

Protokoll

Klausurtagung des Gesamtvorstands vom 21./22. September 2018

Erster Tag

Ort: Schloss Neuhardenberg

Beginn: 10:08 Uhr

Ende: 17:40 Uhr

A n w e s e n d:

Herr Dr. Mollnau bis 14:18 Uhr und ab 14:28 Uhr

Frau Dr. Hofmann

Frau Dr. Freundorfer

Herr Isparta

Herr Plassmann

Frau Blum

Herr Dr. Creutz

Frau Ebner von Eschenbach

Frau Eyser

Herr Feske

Frau Hassel bis 12:10 Uhr

Frau Helten

Herr Hizarci ab 17:20 Uhr

Herr v. Hundelshausen ab 12:06 Uhr

Herr Jacob ab 11:30 Uhr

Herr Dr. Klugmann

Frau Kunze

Herr Dr. Middel

Herr Rudnicki

Herr Schachsneider

Herr Ülkekul bis 12:10 Uhr und ab 12:30 Uhr

Frau Dr. Vollmer

Herr Welter

Herr Wiemer

Frau Dr. v. Ziegner

Frau Pietrusky

Herr Schick

Herr Dr. Linde

Frau Eisenschmidt

Entschuldigt nicht erschienen sind die Vorstandsmitglieder Herr Dr. Auffermann, Frau Delerue, Herr Weimann und Frau Wirges. Unentschuldigt fernbleibend (§ 19 Abs. 1 S. 2 GO-GV): niemand.

Der Präsident eröffnet die Tagung um 10:08 Uhr.

TOP 1

TOP 2

- Keine Veröffentlichung gemäß § 13 Abs. 4 Satz 1 GO-GV -

Der Präsident schließt die Sitzung um 17:40 Uhr.

Zweiter Tag

Beginn: 9:35 Uhr
Ende: 12:38 Uhr

A n w e s e n d :

Herr Dr. Mollnau
Frau Dr. Hofmann
Frau Dr. Freundorfer bis: 10:00 Uhr
Herr Isparta
Herr Plassmann
Herr Dr. Creutz
Frau Blum
Frau Ebner von Eschenbach
Frau Eyser
Herr Feske
Frau Helten
Herr Hirzarci
Herr von Hundelshausen
Herr Jacob bis: 10:40 Uhr
Herr Dr. Klugmann
Frau Kunze
Herr Rudnicki
Herr Schachsneider
Herr Ülkekul bis: 12:04 Uhr
Frau Dr. Vollmer

Herr Welter
Herr Wiemer
Frau Dr. von Ziegner

Frau Pietrusky
Herr Dr. Linde
Herr Schick

Entschuldigt nicht erschienen sind die Vorstandsmitglieder Herr Dr. Auffermann, Frau Delerue, Frau Hassel, Herr Dr. Middel, Herr Weimann und Frau Wirges. Unentschuldig fernbleibend (§ 14 Abs. 1 S. 2 GO-GV): niemand.

TOP 3

Evaluierung des Rechts der Syndikusrechtsanwälte

Berichterstatterin X. trägt vor, gemäß Artikel 8 des Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte (BGBl. 2015, 2517, 2524) sei eine Evaluierung der Bundesregierung unter Einbeziehung der BRAK vorgesehen. Die Rechtsanwaltskammern seien hierbei aufgefordert worden, über die Zulassungspraxis zu berichten.

In der RAK Berlin seien 2016 929 Syndikus-Zulassungsanträge bearbeitet worden, 2017 dann 297 Anträge und im ersten Halbjahr 2018 (mit Juli) 226 Anträge. Es werde also nicht mehr wesentlich weniger. Die Zahl der Erstreckungen steige: 2016 waren es 4 Anträge, 2017 13 Anträge, im ersten Halbjahr 2018 (mit Juli) 13 Anträge. Insgesamt wurden 30 Zulassungen versagt, vor dem AGH seien 6 Verfahren anhängig (in 4 Fällen sind Antragsteller Kläger, in 2 Fällen die Deutsche Rentenversicherung [DRV]). Zwei Verfahren seien für die RAK Berlin verloren worden, die Entscheidungsgründe lägen noch nicht vor. Das Gericht sei in einigen Bereichen offenbar strenger als die Kammer.

Die Arbeitsgruppe Syndikus der RAK Berlin habe in einigen Punkten Regelungs- und Änderungsbedarf gesehen.

[Erlöschen der Zulassung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses]

Berichterstatterin X. trägt vor, denkbar sei eine Regelung vergleichbar mit § 59h Abs. 1 BRAO, wonach die Syndikuszulassung automatisch mit der Beendigung der Tätigkeit des Arbeitsverhältnisses erlischt. Eine Vielzahl von Syndikusanwälten verzichte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf die Zulassung als Syndikusanwalt. Daher müsse mit hohem Verwaltungsaufwand ein Widerrufsverfahren mit Anhörung des Antragstellers und der Rentenversicherung eingeleitet werden. Dies könne durch die dargestellte Neuregelung vermieden werden.

Berichterstatterin Y. entgegnet, in der Praxis ergäben sich dabei erhebliche Probleme, weil oftmals nicht klar sei, wann ein Arbeitsverhältnis ende. Beim Erlöschen einer GmbH ergebe sich das Datum aus dem Handelsregisterauszug. Wie gehe man beispielsweise bei einem Arbeitsrechtsstreit damit um? Eine Anzeigepflicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergebe sich aus § 46b Abs. 4 BRAO, bei Missachtung könne ein Zwangsgeld verhängt werden.

Eine Vizepräsidentin weist darauf hin, aufgrund des beA hätten die Arbeitgeber nun auch ein größeres Interesse daran, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Anzeige erfolge. – Ein Vorstandsmitglied berichtet, einige Arbeitgeber interessiere das beA überhaupt nicht. Als Berufsstand müsse man jedoch auch ein Interesse daran haben, dass nur derjenige die Zulassung habe, der auch als Syndikus tätig ist. – Ein Vorstandsmitglied spricht sich dafür aus, dass bei Beendigung der Tätigkeit bei einem Arbeitgeber automatisch die Zulassung entfallen solle. Bei einem Streit sei die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich, die durch gerichtliche Entscheidung festgestellt werde. – Eine Vizepräsidentin erklärt, man könne die automatische Beendigung der Zulassung mit rechtlichem Gehör verknüpfen und auch darauf hinweisen, dass bei einem automatischen Erlöschen auch der Zugang zum beA beendet sei. Hierzu führt ein Vorstandsmitglied aus, eine Anzeige des Arbeitgebers über eine Kündigung könne nicht per se zur Löschung führen. – Ein Vorstandsmitglied warnt davon, hierzu am heutigen Tag eine Entscheidung zu treffen. Was passiere beispielsweise, wenn man sich nach einem Jahr beim Arbeitsgericht einige, wie verhalte sich die Rentenversicherung dazu?

Berichterstatterin X. spricht sich dafür aus, der BRAK mitzuteilen, wo die Kammer Probleme sehe. Die Kammer erhalte etliche Informationen nicht. Man könne das Problem aufzeigen, ohne Lösungen anzubieten, auch im Hinblick auf das beA.

[Anzeigepflicht bei Umfirmierung]

Berichterstatterin X. trägt vor, sinnvoll wäre eine Ergänzung der Regelung zur Anzeigepflicht (§ 46b Abs. 4 BRAO) dahingehend, dass die Änderung des Arbeitgebernamens angezeigt werden muss. Denn eine solche Umfirmierung gehe oftmals einher mit neuen Arbeitsverträgen und hierbei drohe die nachträgliche Feststellung, dass die geänderte Tätigkeit von der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht umfasst ist. Durch die Anzeigepflicht werde eine zeitnahe Überprüfung durch die Kammer möglich. Ein zweiter Grund für die Anzeigepflicht sei die ordnungsgemäße Führung des Rechtsanwaltsverzeichnisses nach § 31 BRAO, in dem der Arbeitgeber aufgeführt werde. Hieran werde auch das beA geknüpft.

Berichterstatterin Y. führt aus, bei Umfirmierung ergebe sich keine Änderung des Arbeitsverhältnisses, genauso wie beim Betriebsübergang gemäß § 613a BGB. Wenn eine wesentliche Änderung des Arbeitsverhältnisses vorliege, bestehe ohnehin eine Anzeigepflicht. Die Anzeigepflichten gemäß § 24 BORA i.V.m. §§ 27 und 46c BRAO bezüglich des neuen Namens des Arbeitgebers als Änderung des Kanzleinamens gelten auch für Syndikusanwälte. Man sollte sich in der Stellungnahme auf die Punkte konzentrieren, bei denen Änderungen wichtig seien. Bei den Umfirmierungen handele es sich um eine bloße Rechtsanwendungsfrage.

Ein Vorstandsmitglied erklärt, die Änderung des Unternehmensnamens sei eine offenkundige Tatsache und könnte dem Handelsregister entnommen werden, eine Anzeigepflicht sei nicht erforderlich. – Ein Teilnehmer weist darauf hin, dass im beA der Name des Mitglieds komplett mit dem Namen der Firma aufgeführt sei. Die örtlichen Rechtsanwaltskammern seien bei der Übermittlung dieses Bestandes Erfüllungsgehilfen der BRAK, weil diese Daten automatisiert an die BRAK weitergeleitet würden. Es sei im Interesse des Syndikusanwalts und der Unternehmen, dass diese Angaben aktualisiert würden, wenn der Firmenname sich ändere. – Ein Vorstandsmitglied führt aus, man dürfe nicht vom Ideal ausgehen, dass jeder wisse, dass eine diesbezügliche

Information an die Kammer sinnvoll sei. Eine Anzeigepflicht erleichtere den Verwaltungsprozess, denn die RAK könne nicht ständig das Handelsregister durchsehen, um Namen zu prüfen. Der klassische Betriebsübergang gelte als einfach, sei in der Praxis jedoch oftmals kompliziert; es mache Sinn, wenn die Kammer hierzu eine Information erhalte. – Ein Teilnehmer bringt die Möglichkeit einer elektronischen Schnittstelle ins Spiel, durch die Umfirmierungen im Handelsregister automatisch in das Rechtsanwaltsverzeichnis übertragen würden. – Ein Vorstandsmitglied bekundet, er habe kein Problem mit einer Anzeigepflicht bei Namenswechsel.

Eine Vizepräsidentin spricht sich unwidersprochen dafür aus, in der Stellungnahme das Problem darzustellen, wobei man nicht gleich die Änderung des Gesetzes vorschlagen brauche.

[Kein Widerruf bei Unterbrechung der Syndikustätigkeit]

Berichterstatterin Y. führt aus, dass eine Klarstellung im Gesetz erforderlich sei, wonach ruhende Arbeitsverhältnisse wie beispielsweise Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical, Altersteilzeit und Urlaub nicht vom Widerrufsgrund des § 46b Abs. 2 BRAO erfasst werden. Der Gesetzgeber habe sich hierzu, das ergebe sich durch die Protokolle und Anhörungen, keine Gedanken gemacht und allein auf das Merkmal der ausgeübten Tätigkeit abgestellt. Dem Sinn und Zweck des Gesetzes kann es jedoch nicht entsprechen, bei vorübergehenden Unterbrechungen der Syndikustätigkeit einen Widerruf zu verlangen. Berichterstatterin X. erklärt hierzu, man sei einer Meinung, allerdings sei es die Frage, wie man ein Sabbatical definiere.

In der anschließenden Diskussion erklärt ein Vorstandsmitglied, den Vorschlägen liege eine richtige Wertung zugrunde. – Der Präsident hält einige der genannten Ausnahmetatbestände für zu weitgehend. – Ein Vorstandsmitglied stimmt zu und verlangt Begrenzungen bei der Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse ruhend zu stellen. – Ein Teilnehmer spricht sich dagegen aus, konkrete Gesetzesänderungsvorschläge zu unterbreiten. Zweck der Evaluierung sei es, auf Lücken hinzuweisen, man müsse keine Lösung liefern.

Um ca. 11:00 Uhr ergibt eine Abstimmung folgendes Meinungsbild:

Für ruhende Arbeitsverhältnisse von Syndikusrechtsanwälten ist eine Regelung im Berufsrecht erforderlich.

(Einstimmig)

[Vertretungsmacht bei Gewährleistung der fachlichen Unabhängigkeit]

Berichterstatterin Y. trägt vor, gemäß § 46 Abs. 4 Satz 2 BRAO müsse sich der Arbeitgeber vertraglich zur Einhaltung der fachlichen Unabhängigkeit gegenüber dem Syndikusanwalt verpflichten. Zwar sei es unklar, wer im Unternehmen die erforderlichen Erklärungen abgeben müsse. Allerdings stehe es jedermann frei, Aufgaben an Vertreter gemäß § 164 ff. BGB zu delegieren. Der Gesetzgeber habe im Zivilrecht vielfach Vorsorge getroffen, damit Vertretungsmängel oftmals nicht zur Unwirksamkeit der erforderlichen Erklärungen führten:

- (1) Überschreite ein an sich berechtigter Mitarbeiter aus der Personalabteilung seine Vertretungsmacht, weil er einen Syndikus-Vertrag für einen anderen

Standort unterzeichne, verstoße er zwar gegen interne Regelungen, sein Arbeitgeber sei jedoch im Außenverhältnis daran gebunden.

- (2) Werde eine Erklärung ohne Vollmacht abgegeben, ist die Vereinbarung bis zur Genehmigung des Arbeitgebers (§ 177 BGB) schwebend unwirksam. Stelle sich das nachträglich heraus und werde die Genehmigung nicht erteilt, müsse entweder die Zulassung widerrufen oder notfalls zurückgenommen werden (§ 14 Abs. 1 BRAO).
- (3) Schließlich kann eine Bindung des Arbeitgebers auch durch Anscheins- oder Duldungsvollmachten erfolgen. Insgesamt ergebe sich aus ihrer Sicht kein Handlungsbedarf seitens des Gesetzgebers.

Berichterstatterin X. erklärt, im Zulassungsverfahren ergebe sich im Hinblick auf Gewährleistung der fachlichen Unabhängigkeit die Schwierigkeit, dass der Gesetzgeber nicht festgelegt hat, wer die statusbildende Erklärung auf Arbeitgeberseite abzugeben hat. Das Arbeitsverhältnis kommt einer Mandatsbegründung gleich, in der Rechtsprechung ist der Begriff des Arbeitgebers nicht eindeutig geklärt. Fraglich kann dabei sein, ob z.B. die Organe eines Unternehmens die erforderlichen Erklärungen abgeben müssen oder aber Personalleiter rechtswirksame Erklärungen i.S. § 46 Abs. 4 Satz 2 BRAO unterzeichnen können. Sie rege deshalb eine Klarstellung an, wer mit „Arbeitgeber“ gemeint sei.

[Keine Erstreckung bei Arbeitgeberwechsel]

Berichterstatterin X. trägt vor, dass eine Klarstellung des Gesetzes erforderlich sei, dass bei einem Arbeitgeberwechsel eine Erstreckung i.S. § 46b Abs. 3 BRAO nicht möglich ist, mit der Folge eines erforderlichen neuen Zulassungsantrags. Aus der Norm solle eindeutig hervorgehen, dass eine Erstreckung nur dann in Betracht kommt, wenn das Arbeitsverhältnis, für welches die Zulassung erteilt worden ist, fortbesteht. Hierzu bestehe in der Arbeitsgruppe Einigkeit.

[Einbeziehung der DRV bei Feststellung keiner wesentlichen Änderung]

Berichterstatterin Y. trägt vor, die Einbeziehung der Deutschen Rentenversicherung in Form einer Anhörung solle vom Gesetzgeber auch in den Fällen vorgesehen werden, in denen nach den Feststellungen der Kammer keine wesentliche Tätigkeitsänderung vorliegt und daher keine Erstreckung erforderlich sei. Auf diese Weise erhalte man Rechtssicherheit. Es ergebe sich ansonsten das Problem, dass die Rentenversicherung im Rahmen einer Betriebsprüfung später doch von einer wesentlichen Änderung ausgehe. Der Betroffene lande im Sozialversicherungsrecht und grundsätzlich käme eine Amtshaftung der Kammer in Betracht. Berichterstatterin X. berichtet, derzeit empfehle Abteilung IV in geeigneten Fällen einen Hilfsweg: Wenn keine wesentliche Änderung vorliege, könne der Syndikusanwalt trotzdem einen – unbegründeten – Antrag auf Erstreckung stellen, weil in diesem formellen Verfahren die Deutsche Rentenversicherung eingebunden werde.

Ein Vorstandsmitglied erklärt hierzu, es bestehe Änderungsbedarf.

TOP 4

- *Keine Veröffentlichung gemäß § 13 Abs. 4 Satz 1 GO-GV* -

TOP 5

Verschiedenes

Es liegen keine Wortmeldungen vor.

Der Präsident schließt die Tagung um 12:38 Uhr

Berlin, 09. November 2018

Dr. jur. Mollnau
Präsident

Dr. Freundorfer
Vizepräsidentin
(für den 21.09.2018)

Isparta
Vizepräsident
(für den 22.09.2018)

T a g e s o r d n u n g

für die Klausurtagung am 21./22. September 2018

TOP 1

TOP 2

TOP 3

Evaluierung des Rechts der Syndikusrechtsanwälte

TOP 4

TOP 5

Verschiedenes