

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 die Damen und Herren Mitglieder des Deutschen Bundestages
Herrn Dr. Johannes Fechner, Herrn Christian Flisek, Frau Katja Keul, Herrn Dr. Jan-Marco
Luczak, Frau Halina Wawzyniak, Frau Elisabeth Winkelmeier-Becker
An das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
Frau Ministerialdirektorin Marie Luise Graf-Schlicker
Per Email

29. Juni 2015

Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte

Sehr geehrte Damen und Herren,

die oben genannten Wirtschaftsverbände begrüßen und unterstützen weiterhin ausdrücklich
das Ziel durch ein Gesetz 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 Rechtsanwältinnen zu modernisieren.

Wie nach dem Gesetzesentwurf angestrebt, sollte aus Sicht der Wirtschaftsverbände die einheitliche Regelung des Rechts der Rechtsanwaltschaft und dabei die Wiederherstellung des Status quo vor den drei Urteilen des Bundessozialgerichts (BSG) vom 3. April 2014 sein. Mit der gesetzlichen Neuregelung sollte aber auch die Durchlässigkeit der anwaltlichen Berufsfelder gesichert werden, im Interesse der Betroffenen und im Interesse der Wirtschaft, da so die Qualität der internen Rechtsberatung gesichert werden kann.

Die Wirtschaftsverbände begrüßen überwiegend die Änderungen im Entwurf. Positiv bewertet wird insbesondere die Stärkung des Gleichlaufs zwischen der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt und der Befreiung von der Pflichtversicherung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Bindungswirkung der Entscheidung der zuständigen Rechtsanwaltskammer gegenüber dem Rentenversicherungsträger (§ 46a Abs. 2 BRAO-E). Positiv ist ferner die Änderung der Berufsbezeichnung von „Syndikusrechtsanwalt“ in „Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)“ (§ 46a Abs. 4 Nr. 2 BRAO-E), auch wenn die Bezeichnung „Rechtsanwalt (Syndikus)“ aus unserer Sicht praxisnäher wäre. Auch die Klarstellungen zum Bestands- und Vertrauensschutz (s. Begründung zum Regierungsentwurf, S. 56 und 57) begrüßen wir. Hier sollte wegen der Vielzahl der noch zu klärenden Fragen eine längere Übergangsfrist für die Stellung des Befreiungsantrags bei der Deutschen Rentenversicherung Bund vorgesehen werden: statt der im Entwurf genannten drei Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes (§ 231 Abs. 4b SGB VI-E) besser eine Jahresfrist. Es bleibt allerdings sicherzustellen, dass die in den meisten regionalen Rechtsanwaltsversorgungswerken für den Beitritt bestehende Altersgrenze von 45 Jahren diesen Bestands- und Vertrauensschutz nicht aushebelt, wenn oberhalb dieser Altersgrenze die Zulassung als Syndikus beantragt wird. Im Interesse der Rechtssicherheit sollte zudem eine ausdrückliche Regelung zum berufsrechtlichen Bestandsschutz in den Gesetzestext aufgenommen werden. In der Begründung zum Gesetzesentwurf wird lediglich der sozialversicherungsrechtliche Status erwähnt.

Das nun in § 46 a Abs. 2 BRAO-E im Rahmen des Regierungsentwurfs ergänzte Klagerecht der Deutschen Rentenversicherung Bund im Hinblick auf die Entscheidung der zuständigen Rechtsanwaltskammer ist zu überdenken, da hier die Rechtsanwaltskammer die Entscheidung über die Zulassung als Selbstverwaltungskörperschaft eigenverantwortlich wahrnimmt.

Weiterhin müssen allerdings aus Sicht der Wirtschaftsverbände insbesondere die folgenden drei Regelungen, die bereits im Referentenentwurf enthalten waren, überarbeitet werden:

1. Regelung der Zulassungskriterien entsprechend der von der Deutschen Rentenversicherung Bund entwickelten sogenannten „4-Kriterien-Theorie“ (§ 46 Abs. 2 bis 4 BRAO-E),

2. Klarstellung der Stellung des Syndikusanwalts und der Fortgeltung des Grundsatzes des innerbetrieblichen Schadensausgleichs (§ 46a Abs. 4 Nr. 1 BRAO-E),
3. Keine Schlechterstellung der Syndikusrechtsanwälte durch Einführung einer Pflichtversicherung für Ansprüche des Arbeitgebers (§ 46a Abs. 4 Nr. 1 BRAO-E).

Auch die weiteren in unserer Stellungnahme vom 13. Mai 2015 dargelegten Kritikpunkte halten wir weiterhin aufrecht. Wir verweisen insofern auf unsere damaligen Ausführungen auf den Seiten 3 bis 10 unserer Stellungnahme (**Anlage**).

Hinsichtlich unser drei Hauptkritikpunkte möchten wir auf folgendes hinweisen:

1. Zulassungskriterien entsprechend der von der Deutschen Rentenversicherung Bund entwickelten sogenannten „4-Kriterien-Theorie“

Im Gesetzesentwurf sind einheitliche Kriterien für die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt vorgesehen (§ 46 Abs. 2 bis Abs. 4 BRAO-E). Zunächst ist zu begrüßen, dass den Rechtsanwaltskammern, die nach § 46a Abs. 2 BRAO-E für die Zulassung der Syndikusrechtsanwälte zuständig sind, bundesweit einheitliche Kriterien vorgegeben werden. Denn es ist gesetzlich sicherzustellen, dass auch die Zulassungspraxis bundeseinheitlich erfolgt und nicht regional auseinanderfällt. Um den örtlich zuständigen Rechtsanwaltskammern die Entscheidung gemäß § 46a Abs. 2 BRAO-E zu erleichtern und eine einheitliche Anwendung durch die Rechtsanwaltskammern sicherzustellen, sollten die vier Kriterien allerdings noch konkretisiert werden.

Laut Gesetzesbegründung soll der Status quo weitestgehend aufrechterhalten werden (S. 28, Nr. 8). Es ist deshalb sicherzustellen, dass diese vier Kriterien den vier von der Deutschen Rentenversicherung Bund entwickelten Kriterien (Rechtsberatung, Rechtsentscheidung, Rechtsgestaltung und Rechtsvermittlung) entsprechen. Nur dann ist sichergestellt, dass die vor dem 3. April 2014 geltende Verwaltungspraxis und sich herausgebildete Rechtsprechung zu der „Vier-Kriterien-Theorie“ herangezogen und damit Rechtssicherheit gewährleistet werden kann. Der Wortlaut der Regelung in § 46 Abs. 2 bis Abs. 4 BRAO-E sollte so gefasst werden, dass er der „Vier-Kriterien-Theorie“ entspricht. Der Kreis der Pflichtmitglieder in den Versorgungswerken wird mit dem neuen Gesetz gegenüber der Lage vor den BSG-Entscheidungen vom 3. April 2014 weder ausgeweitet noch eingeschränkt (S. 25 Gesetzesentwurf). 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 werden. Es ist deshalb notwendig, dass der Status quo ausdrücklich fortgeschrieben wird.

Ferner ist das in § 46 Abs. 3 Nr. 4 BRAO-E vorgesehene Erfordernis der „Vertretungsbefugnis nach außen“ ein zusätzliches Kriterium, das so bisher nicht von der Deutschen Rentenversicherung Bund verlangt wurde. Es sollte klargestellt werden, dass die

„Vertretungsbefugnis nach außen“ (§ 46 Abs. 3 Nr. 3 BRAO-E) als Voraussetzung für fachliche Unabhängigkeit keine Handlungsvollmacht oder Prokura des Syndikusrechtsanwalts erfordert und nicht im rechtsgeschäftlichen Sinne zu verstehen ist. Der Syndikusrechtsanwalt nimmt regelmäßig gegenüber Dritten, also nach außen, die Interessen seines Arbeitgebers wahr. Es entspricht aber nicht zwangsläufig dem Berufsbild eines Syndikusrechtsanwalts, dass dieser eine anderweitige Vertretungsbefugnis hat.

Die formulierte Zulassungsvoraussetzung, dass der Syndikusrechtsanwalt fachlich unabhängig ist und sich nicht an Weisungen seines Arbeitgebers zu halten hat, die eine eigenständige Analyse der Rechtslage und eine einzelfallorientierte Rechtsberatung ausschließen (§ 46 Abs. 3 und 4 BRAO-E), darf nicht zu überzogenen Anforderungen führen und sollte daher geändert werden. Da jedes Arbeitsverhältnis – auch in Rechtsanwaltskanzleien – konstitutiv eine Bindung an Weisungen des Arbeitgebers enthält, kann die Forderung nach fachlicher Unabhängigkeit nur bedeuten, dass Syndikusanwälte in der Würdigung rechtlicher Fragen nicht an Weisungen des Arbeitgebers gebunden sind.

2. Keine Benachteiligung bei Anwendung der Haftungsprinzipien für betrieblich veranlasste Tätigkeiten

Der Gesetzesentwurf und insbesondere die Gesetzesbegründung können so missinterpretiert werden, dass sich die Haftung des Syndikusanwalts durch das Gesetz ändert (vgl. Gesetzesbegründung, S. 34 Mitte und S. 35 oben). Es sollte daher klargestellt werden, dass auf den Syndikusanwalt nach wie vor die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung Anwendung finden, wie es bei angestellten Rechtsanwälten in Kanzleien auch der Fall ist.

. Folgende Überlegungen sprechen zwingend für die Anwendung der Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung:

Eine Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung gilt nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit für alle Arbeitnehmer. Die im Falle des Syndikus fehlende fachliche Weisungsgebundenheit, die der Gesetzgeber nun als Anlass für die Abkehr von den Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung anführt, ist jedoch als solche keine Voraussetzung für die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung. So gelten auch für angestellte Rechtsanwälte in Rechtsanwaltskanzleien die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung, obgleich auch sie keinerlei fachlichen Weisungen unterliegen. Insofern ist nicht nachvollziehbar, warum zwischen fachlicher Weisungsgebundenheit und beschränkter Arbeitnehmerhaftung ein Zusammenhang besteht, der bei Weisungsungebundenheit zwingend eine Abkehr von dieser Arbeitnehmerhaftung erfordert. Die isolierte Einführung dieses Merkmals nur für Syndikusrechtsanwälte ist nicht zu rechtfertigen. Sie stellt eine Ungleichbehandlung dar.

Hintergrund der Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung ist folgender: Das Schadensrisiko ist Teil des Betriebsrisikos des Arbeitgebers; er muss sich im Rahmen der Abwägung nach § 254 BGB auch seine Verantwortung für die Organisation des Betriebs und

die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht zurechnen lassen. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung sind durch das Betriebsrisiko des Arbeitgebers gerechtfertigt: Denn wer langjährig fremdnützig für ein Unternehmen tätig ist, dem werden unumgänglich Fehler unterlaufen, die zu Schäden führen können. Aufgrund der Einbindung in das Unternehmen können diese Schäden ein Ausmaß annehmen, das die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Einzelnen weit übersteigen kann. Diese Risiken sind daher von demjenigen zu tragen, der auch von den wirtschaftlichen Chancen profitiert. Diese Rechtfertigung gilt bei angestellten Syndikusanwälten ebenso wie anderen Arbeitnehmern. Eine (versicherungsbedürftige) volle anwaltliche Haftung wäre dagegen ein Systembruch.

Diese Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung gelten nicht nur für angestellte Volljuristen ohne Zulassung, sondern insbesondere 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 weitgehend gleich 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. Ihr Handeln wird über § 278 BGB der Kanzlei zugerechnet.

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

Zudem ist es nicht sachgerecht, hinsichtlich der Pflichten, eine Gleichstellung der Syndikusanwälte mit den Rechtsanwälten herstellen zu wollen, sie aber bei den Rechten ungleich zu behandeln. Hier sieht der Gesetzesentwurf weiterhin erhebliche Unterschiede vor, insbesondere soll der Syndikusanwalt vor bestimmten Gerichten nicht vertreten dürfen und nicht in den Genuss des strafrechtlichen Anwaltsprivilegs kommen.

Sollten die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung keine Anwendung finden, besteht das ernsthafte Risiko, dass künftig ein angestellter Unternehmensjurist allein wegen des hohen Haftungsrisikos und der damit einhergehenden Prämienhöhe keine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt beantragen wird.

Ohne Geltung der von der Rechtsprechung entwickelten Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers wäre die Haftung etwa eines in einem größeren Unternehmen eigenverantwortlich tätigen Syndikusanwalts, der sich etwa mit Gesellschaftsrecht, Kapitalmarktrecht, Umwandlungsrecht, Kartellrecht oder ähnlichen Rechtsgebieten beschäftigt, vergleichbar mit dem Haftungsrisiko einer großen Wirtschaftskanzlei. Um dieses

Haftungsrisiko adäquat abzusichern, würde bereits eine Versicherungssumme von 10 Mio. Euro vielfach nicht mehr ausreichen. Notwendig können hier Versicherungssummen von 30 oder 50 Mio. Euro und mehr sein. Dies zumindest, wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist Haftungsbeschränkungen zu vereinbaren. Der Preis für einen risikoadäquaten Versicherungsschutz würde die Prämie, die der Unternehmensjurist bisher für seine Berufshaftpflichtversicherung als niedergelassener Anwalt zahlte, um ein Vielfaches übersteigen.

Jedenfalls würde eine Abkehr von den Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung neue Hürden schaffen und den Einstieg oder den Wechsel in die Syndikustätigkeit übermäßig erschweren. Insoweit ist es auch verwunderlich, dass die noch im Referentenentwurf gewünschte Durchlässigkeit zwischen Kanzleien und Unternehmen aus der Gesetzesbegründung gestrichen wurde.

Darüber hinaus besteht das Risiko, dass die Einführung einer vollständigen Haftung des angestellten Syndikusanwalts in Abweichung von den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung zu einer Erosion auch bei anderen Berufsgruppen führt. Auch wenn es sich auf den ersten Blick allein um einen berufsrechtlichen Ansatz handelt, dürfen die darüber hinausgehenden, allgemeinen sozialrechtlichen Folgewirkungen nicht ausgeblendet werden.

3. Keine Schlechterstellung der Syndikusrechtsanwälte durch Pflichtversicherung für Ansprüche des Arbeitgebers

In § 46a Abs. 4 Nr. 1 BRAO-E ist die Einführung einer Pflichtversicherung für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Syndikusrechtsanwalt vorgesehen. Eine solche Versicherung ist jedoch nicht notwendig. Gegen eine Pflichtversicherung für die Syndikustätigkeit spricht zunächst, dass sich das Haftungsrisiko von Syndikusanwälten allein durch die (neuartige) Zulassung nicht verändert.

Grundlage für die Einführung der Versicherungspflicht soll ein Gleichlauf mit anderen Rechtsanwältinnen sein. Dieses Argument überzeugt nicht. Denn die für Syndikusrechtsanwälte vorgesehenen Regelungen weichen auch in anderen Punkten von den Regelungen für sonstige Rechtsanwältinnen ab, z. B. bei der Vertretungsbefugnis. Zudem ist der Vergleich des Syndikusanwaltes mit dem niedergelassenen Anwalt wie oben dargestellt schief. Stattdessen drängt sich die Parallele mit angestellten Rechtsanwältinnen in Kanzleien auf. Auch diese müssen keine Berufshaftpflichtversicherung für ihre anwaltliche Tätigkeit als Angestellte abschließen, da sie für diese Tätigkeit als Angestellte mangels vertraglicher Beziehungen nicht gegenüber Dritten haften und bzgl. der Haftung gegenüber dem Arbeitgeber die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung Anwendung finden.

Der Gesetzentwurf führt zur Begründung auch mögliche Ansprüche des Arbeitgebers sowie Dritter an. Bezogen auf Ansprüche Dritter ist eine solche Versicherung nicht erforderlich. Denn der Syndikusanwalt haftet – wie der angestellte Rechtsanwalt beim anwaltlichen

Arbeitgeber – mangels vertraglicher Beziehungen zum Dritten nicht persönlich neben dem Unternehmen. Eine (Pflicht)- Haftpflichtversicherung für den Syndikusanwalt 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.

Vielmehr stehen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Blickwinkel der Haftpflichtversicherung grundsätzlich im gleichen Lager. Die Versicherung von Ansprüchen des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ist daher bisher unüblich und wegen der Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung auch nicht notwendig.

Sofern dennoch an dem Erfordernis einer Pflichtversicherung für die Syndikustätigkeit 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. Dies gilt erst recht dann, wenn der Syndikusanwalt nicht mehr der beschränkten Arbeitnehmerhaftung unterläge.

Für die Einführung einer neuen Versicherung wäre auf jeden Fall ein ausreichender zeitlicher Vorlauf erforderlich.

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

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN

BANKEN E. V.

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.