

Was sich für Syndikusrechtsanwälte ab dem 1. August 2022 ändert

Rechtsberatung Dritter begrenzt / vorübergehende andere Tätigkeit erlaubt

Im August 2021 wurde die sogenannte „große BRAO-Reform“ im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Einige Regelungen sind bereits kurz danach in Kraft getreten, doch weite Teile des Gesetzes treten erst zum 01.08.2022 in Kraft. Warum diese lange Vorlaufzeit erforderlich war, hat der Gesetzgeber nicht begründet – verständlich ist es nicht. Alle Änderungen hätten unmittelbar in Kraft treten können.

Text — Martin W. Huff

Im Folgenden werden die für Syndikusrechtsanwälte¹ maßgeblichen Änderungen vorgestellt.

Rechtsberatung Dritter in bestimmtem Umfang erlaubt

Dem Syndikusrechtsanwalt ist gem. § 46 Abs. 5 S. 1 BRAO nur gestattet in Rechtsangelegenheiten seines Arbeitgebers tätig zu werden. Ausnahmen waren bisher nur in § 46 Abs. 5 S. 2 BRAO möglich.

Der Anwaltssenat des BGH hat dabei den Begriff der „Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers“ sehr restriktiv ausgelegt. So wurden die Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers abgelehnt bei

der schuldrechtlichen Übertragung der entsprechenden Aufgaben auf den Arbeitgeber. Ausgeweitet wurde dies auf die rechtliche Beratung des Syndikusrechtsanwalts gegenüber Mitarbeitern des Arbeitgebers, die (erlaubt) den Kunden des Arbeitgebers rechtliche Hinweise gaben. Und selbst die vollständige Übertragung der Aufgaben auf einen Verein wurde als bedenklich angesehen. Und dabei war jede noch so geringe erlaubte Tätigkeit für Dritte zulassungsschädlich.

Hier hat der Gesetzgeber jetzt einen neuen § 46 Abs. 6 BRAO geschaffen, der wie folgt lautet:

„(6) Ist ein Arbeitgeber, der nicht den in § 59c Abs. 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 genannte Berufen angehört, zur Erbringung von Rechtsdienstleistungen berechtigt, können diese auch durch den Syndikusrechtsanwalt erbracht werden. Der Syndikusrechtsanwalt muss in diesen Fällen darauf hinweisen, dass er keine anwaltliche

¹ Der Klarheit wird nur die männliche Form verwendet, gemeint sind natürlich auch Syndikusrechtsanwältinnen, die nach der neuen Statistik der Bundesrechtsanwaltskammer die Mehrheit der reinen Syndikusrechtsanwälte stellen.



Erstmals muss jeder, der Rechtsanwalt und/oder Syndikusrechtsanwalt wird, gem. § 43f BRAO berufsrechtliche Kenntnisse nachweisen.

Beratung im Sinne des § 3 erbringt und ihm kein Zeugnisverweigerungsrecht nach § 53 der Strafprozessordnung zukommt. Die Erbringung von Rechtsdienstleistungen nach Satz 1 ist keine anwaltliche Tätigkeit im Sinne des Absatzes 2 Satz 1.“

Damit hat er eine durchaus komplizierte Formulierung geschaffen. Kurz zusammengefasst bedeutet dies:

1. Ist dem Arbeitgeber Rechtsberatung (etwa nach dem RDG oder der GewO) erlaubt, dann darf diese auch der Syndikusrechtsanwalt erbringen.
2. Es handelt sich dabei aber um keine „anwaltliche Tätigkeit“, sie gehört zu den nichtanwaltlichen Tätigkeiten. Die Rechtsberatung Dritter zählt also nicht zu den 65 Prozent anwaltlicher Tätigkeit, die der BGH verlangt.
3. Wie der Hinweis nach Satz 2 erfolgen soll, weiß in der Praxis noch niemand.

Für das Zulassungsverfahren ist folgendes entscheidend:

In der Tätigkeitbeschreibung muss zwischen anwaltlicher und nichtanwaltlicher Tätigkeit noch deutlicher getrennt werden. Wird der Antragsteller für Kunden etc. tätig, muss dies gesondert ausgewiesen und mit dem entsprechenden Zeitanteil bewertet werden. Dann kann eine Zulassung, die bisher nicht möglich war, erfolgen.

Einen Antrag können auch diejenigen stellen, denen bisher die Zulassung versagt worden war. Denn es haben sich die rechtlichen Bedingungen geändert, sodass ein neuer Antrag zulässig ist.

Vorübergehende andere Tätigkeit

Bisher gab es für zugelassene Syndikusrechtsanwälte und deren Arbeitgeber, die ihre anwaltliche Tätigkeit unterbrechen wollten, etwa um im Unternehmen einmal eine nichtanwaltliche Aufgabe zu übernehmen, kaum die Möglichkeit, dies ordnungsgemäß umzusetzen, wenn man die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt und die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung nicht gefährden wollte.

Denn mit der Aufgabe der anwaltlichen Tätigkeit war nach § 46b Abs. 2 BRAO zwingend der Widerruf der Zulassung und der Verlust der Befreiung verbunden. Dies auch in Fällen, in denen man z.B. für die Betriebsrats Tätigkeit freigestellt wurde. Denn eine Regelung wie in § 6 Abs. 5 S. 2 SGB VI, in dem bei einer vorübergehenden berufsfremden Tätigkeit die Befreiung auf Antrag bestehen bleibt, gab es bisher nicht.

Jetzt hat der Gesetzgeber ebenfalls zum 01.08.2022 für einen Gleichklang zwischen Zulassungs- und Befreiungsrecht gesorgt. § 46b Abs. 2 S. 4 BRAO lautet jetzt:

„Entgegen Satz 2 ist die Zulassung nicht zu widerrufen, wenn die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt unterbrochen wird, die Unterbrechung infolge ihrer Eigenart oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist und dass der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt zugrundeliegende Arbeitsverhältnis fortbesteht.“

Damit müssen folgende Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung der Syndikuszulassung erfüllt sein:

1. Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses. Ein Ruhen ist meines Erachtens möglich, wenn etwa eine Entsendung ins Ausland erfolgt und dort ein befristeter Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Tochterunternehmen geschlossen wird.
2. Unterbrechung wegen Eigenart. Hier geht es zum Beispiel um die Tätigkeit als freigestellter Betriebs- oder Personalrat.
3. Unterbrechung vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt. Hier ist zu denken an eine Tätigkeit als Vorstandsassistent, ein vorübergehender Auslandseinsatz, die Übernahme eines nichtanwaltlichen Projekts. Möglich ist aber auch

eine Geschäftsführertätigkeit auf befristete Zeit, etwa um ein Unternehmen abzuwickeln. Und auch das Sabbatical fällt darunter.

4. Zeitdauer: Diese ist im Gesetz nicht definiert. Es muss aber auf jeden Fall eine Angabe der Zeit, für die der Syndikusrechtsanwalt nicht anwaltlich tätig ist, festgelegt werden. Dabei sollte man eher eine längere Dauer wählen, die ja verkürzt werden kann. Zwar wäre nach dem Gesetzeswortlaut auch eine mehrfache Anwendung der Vorschrift möglich, besser ist es aber, wenn möglich, die Dauer vorher in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen.
5. Es besteht eine Anzeigepflicht gegenüber der Rechtsanwaltskammer durch den Syndikusrechtsanwalt gem. § 46b Abs. 3, 4 BRAO. Denn um Klarheit zu haben, wird die Rechtsanwaltskammer die Voraussetzungen des § 46b Abs. 2 S. 4 BRAO bestätigen. Der Syndikusrechtsanwalt muss gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht tätig werden, denn die Syndikuszulassung und damit die Befreiung bleibt ja bestehen.
6. Der Arbeitgeber sollte aber sicherstellen und kontrollieren, ob der Arbeitnehmer seiner Anzeigepflicht nachgekommen ist und das Fortbestehen der Syndikuszulassung bestätigt wurde.

Vorlage des Arbeitsvertrags

Kern der Unterlagen, die der Antragsteller der Rechtsanwaltskammer vorzulegen hat, sind der Arbeitsvertrag und die damit zusammenhängende Tätigkeitsbeschreibung, die oft als eigenes Dokument – inhaltlich Bestandteil des Arbeitsvertrags – von Arbeitgeber und Arbeitnehmer verfasst wird.

Bisher wurde in § 46 Abs. 3 S. 1 BRAO die Vorlage eines Originals des Arbeitsvertrags oder einer öffentlich beglaubigten Kopie (also vom Notar beglaubigt) verlangt. Warum dies so war, wurde eigentlich nie so recht klar. Denn z.B. für die Vorlage von Examenszeugnissen ist eine amtlich beglaubigte Kopie ausreichend.

Jetzt reicht eine amtlich beglaubigte Kopie, also beglaubigt durch jede Behörde, die ein Dienstsiegel führt, aus. Wer diesen Aufwand vermeiden möchte, gibt am besten seinen Antrag persönlich

bei der örtlich zuständigen Kammer (§ 33 BRAO) ab, nimmt seinen Arbeitsvertrag im Original mit und die Rechtsanwaltskammer erstellt sich dann für ihre Unterlagen eine Kopie, meist versehen mit einem Stempel „Original lag vor“ oder ähnlich.

Nicht geklärt ist, wie mit elektronisch signierten Arbeitsverträgen umzugehen ist, dies es immer mehr gibt. Am einfachsten wäre es, hier eine unterschriebene Fassung herzustellen, damit alle Diskussionen vermieden werden, denn auch § 2 Nachweisgesetz erlaubt nur zum Teil elektronische Fassungen.

Nachweis berufsrechtlicher Kenntnisse

Erstmals muss jeder, der Rechtsanwalt und/oder Syndikusrechtsanwalt wird, gem. § 43f BRAO berufsrechtliche Kenntnisse nachweisen. Dazu muss er den Erwerb dieser Kenntnisse mit einem Umfang von zehn Stunden zum Zeitpunkt der Zulassung oder im ersten Jahr danach nachweisen. Der Nachweis kann auch bis zu sieben Jahren vor der Zulassung, also durch Veranstaltungen im Studium oder Referendariat, erfolgen. Dabei soll es, was ich für sehr sinnvoll halte, eine erste Auseinandersetzung mit dem Berufsrecht erfolgen. Bisher hatten hier viele Rechtsanwälte – auch noch nach Jahren – erhebliche Defizite, so auch schon bei der Frage der Umgehung des Gegenanwalts (§ 12 BRAO), der auch für den Syndikusrechtsanwalt gilt, oder bei der Definition der Interessenkollision. Es ist gut, dies alles wenigstens einmal gehört zu haben. ■



Martin W. Huff
Rechtsanwalt, Köln/Singen

Martin W. Huff ist Gesellschafter und Geschäftsführer der Huff & Speisebecher RA GmbH in Singen (Hohentwiel). Zuvor war er u.a. Geschäftsführer der Rechtsanwaltskammer Köln. Er befasst sich seit langem mit der Tätigkeit von Syndikusanwälten und vertritt diese außergerichtlich und gerichtlich.