden werden, ist diese Änderung notwendig.

Bestandsschutz

Wir gehen davon aus, dass eine bestehende Zulassung des für einen nicht anwaltlichen Arbeitgeber tätigen Rechtsanwalts und die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei der Deutschen Rentenversicherung Bund auch bei einer Syndikusrechtsanwaltstätigkeit im Sinne des § 46a BRAO-E weiterhin Bestand hat. Der Gesetzgeber stellt dies aber nicht eindeutig klar. Lediglich in der Begründung zu § 231 Abs. 4a und 4b SGB VI-E (S. 51 des Referentenentwurfs) wird ein durch die bisherige Rechtspraxis bei der Befreiung von Syndikusrechtsanwälten geschaffenes schutzwürdiges Vertrauen angesprochen. Die vorgenannten Regelungen sollen aber nach der Begründung nur Bedeutung für die Personen haben, die keinen gültigen Befreiungsbescheid besaßen. Ferner heißt es in der



Gesetzesbegründung, dass bestandskräftige Bescheide von der gesetzlichen Neuregelung nicht berührt werden (S. 23 des Referentenentwurfs).

Es sollte daher eine ausdrückliche Bestandsschutzregelung für zugelassene Rechtsanwälte, die für nicht anwaltliche Arbeitgeber tätig sind, in den Entwurf aufgenommen werden. Eine bestehende Zulassung als Rechtsanwalt und eine entsprechende Befreiung von der Versicherungspflicht durch die Deutsche Rentenversicherung Bund muss auch weiterhin gültig sein. Abgesehen von der Bestandskraft der jeweiligen Bescheide wäre es auch nicht sinnvoll, dass sich jeder bereits als Rechtsanwalt zugelassene Unternehmensanwalt neu als Syndikusanwalt nach Maßgabe des § 46a BRAO-E bei seiner Kammer zulassen bzw. das Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen nach § 46 Abs. 2 - 5 BRAO-E nachweisen muss. Auch bei bereits als Rechtsanwälten zugelassenen Unternehmensanwälten eine Ergänzung der Arbeitsverträge im Sinne des § 46 Abs. 3 und 4 BRAO-E zu verlangen, wäre ein gravierender Eingriff und ginge zu weit. Schließlich wäre es auch nicht sachgerecht, dass diese nun vor dem Hintergrund des § 46 Abs. 3 BRAO-E (S. 30 des Referentenentwurfs, Begründung zu § 46 Abs. 3 BRAO-E) im Nachhinein Haftungserleichterungen gegenüber ihrem Arbeitgeber in den Anstellungsvertrag hineinverhandeln müssen.

Der Gesetzentwurf entspricht auch nicht dem Bestandsschutz, wie ihn die Deutsche Rentenversicherung Bund in ihrer Verlautbarung vom 12. Dezember 2014 für rentennahe Jahrgänge (58 Jahre und älter) formuliert hat. Daher sollte gesetzlich klargestellt werden, dass auch hier der Vertrauensschutz greift.

Ferner ist es sachgerecht, dass Bestandsschutz und Vertrauensschutz auch für die Fallgruppe einer erteilten Befreiung für eine Tätigkeit bei einem vorherigen Arbeitgeber und nachfolgendem Arbeitgeberwechsel ohne wesentliche inhaltliche Änderung der eigenen Tätigkeit bzw. im Vergleich zu der Tätigkeit von Kollegen mit erteilter Befreiung für ihre aktuelle Tätigkeit gesetzlich geregelt wird. Dieser Bestandsschutz und Vertrauensschutz ist nicht nur Kollegen zu gewähren, die am 31. Dezember 2014 bereits das 58. Lebensjahr vollendet haben, wie es die Verlautbarung der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 12. Dezember 2014 vorsieht, sondern generell allen Unternehmensanwälten, deren Arbeitgeberwechsel bereits länger zurückliegt, insbesondere vor dem 3. April 2014 erfolgte.

Syndikusanwälte, die für ihre Beschäftigungszeit vor April 2014 einen negativen Befreiungsbescheid erhalten haben, sich derzeit noch in einem laufenden Verfahren mit der Deutschen Rentenversicherung Bund gegen den ablehnenden Bescheid befinden und deren Arbeitgeber die Syndikusanwälte auch für die Zeit vor April 2014 in die gesetzliche Rentenversicherung angemeldet bzw. (rückwirkend) umgeschlüsselt hat, könnten nach dem Gesetzesentwurf eine rückwirkende Befreiung nur bis zum April 2014 erhalten. In der Zeit vor April 2014 könnten deren an die Deutsche Rentenversicherung Bund gezahlten Beiträge (mangels einkommensbezogener Pflichtbeiträge) nicht mehr zurückgefordert werden. Sie wären damit gegenüber anderen Syndikusanwälten schlechter gestellt – trotz laufenden Verfahrens. Dies erscheint nicht sachgerecht und sollte daher korrigiert werden.

Schließlich ist nicht klar, wie Fälle gehandhabt werden, bei denen nach dem 3. April 2014 infolge der BSG-Rechtsprechung die Befreiung von der Deutschen Rentenversicherung Bund abgelehnt wurde, obgleich eine solche Befreiung bis zum 3. April 2014 zulässig gewesen wäre. Nach § 231 Abs. 4b SGB VI-E dürften diese Fälle wohl nach in Kraft treten des Gesetzes in einem laufenden Widerspruchs- oder Klageverfahren nach den Voraussetzungen der BRAO bzw. der PAO beurteilt werden. In diesen Fällen aber sieht Abs. 4b von § 231 SGB VI-E lediglich eine Rückwirkung bis zum 1. April 2014 vor. Hier sollte klargestellt werden, dass für solche Fälle eine Rückwirkung zum Beginn der Tätigkeit, für die die Befreiung beantragt wurde, möglich ist.

Koordination unterschiedlicher sozialer Sicherungssysteme

Die unterschiedlichen sozialen Sicherungssysteme, insbesondere die gesetzliche Rentenversicherung und die berufsständischen Versorgungswerke, sollten untereinander koordiniert werden. Insbesondere sollten Wartezeiten für bestimmte Leistungen jeweils angerechnet werden.

Die unterzeichnenden Verbände sehen einem baldigen Fortgang und Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens unter Berücksichtigung der dargelegten Anregungen gern entgegen.

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND  
HANDELSKAMMERTAG E. V.

BUNDESVERBAND  
DER DEUTSCHEN INDUSTRIE E. V.

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN  
HANDWERKS E. V.

BUNDESVEREINIGUNG DER  
DEUTSCHEN  
ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.

BUNDESVERBAND DEUTSCHER  
BANKEN E. V.

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN  
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN VOLKS-  
BANKEN UND RAIFFEISENBANKEN E. V.

BUNDESVERBAND ÖFFENTLICHER  
BANKEN E. V.

DEUTSCHER SPARKASSEN- UND  
GIROVERBAND E. V.

VERBAND DEUTSCHER  
PFANDBRIEFBANKEN E. V.

HANDELSVERBAND  
DEUTSCHLAND – HDE E. V.

BUNDESVERBAND GROSSHANDEL,  
AUSSENHANDEL,  
DIENSTLEISTUNGEN E. V.

BDEW BUNDESVERBAND DER ENERGIE-  
UND WASSERWIRTSCHAFT E. V.