

Tobias Lenz *Hrsg.*

Die Rechtsabteilung

Der Syndikus und
Steuerberater im Unternehmen

3. Auflage

 Springer Gabler



Die Rechtsabteilung

Tobias Lenz
(Hrsg.)

Die Rechtsabteilung

Der Syndikus und Steuerberater
im Unternehmen

3., aktualisierte und erweiterte Auflage

 Springer Gabler

Herausgeber
Tobias Lenz
Köln, Deutschland

ISBN 978-3-658-21914-7 ISBN 978-3-658-21915-4 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-21915-4>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2012, 2015, 2019

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Vorwort zur dritten Auflage

Seit dem Erscheinen der Voraufgabe sind etwa drei Jahre vergangen. In dieser Zeit hat es zahlreiche gesetzliche Änderungen gegeben. Auch neue Themen beschäftigen den Unternehmensjuristen. An „Legal Technology“ führt – so ist vielfach zu hören – kein Weg mehr vorbei. Rechtsabteilungen sind gefordert, Strategien zu entwickeln, um den Anschluss für das Unternehmen nicht gänzlich zu verpassen. Auch die Anforderungen der EU-DSGVO fordern Unternehmensjuristen bis aufs „Blut“, der Countdown zählt, auch wenn von Seiten der Behördenvertreter noch eine gewisse „Schonzeit“ erklärt wird. Seit gut zwei Jahren läuft die Vorbereitungsphase; kaum ein Gesetz der letzten Jahre hatte massivere Auswirkungen für Unternehmen. Zudem plant die EU eine „Verbandsklage zum Schutz der Kollektivinteressen der Verbraucher“, welche über die in Deutschland im Entwurf vorliegende Musterfeststellungsklage, die die Regierungskoalition auf den Weg bringen will, weit hinausgeht. Die klagebefugten Verbände stehen in den Startblöcken. Daneben wird auch die „künstliche Intelligenz“ vielfach postuliert. Der Unternehmensjurist steht im Spannungsfeld von Recht und Technik. Das Wirtschaftsrecht erlebt eine neue Facette auch beim „Cybercrime“. Diskussionen folgen in rechtlicher Hinsicht zur „Ethik der Robotik“. Großverfahren wegen Compliance-Themen beherrschen die Öffentlichkeit.

Die dritte Auflage will – wie bisher – den bereits erfahrenen Unternehmensjuristen ansprechen, aber auch dem Berufseinsteiger – in gewohnter Qualität – Orientierung geben. Namhafte Unternehmensjuristen haben auch jetzt wieder aus ihrer alltäglichen Praxis Berichte verfasst und ihr tagtägliches Umfeld umfassend geschildert. Neu gewonnen werden konnten der Chefjustiziar der GEZE GmbH, Herr Popp, mit dem Thema „Der Syndikus-Anwalt im inhabergeführten Mittelstand – Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit“ und Herr Stefan Bönning, Rechtsanwalt und Loss Adjuster bei Crawford & Company, mit dem Thema „Loss Adjuster bei einem internationalen Schadensdienstleister – ein Spannungsfeld“.

Mein besonderer Dank gilt Frau Rechtsanwältin Sandra Ott aus Köln, die unermüdlich die Koordination mit den Autoren übernommen und die redaktionellen Beiträge in mühevoller Arbeit zusammengestellt und revidiert hat. In gleicher Weise gilt mein

Dank Frau Anna Pietras und Frau Catarina Gomes de Almeida für die wertvolle Lektorats- und Verlagstätigkeit. Über Anregungen und weiterführende Hinweise würden sich Herausgeber und Verlag – wie auch in der Vergangenheit – freuen, gerne unter meiner Email-Adresse: tobias.lenz@fgvw.de.

Köln
im Mai 2018

Der Herausgeber
Tobias Lenz

Vorwort zur zweiten Auflage

Im Brennpunkt für Unternehmensjuristen steht – für jeden einzelnen persönlich – die seit geraumer Zeit diskutierte Frage, ob Syndikusanwälte künftig grundsätzlich nicht mehr von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit werden. Durch drei Urteile des Bundessozialgerichts vom 3.4.2014 (B 5 RE 13/14 R; B 5 RE 9/14 R; B 5RE 3/14 R; Medieninformation Nr. 9/14 des BSG vom 3.4.2014) ist nunmehr eine grundlegende Weichenstellung zu Lasten der Unternehmensjuristen getroffen worden. Nach Ansicht des 5. Senats könne nämlich derjenige, der eine weisungsgebundene Tätigkeit ausübt, nicht Rechtsanwalt sein (vgl. dazu u. a. den ausführlichen Terminsbericht des BSG Nr. 14/14 vom 4.4.2014, u. a. abgedruckt in BRAK-Mitteilungen 3/2014, 128 ff.).

Die Entscheidungen haben in der Fachwelt, aber auch in der breiten Öffentlichkeit für Furore gesorgt. Das BSG geriet massiv in die Kritik, naturgemäß vor allem von den Verbänden der Unternehmensjuristen, aber ebenso von zahlreichen Rechtsanwaltskammern und schließlich auch von der Bundesrechtsanwaltskammer. Der Deutsche Anwaltverein hat vier Tage nach der Verkündung der Urteile die Organisationen der Anwaltschaft, der Unternehmensjuristen und Vertreter der Versorgungswerke sowie die großen deutschen Wirtschaftsverbände an einen Tisch gebracht, um die Konsequenzen der Entscheidungen des BSG zu beraten. Der Gesetzgeber – so der grundlegende Tenor – sei nunmehr gefordert. Aus dem Kreise der Unternehmensjuristen ist eine Petition „zur Befreiung von der Beitragspflicht für Syndikusanwälte“ Mitte Mai 2014 auf den Weg gebracht worden. Bezogen auf den Terminsbericht zeigt sich, dass bei der Heranziehung des § 6 SGB VI eine klare Linie tatsächlich gar nicht erkennbar ist und die Entscheidungen sogar neue Fragen aufwerfen, statt die diskutierten zu beantworten, schon explizit was das Berufsbild selbst, aber auch den viel zitierten Vertrauensschutz angeht. Es ist mit dem rechtsstaatlichen Prinzip nicht vereinbar, von Vertrauensschutz zu sprechen, den Kerninhalt dann aber nicht ausreichend zu beachten. Ich würde mir wünschen, dass der Gesetzgeber alsbald einen ausgewogenen Beitrag zur Beendigung des leidvollen und von Unsicherheit für Unternehmensjuristen geprägten Weges leisten wird. Die Sympathie, für eine weitgehende Befreiungsmöglichkeit von der gesetzlichen Rentenversicherung auch für

Unternehmensjuristen zu plädieren, mag man mir – als selbständig tätigem Anwalt im Versorgungswerk – verzeihen.

Ungeachtet dieser, die meisten Unternehmensjuristen ganz persönlich und unter Umständen einschneidend treffenden Thematik, nimmt die alltäglich von Unternehmensjuristen zu bewältigende Themenpalette ständig zu. Dies hat – zumindest mitursächlich – auch zu einer Erweiterung des Umfanges in der zweiten Auflage – kursierend um „typische Inhouse-Themen“ – geführt: Herr Dr. Hirschmann (HX Holding GmbH/GEA Heat Exchangers GmbH) betrachtet die „Organisatorischen Herausforderungen der Rechtsabteilung“ und berücksichtigt dabei die Aspekte der strategischen Ausrichtung und Konzeptionierung; Herr Kauss von der Stiebel Eltron GmbH & Co. KG widmet sich einem nahezu alle Juristen auf ihrem Weg interessierenden Thema „Vom Kollegen zum Vorgesetzten“. Herr Dr. Wagener (Chefsyndikus und Leiter des Zentralen Rechtsservice der Audi AG), der sich bekanntlich schon seit Jahren auch unter anderem mit der „Nachwuchsarbeit in der Rechtsabteilung“ befasst und dabei – begleitet von viel Lob in der Öffentlichkeit – äußerst bemerkenswerte Akzente gesetzt hat, beschreibt seine Erfahrungen.

Trotz dieser Ergänzungen und Neuerungen sind die Besonderheiten des Werkes erhalten geblieben. Noch einmal möchte ich alle Leserinnen und Leser ermuntern, mir Anregungen und/oder etwaige Kritiken unter meiner E-Mail-Adresse tobias.lenz@fgvw.de zu übersenden.

Köln
im August 2014

Der Herausgeber
Tobias Lenz

Vorwort zur ersten Auflage

Das vorliegende Werk will sowohl dem bereits erfahrenen Unternehmensjuristen ein Mehr an Sicherheit geben, als auch dem Berufseinsteiger eine Orientierungshilfe. Es dient einerseits der praktischen Vertiefung gewonnener theoretischer Erkenntnisse und soll auf der anderen Seite als Praxisleitfaden verstanden werden, als dass namhafte Unternehmensjuristen aus ihrer alltäglichen Praxis Berichte verfasst haben, die dem Leser ein konkretes Bild über die jeweiligen Tätigkeiten des Juristen in verschiedenen Unternehmen, in der Rechtsabteilung und auch in einzelnen Fachgebieten geben können.

Darüber hinaus werden die materiellen Teile – weitgehend von Spezialisten und externen Beratern verfasst – als „Einstiegslektüre“ aus Praktikersicht dargestellt, und um zahlreiche Vertiefungshinweise und Anmerkungen ergänzt, sodass ein schneller, orientierender Einstieg in das jeweilige Fachgebiet möglich erscheint.

Wenn es gelingt, mit diesem Werk sowohl dem Berufseinsteiger als Unternehmensjuristen als auch dem bereits gestandenen Justitiar und/oder auch dem Leiter der einen oder anderen Rechtsabteilung als Leitfaden zu dienen, die Praxis besser zu meistern, hätte das Buch seinen Zweck erfüllt.

Über Anregungen und weiterführende Hinweise würden sich Herausgeber und Verlag sehr freuen.

Köln
im August 2011

Der Herausgeber
Tobias Lenz

Inhaltsverzeichnis

Teil I Allgemeiner

- 1 Der Syndikusrechtsanwalt** 3
Volker Römermann
- 2 Aufgabenfelder des Syndikus** 23
Mark Wilke

Teil II Besonderer

- 3 Legal Management** 45
Carsten Reimann
- 4 Der Syndikusanwalt im inhabergeführten Mittelstand – Freiheit,
Gleichheit, Brüderlichkeit** 59
Anselm Popp
- 5 Loss Adjuster bei einem internationalen Schadendienstleister –
ein Spannungsfeld** 73
Stefan Bönning
- 6 Der Syndikus bei Unternehmungen des Maschinenbaus** 83
Edmund Schaich
- 7 Der Syndikus im vertriebsfokussierten Konzern – Ein Handbrevier** 109
Matthias Hickmann
- 8 Die ausgelagerte Rechtsabteilung** 147
Maximilian Dorndorf
- 9 Die Stabsstelle Recht der Deutschen Sporthochschule Köln** 167
Michael Krannich

| | |
|--|-----|
| 10 Organisatorische Herausforderungen der Rechtsabteilung: Aspekte der strategischen Ausrichtung und Konzeptionierung | 183 |
| Christoph Hirschmann | |
| 11 Vom Kollegen zum Vorgesetzten | 199 |
| Thomas Kauss | |
| 12 Ausbildung und Berufseinstieg als Syndikus | 215 |
| Martin Wagener und Jörg Fiebiger | |
| 13 Arbeitsrecht | 231 |
| Andrea Panzer-Heemeier | |
| 14 Kartellrecht | 289 |
| Christian Burholt und Jan Hensmann | |
| 15 Vertragsgestaltung und Vertragsrecht | 323 |
| Tobias Lenz | |
| 16 Prozessführung | 347 |
| Carsten Laschet | |
| 17 Versicherungsrecht | 371 |
| Mike Weitzel | |
| 18 IT-Recht | 389 |
| Maximilian Dorndorf | |
| 19 Gesellschaftsrecht | 421 |
| Volker Römermann | |
| Sachverzeichnis | 445 |

Mitarbeiterverzeichnis

Stefan Bönning Köln, Deutschland
Stefan.Boenning@crowco.de

Dr. Christian Burholt Baker & McKenzie Partnerschaft von Rechtsanwälten,
Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern mbB, Berlin, Deutschland
christian.burholt@bakermckenzie.com

Dr. Maximilian Dorndorf Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Essen, Deutschland
maximilian.dorndorf@luther-lawfirm.com

Jörg Fiebiger AUDI AG Zentraler Rechtsservice I/GG-41, Ingolstadt, Deutschland
Joerg.Fiebiger@audi.de

Dr. Jan Hensmann Berlin, Deutschland
hensmann@gmail.com

Dr. Matthias Hickmann Vorwerk & Co. KG, Wuppertal, Deutschland
Matthias.Hickmann@vorwerk.de

Dr. Christoph Hirschmann Düsseldorf, Deutschland
Christoph@Hirschmann-legal.com

Thomas Kauss Leiter der Rechtsabteilung, STIEBEL ELTRON GMBH & CO. KG,
Holzminden, Deutschland
Thomas.Kauss@stiebel-eltron.de

Michael Krannich Dezernat für Rechts- Studierenden- und Prüfungsangelegenheiten
Deutsche Sporthochschule Köln, Köln, Deutschland
Krannich@dshs-koeln.de

Carsten Laschet Friedrich Graf von Westphalen & Partner MbB Rechtsanwälte, Köln,
Deutschland
Carsten.Laschet@fgvw.de

Prof. Dr. Tobias Lenz Friedrich Graf von Westphalen & Partner MbB Rechtsanwälte, Köln, Deutschland
Tobias.Lenz@fgvw.de

Dr. Andrea Panzer-Heemeier ARQIS Rechtsanwälte, Düsseldorf, Deutschland
andrea.panzer-heemeier@argis.com

Anselm Popp Justiziar GEZE GmbH, Leonberg, Deutschland
A.Popp@geze.com

Dr. Carsten Reimann Xenion Legal GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main, Deutschland
creimann@xenionlaw.com

Prof. Dr. Volker Römermann Römermann Rechtsanwälte AG, Hannover, Deutschland
Volker.Römermann@römermann.com

Edmund Schaich Festo AG & Co. KG, Esslingen, Deutschland
esa@de.festo.com

Dr. Martin Wagener AUDI AG Zentraler Rechtsservice I/GG, Ingolstadt, Deutschland
Martin.Wagener@audi.de

Mike Weitzel Friedrich Graf von Westphalen & Partner MbB Rechtsanwälte, Köln, Deutschland
Mike.Weitzel@fgvw.de

Dr. Mark Wilke Friedberg, Deutschland
mark-wilke@t-online.de

Teil I
Allgemeiner

Volker Römermann

1.1 Entwicklung zum Syndikusrechtsanwalt

Das Berufsbild des Syndikusanwalts wurde entscheidend nach dem Ersten Weltkrieg geprägt. Viele Unternehmen, Banken und Verbände hatten den Wunsch, Rechtsabteilungen zu gründen und Juristen in ständig abhängige Beschäftigungsverhältnisse zu übernehmen.¹ Durch das Gesetz vom 20.12.1934 wurde in die Rechtsanwaltsordnung von 1878 eine Klausel eingefügt, welche dem Syndikusanwalt die Vertretung seines Dienstherren vor Gerichten verbot. Hierdurch sollte den – kraft Weisungsrechts bestehenden – Gefahren für die anwaltliche Unabhängigkeit begegnet werden.

Nachdem in den Besatzungszonen die Syndikusanwältinnen unterschiedlich anerkannt oder abgelehnt wurden, wurde 1959 in die BRAO das prozessuale Vertretungsverbot aufgenommen. In der amtlichen Begründung heißt es, dass die Zulassung nicht mehr in Zweifel gezogen werde und dass es nur noch darum gehen könne, die Grenzen zwischen dem Dienstverhältnis des Syndikus und der anwaltlichen Tätigkeit zu ziehen.²

Durch die Neuregelung des Berufsrechts wurde im Jahre 1994 das Verbot weiter ausgedehnt, so dass nunmehr nicht mehr verlangt wurde, dass der Syndikus seine Arbeitszeit und -kraft dem Dienstherren überwiegend zur Verfügung stellte. Diese Ansicht wurde durch das Bundesverfassungsgericht bestätigt: Hiernach ist ein in ständiger

¹Römermann/Zimmermann, in: Römermann, BeckOK BORA, Stand: 1.10.2014, § 46 Rn. 1; Hartung, in: Hartung, Berufs- und Fachanwaltsordnung, 5. Aufl. 2012, § 46 Rn. 1.

²BT-Drs. III/120, S. 97.

V. Römermann (✉)
Römermann Rechtsanwälte AG, Hannover, Deutschland
E-Mail: volker.roemermann@roemermann.com

Abhängigkeit ausgeübter Zweitberuf mit der Stellung eines Rechtsanwalts nur noch dann unvereinbar, wenn die Ausübung des Anwaltsberufs faktisch unmöglich ist.³

- 2 Das Recht des Syndikusanwalts wurde durch das seit dem 01.01.2016 geltenden Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte⁴ reformiert. Anlass für die Novelle war eine Reihe von Entscheidungen des Bundessozialgerichts aus dem Jahre 2014, wonach Syndikusanwälte eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zugunsten einer Versorgung in den berufsständischen Versorgungswerken nicht möglich sei.⁵ Dies wurde mit der fehlenden Möglichkeit der anwaltlichen Berufsausübung in der äußeren Form der abhängigen Beschäftigung begründet. Ungeachtet der im Einzelfall arbeitsvertraglich eröffneten Möglichkeiten, auch gegenüber dem Arbeitgeber sachlich selbständig und eigenverantwortlich zu handeln, sei allein die Eingliederung in die von dieser vorgegebenen Arbeitsorganisation mit dem Berufsbild des Rechtsanwalts unvereinbar. Ziel des Gesetzes war es daher, die Stellung des Syndikusanwalts neu zu regeln, insbesondere aber im Hinblick auf das Befreiungsrecht weitgehend den bisherigen Status quo aufrecht zu erhalten.⁶ Regelungen zur Ausübung des Anwaltsberufes als Syndikusrechtsanwalt sind nunmehr insbesondere in den §§ 46 ff. BRAO aufgeführt.

Auch das BVerfG hat in seinem Beschluss v. 19.7.2016 (1 BvR 2584/14⁷) die Verfassungsbeschwerde gegen eine Entscheidung des BSG nicht zur Entscheidung angenommen. Begründet wird dies damit, dass nach § 93a Abs. 2 lit. a BVerfGG nach der zuvor angeführten gesetzlichen Neuregelung einer Verfassungsbeschwerde keine grundsätzliche Bedeutung mehr zukomme, selbst wenn die verfassungsrechtlichen Fragen noch nicht abschließend geklärt seien.

1.2 Begriff und Bedeutung des Syndikusanwalts

- 3 Der Begriff des Syndikusrechtsanwalts als besondere Form der Ausübung des einheitlichen Berufs des Rechtsanwalts wird auf Basis des in den §§ 1 bis 3 BRAO zugrunde gelegten Berufsbilds des Rechtsanwalts tätigkeitsbezogen definiert, um ihn von anderen juristischen Dienstleistungen im Angestelltenverhältnis (insbes. als angestellter Unternehmensjurist, der nicht anwaltlich tätig ist) abzugrenzen und berufsrechtlich klarzustellen, dass die Zulassung eines Syndikusrechtsanwalts zur Rechtsanwaltskammer sich auf die jeweils von ihm ausgeübte Syndikustätigkeit bezieht

³BVerfG, Beschl. v. 4.11.1992, 1 BvR 79/85, NJW 1993, 317.

⁴BGBI. I 2015, 2517 ff.

⁵BSG, Urteile v. 3.4.2014, B 5 RE 9/14 R, B 5 RE 3/14 R, B 5 RE 13/14 R; NJW 2014, 2743.

⁶Gesetzesentwurf BT-Drs. 18/5201, 2.

⁷NZA 2016, 1069.

und er iSd § 6 Abs. 1 Nr. 1 BRAO „wegen“ dieser Syndikustätigkeit Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung ist.⁸

§ 46 Abs. 1 BRAO definiert zunächst den „angestellten Rechtsanwalt“: Rechtsanwälte dürfen danach ihren Beruf als Angestellte solcher Arbeitgeber ausüben, die als Rechtsanwälte, Patentanwälte oder rechts- oder patentanwaltliche Berufsausübungsgesellschaften tätig sind. Absatz beschäftigt sich mit dem „Syndikusrechtsanwalt“: Angestellte anderer als der in Absatz 1 genannten Personen oder Gesellschaften üben ihren Beruf als Rechtsanwalt aus, sofern sie im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses für ihren Arbeitgeber anwaltlich tätig sind (Syndikusrechtsanwälte). Der Syndikusrechtsanwalt bedarf zur Ausübung seiner Tätigkeit nach Satz 1 der Zulassung zur Rechtsanwaltschaft nach § 46a BRAO.

Das anwaltliche Berufsrecht bildet für den Syndikusanwalt einen weiten Rechte- und Pflichtenkreis ab. Zwar wäre es aus Gründen der Kenntnis der internen Strukturen und einer Integration in die wesentlichen Abläufe für die Unternehmen wünschenswert, wenn der Syndikusanwalt einen weitergehenden Kreis seiner Rechte erhält.⁹ Insoweit müsste lediglich sichergestellt werden, dass der Syndikusanwalt seine Arbeit tatsächlich frei von Interessenkollisionen und unabhängig ausführen kann. In einem solchen Fall unterscheidet den Syndikusanwalt nichts von dem „normalen“ Rechtsanwalt, welcher in der Praxis auch externen Einflüssen seiner Mandanten oder vorgesetzten Anwälten (bspw. dem Kanzleihinhaber) ausgesetzt ist.

Der Blick in andere Länder zeigt, dass das Modell des Syndikusanwalts eine spezielle deutsche Figur ist. In den meisten anderen Ländern wird der Syndikusanwalt als Unternehmensjurist (company lawyer oder inhouse counsel) bezeichnet. In Ländern wie Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, den Niederlanden und Schweden ist die Zulassung von Unternehmensjuristen zur Anwaltschaft ausgeschlossen. Hier haben sie sich zu einer gemeinsamen Interessenvertretung in eine eigene Berufsorganisation zusammengeschlossen.¹⁰ In Ländern wie Norwegen, Großbritannien, Griechenland, Portugal und Spanien können Unternehmensjuristen hingegen zur Anwaltschaft zugelassen werden.¹¹

Zur Gleichbehandlung der Unternehmensjuristen durch die europäischen Gerichte verweisen wir auf die Ausführungen unter F.

1.3 Zulassung als Syndikusrechtsanwalt

§ 46 Abs. 2 BRAO legaldefiniert den Begriff des Syndikusrechtsanwalts. Die Regelung verdeutlicht, dass der Syndikusrechtsanwalt für seinen nichtanwaltlichen Arbeitgeber anwaltlich tätig wird. Dessen Tätigkeit wird durch die Definitionen der Absätze

⁸BT-Drs. 18/5201, 19.

⁹Vgl. Henssler, in: Henssler/Prütting, Bundesrechtsanwaltsordnung, 4. Aufl. 2014, § 46 Rn. 50.

¹⁰Henssler RdA 1999, 38, 41.

¹¹Kolvenbach AnwBl. 1987, 211.

drei bis fünf näher konkretisiert. Hierbei wird an § 3 BRAO und an die von der DRV entwickelten „Vier-Kriterien-Theorie“ angeknüpft, wobei letzterer an die Voraussetzungen und die Terminologie des Berufsrechts sowie des Arbeitsrechts angepasst wurde.¹² Kernelemente des Berufs des Rechtsanwaltes dessen Eigenverantwortlichkeit und die fachliche Unabhängigkeit. Diese Begriffe sollen hervorheben, dass der sinnige Rechtsanwalt fachlich weisungsfrei und in eigener Verantwortung handelt und im Rahmen der Rechtsberatung und Rechtsvertretung in erster Linie der Pflichten der BRAO unterworfen ist und die Arbeit rechtlichen Weisungsbefugnisse des Arbeitgebers dahinter zurückstehen.¹³ Der bei einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft angestellte Rechtsanwalt, der Mandanten seines Arbeitgebers rechtlich berät, übt eine anwaltliche Tätigkeit aus und ist von der DRV zu befreien, wenn sein Arbeitsvertrag die unabhängige und weisungsfreie Wahrnehmung der ihm als Berufsträger übertragenen Mandate gewährleistet.¹⁴ Gleiches gilt für die Tätigkeit eines Volljuristen als Schadenssachbearbeiter für Großschäden und damit Aufsichtsperson über nachgeordnete Sachbearbeiter. Für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst ist dies umstritten.¹⁵

1.3.1 Zulassungsvoraussetzungen

- 6 Nach § 46a Abs. 1 BRAO ist die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft als Syndikusrechtsanwalt auf Antrag zu erteilen, wenn (1) die allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen zum Beruf des Rechtsanwalts gem. § 4 BRAO erfüllt sind, (2) kein Zulassungsversagungsgrund nach § 7 BRAO vorliegt und (3) die Tätigkeit den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entspricht. Die Zulassung nach S. 1 kann für mehrere Anstellungsverhältnisse erteilt werden. Über die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt entscheidet die örtlich zuständige Rechtsanwaltskammer nach Anhörung des Trägers der Rentenversicherung. Dem Antrag auf Zulassung ist eine Ausfertigung oder eine öffentlich beglaubigte Abschrift des Arbeitsvertrags oder der Arbeitsverträge beizufügen. Die Rechtsanwaltskammer kann zudem die Vorlage weiterer Nachweise verlangen.¹⁶

Ein Bewerber, der die Zulassungsvoraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt, hat einen Anspruch auf Zulassung. Da der Syndikusrechtsanwalt kein eigenständiger Beruf ist, sondern eine Form der Berufsausübung des einheitlichen Rechtsanwaltsberufs, knüpft die Zulassungsregelung an die §§ 4 BRAO und 7 an BRAO. § 4 BRAO bestimmt, dass zur Rechtsanwaltschaft nur zugelassen werden kann, wer die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz erlangt hat oder die Eingliederungsvoraussetzungen

¹²Römermann/Günther, BeckOK BRAO, Stand; 1.9.2017, § 46 Rn. 11.

¹³BT-Drs. 18/5201, 26.

¹⁴BSG BRAK-Mitt. 4/2017, 185.

¹⁵AGH Rheinland-Pfalz BRAK-Mitt. 4/2017, 192; HessAGH BRAK-Mitt. 4/2017, 193.

¹⁶Römermann/Günther NZA 2016, 71, 74.

nach dem Gesetz über die Tätigkeit europäischer Rechtsanwälte in Deutschland v. 9.3.2000¹⁷ erfüllt oder die Eignungsprüfung nach diesem Gesetz bestanden hat. Ein Rechtsanwalt, der den persönlichen Anforderungen des Berufs nicht genügt, gefährdet die Rechtspflege und die Interessen des Rechtsuchenden. Die Zulassung wird daher nicht nur vom Nachweis der vorgeschriebenen Ausbildung, sondern auch davon abhängig gemacht, dass in der Person des Antragstellers kein Versagungsgrund gem. § 7 BRAO (bspw. aufgrund einer unvereinbaren Tätigkeit oder eines Vermögensverfalles) vorliegt.¹⁸

- ▶ **Beraterhinweis** Die Zulassung ist nach § 7 Nr. 8 BRAO zu verweigern, wenn die antragstellende Person eine Tätigkeit ausübt, die mit dem Beruf des Rechtsanwalts, insbesondere seiner Stellung als unabhängiges Organ der Rechtspflege nicht vereinbar ist oder das Vertrauen in seine Unabhängigkeit gefährden kann.

§ 46a Abs. 2 S. 3 BRAO regelt, dass auch dem Träger der Rentenversicherung gegen die Zulassungsentscheidung der Rechtsanwaltskammer wie dem Antragsteller Rechtsschutz gem. § 112a Abs. 1 und 2 BRAO vor den dort genannten Gerichten zusteht. Zuständigkeit und Verfahren richten sich dabei nach den §§ 112b ff. BRAO. Dem Träger der Rentenversicherung steht nach dem Entwurf auf Grund der in § 46a Abs. 2 S. 4 BRAO vorgesehenen Bindungswirkung der Zulassungsentscheidung eine Klagebefugnis zu. Diese folgt bereits daraus, dass mit der gesetzlich angeordneten Bindungswirkung für ein Tatbestandselement des Befreiungstatbestandes (§ 6 Abs. 1 S. 1 SGB VI) der sachliche Zuständigkeitsbereich des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung berührt ist. Er ist insoweit beschwert, als die getroffene Zulassungsentscheidung im Umfang der Bindungswirkung unmittelbar Auswirkungen auf die Befreiungsentscheidung und damit die Rentenversicherungspflicht hat

Da die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt an die ausgeübte Tätigkeit anknüpft, sieht § 46a Abs. 3 S. 1 BRAO vor, dass dem Antrag auf Zulassung eine Ausfertigung oder eine öffentlich beglaubigte Abschrift des Arbeitsvertrags beizufügen ist. Dies hindert den Antragsteller im Grundsatz nicht daran, für die Zulassung irrelevante personenbezogene Angaben aus Gründen des Datenschutzes stellenweise zu schwärzen, solange er seiner Nachweispflicht genügt. Der Arbeitsvertrag bildet die wesentliche Grundlage, anhand derer das Vorliegen einer anwaltlichen Tätigkeit geprüft wird.¹⁹

- ▶ **Beraterhinweis** Für die Prüfung des Zulassungsantrages ist die in dem Antrag vorgesehene Tätigkeitsbeschreibung von zentraler Bedeutung. Die tatsächliche Tätigkeit muss in den Einzelheiten konkret, individualisiert und

¹⁷BGBI. I 182.

¹⁸BT-Drs. 18/5201, 31.

¹⁹BT-Drs. 18/5201, 34.

in den einzelnen Aufgaben und Tätigkeitsfeldern so umfassend beschrieben sein, dass die Rechtsanwaltskammer, als auch die Rentenversicherung sich ein präzises Bild von der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit verschaffen können. Eine eher pauschale oder allgemeine, am Gesetzeswortlaut orientierte Tätigkeitsbeschreibung reicht nicht aus. Wegen des konstitutiven Merkmals der „fachlichen Unabhängigkeit“ ist zu schildern, auf welche Vereinbarungen sich die Vertretungsbefugnis nach außen gründet und wie diese auch intern ausgestaltet ist. Die Erteilung von Prokura oder Handlungsvollmacht ist nicht erforderlich, reicht aber in der Regel aus. Die prägenden Merkmale der Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt müssen auch vertraglich vereinbart und gewährleistet sein; die Rechtsanwaltskammer benötigt für die Prüfung eine entsprechende schriftliche Dokumentation, d.h. in der Regel einen an die neue Gesetzeslage angepassten Arbeitsvertrag.

1.3.2 Zulassungsverfahren

- 8 § 46a Abs. 4 BRAO regelt, dass das Zulassungsverfahren sich – wie für Rechtsanwälte auch – nach den §§ 10–12a BRAO richtet. Es gibt für Syndikusrechtsanwälte zwei Ausnahmen: Abweichend von § 12 Abs. 2 BRAO ist der Nachweis des Abschlusses einer Berufshaftpflichtversicherung oder die Vorlage einer vorläufigen Deckungszusage nicht erforderlich und die Tätigkeit ist abweichend von § 12 Abs. 4 BRAO unter der Berufsbezeichnung „Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)“ oder „Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)“ auszuüben. Absatz 4 wurde durch das Gesetz zur Umsetzung der Berufsankennungsrichtlinie und zur Änderungen weitere Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe v. 12.5.2017²⁰ ergänzt: Mit der Neuregelung in § 46 Abs. 4 Nr. 2 BRAO soll sichergestellt werden, dass Syndikusrechtsanwälten aus einer etwaigen Verzögerung des berufsrechtlichen Zulassungsverfahrens keine Nachteile im Hinblick auf die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entstehen. Nach alter Rechtslage konnte es dazu kommen, dass für einen Übergangszeitraum zwischen der Aufnahme einer neuen oder geänderten Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt und dem Wirksamwerden der Zulassungsentscheidung Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen sind, die gegebenenfalls später nicht oder nur bei einer Aufstockung mit freiwilligen Beiträgen zu Leistungsansprüchen aus der Rentenversicherung führen. Mit der Neuregelung soll einer solchen, aus Sicht der Betroffenen in aller Regel überflüssig erscheinenden temporären Beitragszahlung zur Rentenversicherung vorgebeugt werden. Dies erfolgt auch mit Rücksicht darauf, dass Betroffene – selbst bei frühzeitiger Antragstellung – die

²⁰BGBI. I 1121 ff.

Dauer des Zulassungsverfahrens weder vorhersehen noch beeinflussen können und Tätigkeitsänderungen in der beruflichen Praxis mitunter kurzfristig erfolgen. Dies wurde nunmehr abgeschafft.

1.3.3 Erlöschen und Änderung der Zulassung

Die Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt erlischt ebenso wie beim Rechtsanwalt nach § 13 BRAO, der wie folgt lautet: „Die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft erlischt, wenn durch ein rechtskräftiges Ur. auf Ausschließung aus der Rechtsanwaltschaft erkannt ist oder wenn die Rücknahme oder der Widerruf der Zulassung bestandskräftig geworden ist“.

Für die Rücknahme und den Widerruf der Zulassung gelten nach § 46b Abs. 2 S. 1 BRAO die allgemeinen Vorschriften für Rechtsanwälte (§§ 14, 15 BRAO). Ergänzend gilt, dass die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt ganz oder teilweise zu widerrufen ist, soweit die arbeitsvertragliche Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses oder die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit nicht mehr den Anforderungen des § 46 Absatz 2 bis 5 entspricht. § 46a Absatz 2 gilt entsprechend. Dieser Satz 2 des § 46b Abs. 2 BRAO trägt damit dem Umstand Rechnung, dass die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt tätigkeitbezogen erfolgt und die Zulassung folglich zu widerrufen ist, wenn die von dem Syndikusrechtsanwalt im Rahmen seines Anstellungsverhältnisses ausgeübte Tätigkeit nicht mehr den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entspricht. Durch den Begriff „soweit“ wird deutlich, dass bei einer Zulassung, die sich auf mehrere Anstellungsverhältnisse bezieht, auch ein teilweiser Widerruf der Zulassung erfolgen kann, wenn die Tätigkeit in einem der Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entspricht.²¹ Werden im Rahmen eines einheitlichen Anstellungsverhältnisses auch nichtanwaltliche Aufgaben in nur geringem Umfang wahrgenommen, erfolgt kein Widerruf der Zulassung, solange die anwaltliche Tätigkeit das Beschäftigungsverhältnis ganz eindeutig prägt. Die mit der Durchführung der Sozialversicherung betrauten Behörden ist auch bei der Entscheidung über die Rücknahme oder den Widerruf der Zulassung anzuhören.

Die Zulassung erlischt jedoch nicht ipso iure, sondern bedarf einer Entscheidung der zuständigen Rechtsanwaltskammer.²² Damit die Kammer ihrer Prüfungspflicht nachkommen kann, muss der Syndikusrechtsanwalt nach § 46b Abs. 4 BRAO dem Kammervorstand oder einem beauftragten Mitglied des Vorstands jede tätigkeitsbezogene Änderung des Arbeitsvertrags, dazu gehört auch die Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses und jede wesentliche Änderung der Tätigkeit innerhalb des Arbeitsverhältnisses anzeigen. Hilfreich ist es, wenn bereits der Arbeitsvertrag flexibel gestaltet ist und

²¹BT-Drs. 18/5201, 35.

²²Henssler/Deckenbrock DB 2016, 215, 219.

damit einhergehend die Kammer bereits bei der Zulassung ein (möglichst umfassendes) Aufgabenfeld geprüft hat.²³

1.4 Tätigkeit der Syndikusrechtsanwälte

10 § 46 Abs. 2 und 3 BRAO regeln Folgendes:

(3) Eine anwaltliche Tätigkeit im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis durch folgende fachlich unabhängig und eigenverantwortlich ausübende Tätigkeiten sowie durch folgende Merkmale geprägt ist:

1. die Prüfung von Rechtsfragen, einschließlich der Aufklärung des Sachverhalts, sowie das Erarbeiten und Bewerten von Lösungsmöglichkeiten,
2. die Erteilung von Rechtsrat,
3. die Ausrichtung der Tätigkeit auf die Gestaltung von Rechtsverhältnissen, insbesondere durch das selbständige Führen von Verhandlungen, oder auf die Verwirklichung von Rechten und
4. die Befugnis, nach außen verantwortlich aufzutreten.

(4) Eine fachlich unabhängige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 3 übt nicht aus, wer sich an Weisungen zu halten hat, die eine eigenständige Analyse der Rechtslage und eine einzel-fallorientierte Rechtsberatung ausschließen. Die fachliche Unabhängigkeit der Berufsausübung des Syndikusrechtsanwalts ist vertraglich und tatsächlich zu gewährleisten.

1.4.1 Tätigkeit

11 Syndikusrechtsanwalt ist, wer kumulativ vier berufskennzeichnende Elemente in sich vereinigt: (1) Er analysiert die Rechtslage. Das könnte als Internum gedacht sein, wollte man es sinnvoll vom zweiten Kriterium abgrenzen, der Beratung. So verhält es sich indes ausweislich der Entwurfsbegründung nicht.²⁴ Danach soll auch das Aufzeigen von „Handlungsoptionen“, von „Lösungsalternativen und deren Bewertung in rechtlicher, tatsächlicher und wirtschaftlicher Hinsicht“ noch zur Analyse gehören, als „Vorbereitungshandlung zur Erteilung eines Rechtsrats“. (2) Der Syndikusrechtsanwalt berät rechtlich, (3) er gestaltet und (4) er hat die Befugnis, nach außen verantwortlich aufzutreten. Die Kriterien sind wesentlich schärfer, als die Tätigkeit eines Rechtsanwalts; dieser wird häufig die vier Kriterien gar nicht erfüllen.²⁵

²³Offermann-Burckart NJW 2016, 113, 117.

²⁴BT-Drs. 18/5201, 28.

²⁵Römermann/Günther NZA 2016, 71, 72.

1.4.1.1 Kumulative Kriterien

Die Rechtsberatung (Nr. 1) umfasst die in § 46 BRAO genannten Elemente der unabhängigen Analyse des Sachverhalts und der Prüfung von Rechtsfragen, des fachlich unabhängigen Erarbeitens und Bewertens rechtlicher Lösungsmöglichkeiten und das fachlich unabhängige Erteilen von Rechtsrat. Elemente der Rechtsvertretung werden in § 46 Abs. 3 Nr. 3 und Nr. 4 BRAO genannt. Absatz 3 Nr. 1 bezieht sich auf die Pflicht des Rechtsanwalts, den Sachverhalt zu dem er beratend tätig werden soll, möglichst genau zu klären, die Rechtslage zu prüfen und Handlungsoptionen aufzuzeigen sowie zu bewerten. Die Pflicht des Rechtsanwalts zur vollständigen Beratung setzt zunächst voraus, dass er durch Befragen seines Auftraggebers die Punkte klärt, auf die es für die rechtliche Beurteilung ankommen kann. Der Rechtsanwalt darf sich nicht mit der rechtlichen Würdigung des ihm vorgetragenen Sachverhalts begnügen, sondern muss sich bemühen, durch Befragung des Rechtsuchenden ein möglichst vollständiges und objektives Bild der Sachlage zu gewinnen.²⁶ Die Prüfung von Rechtsfragen umfasst die Analyse der Gesetzeslage, der Verwaltungspraxis und der höchstrichterlichen Rspr. und ihrer Bedeutung für den Sachverhalt, auf den sich die rechtliche Beratung beziehen soll. Das Aufzeigen verschiedener Lösungsalternativen und deren Bewertung in rechtlicher, tatsächlicher und wirtschaftlicher Hinsicht dienen dazu, dem Mandanten eine Entscheidung zu ermöglichen. Es handelt sich hierbei um die Vorbereitungshandlung zur Erteilung eines Rechtsrats.

1.4.1.2 Unabhängigkeit

Dass eine persönliche Unabhängigkeit beim abhängig Beschäftigten nicht vorliegen kann, hat der Gesetzgeber offenbar erkannt, deswegen beschränkt er sich auf die Anordnung einer „fachlichen“ Unabhängigkeit. Fachliche Unabhängigkeit des Angestellten ist offenbar eine Art „Unabhängigkeit in der Abhängigkeit“. Abgrenzungsfragen sind bei dieser in sich widersprüchlichen Konstellation vorprogrammiert.²⁷

Da § 46c Abs. 1 BRAO auf die Regelungen der Rechtsanwälte (und damit der BRAO) auch für Syndici Bezug nimmt, somit § 1 BRAO umfasst, hat der Hinweis auf die Anforderung der Unabhängigkeit nur wiederholenden Charakter. Bei Personen, die ein Anstellungsverhältnis zu anwaltlichen Arbeitgebern eingegangen sind, findet sich ein derartiger Bezug nicht. Hintergrund dieser Differenzierung ist ausweislich der Entwurfsbegründung, dass der anwaltliche Arbeitgeber die Unabhängigkeit kenne, der nichtanwaltliche aber nicht.²⁸ Das liest sich zunächst einleuchtend, wer indes vom gesetzesignoranten Arbeitgeber ausgeht, wird von ihm auch keine Kenntnis des § 46c BRAO erwarten dürfen. Unzutreffend wäre jedenfalls nach dem Verständnis der Entwurfsbegründung eine Interpretation e contrario, wonach Angestellte von

²⁶vgl. BGH NJW 1961, 601, 602.

²⁷Römermann/Günther NZA 2016, 71, 72.

²⁸BT-Drs. 18/5201, 18.

Rechtsanwälten keine „Unabhängigkeit“ genossen. Compliance-Regeln, „die keine unmittelbaren fachlichen Bezüge aufweisen“, schließen nach der Entwurfsbegründung die Zulassung als Syndikus nicht aus (S. 28). Das wird an anderer Stelle der Begründung näher erläutert (S. 29): Richtliniengebundene Schadensachbearbeitung bei einer Versicherung sei ausgeschlossen, die Befolgung der Compliance-Regeln aber nicht. Regelungen, die keine Weisungen innerhalb des Arbeitsverhältnisses sind und an die auch der Arbeitgeber gebunden ist, berühren die fachliche Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Tätigkeit des Syndikusrechtsanwalts, unabhängig von Dichte und Detailliertheit dieser Regelungen, nicht.²⁹ Damit hat der BGH dem sog. „Schadenanwalt“ die Stellung als Syndikusrechtsanwalt zugebilligt.

1.4.1.3 Eigenverantwortlichkeit

- 14 Neben der „Unabhängigkeit“ fordert das Gesetz die „eigenverantwortliche“ Tätigkeit. „In eigener Verantwortung“ soll ein Syndikusrechtsanwalt handeln, heißt es; und auch das ist ebenso banal wie missverständlich.³⁰ Im Verhältnis zu seinem Arbeitgeber hat jeder Arbeitnehmer Fehler zu verantworten, im Verhältnis des Arbeitgebers zu dessen Mandanten oder Geschäftspartnern hingegen zeichnet lediglich der Arbeitgeber verantwortlich, nicht der Arbeitnehmer, zu welchem der Dritte schließlich gar keine Vertragsbeziehung unterhält. Eine Verantwortlichkeit im Haftungssinne kommt dort lediglich bei Delikt in Betracht, auch das kein Spezifikum des Anstellungsverhältnisses. Wer für ein genaueres Verständnis der „Eigenverantwortlichkeit“ nach Parallelen sucht, scheint in § 59f Abs. 1 BRAO fündig zu werden. Dort ist von der „verantwortlichen“ Führung die Rede, was bei Dienst- und Anstellungsverhältnissen allemal mehr Sinn ergibt als das sich selbst bestätigende „eigenverantwortlich“. Bei § 59f Abs. 1 BRAO ist zwar keine natürliche Auslegung möglich, weil eine GmbH strukturell verantwortliche (vgl. § 43 GmbHG) und jedenfalls rechtlich keine „unverantwortlichen“ Geschäftsführer kennt. Aber es gibt immerhin BGH-Rechtsprechung in Anlehnung an eine Entwurfsbegründung und danach soll „verantwortlich“ so viel bedeuten wie „allein vertretungsbefugt“.³¹ An der Eigenverantwortlichkeit fehlt es, wenn der Syndikusrechtsanwalt über keinen Tätigkeitsbereich verfügt, in welchem er ohne Rücksprache mit anderen und ohne „Wenn und Aber“ verbindlich für seinen Arbeitgeber entscheiden kann.³² Auch die Arbeitnehmer in der Personalabteilung können als Syndikusrechtsanwälte zugelassen werden, wenn sie einen überwiegenden Teil anwaltliche Tätigkeiten ausüben (hier: 70 %).³³ Auch die mit der anwaltlichen Arbeit direkt zusammenhängenden organisatorischen Tätigkeiten

²⁹BGH NZG 2017, 1238.

³⁰Römermann/Günther NZA 2016, 71, 74.

³¹BGH GmbHR 2012, 94; dazu näher Römermann GmbHR 2012, 64; Entwurfsbegründung BT-Drs. 13/9820, 15.

³²AGH BW vom 21.9.2017, AGH 17/2016.

³³AGH NRW Urt. V. 10.2.23017, 1 AGH 20/16.

(bspw. Personalführung oder Organisation in der Rechtsabteilung) muss berücksichtigt werden.³⁴

1.4.2 Weisungen

§ 46 Abs. 4 S. 1 BRAO konkretisiert den Begriff der fachlich unabhängigen Tätigkeit mithilfe einer Negativabgrenzung; nicht fachlich unabhängig sei, wer sich an Weisungen zu halten hat, die eine eigenständige Analyse der Rechtslage und eine einzelfallorientierte Rechtsberatung ausschließen. Dabei ist die fachliche Unabhängigkeit nach § 6 Abs. 4 S. 2 BRAO vertraglich und tatsächlich zu gewährleisten, die Unabhängigkeit muss also nicht nur Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarung sein, sondern auch – was sich in der Praxis für die Kammer nur schwer kontrollieren lässt – tatsächlich iRd Anstellungsverhältnisses gelebt werden.³⁵ Der Syndikusrechtsanwalt soll ausweislich der Entwurfsbegründung Weisungen des Arbeitgebers „aus fachlichen oder berufsrechtlichen Gründen“ ablehnen können, „ohne dass hieran arbeitsrechtliche Konsequenzen geknüpft werden“ dürften (S. 29). Der persönlich abhängige Arbeitnehmer wird im Ergebnis deutlich freier gestellt als es der „freie“ Rechtsanwalt im Verhältnis zu seinem Mandanten je wäre. Das Verbot arbeitsrechtlicher Konsequenzen liest sich nett, wird in der Realität aber nur dort durchzusetzen sein, wo ein Arbeitgeber etwaige Veränderungen der Arbeitsbedingungen gerade mit der Unbotmäßigkeit des Syndikus begründet – und wer wird sich schon diese Blöße geben? Das Arbeitsrecht ist nicht nur seit Geltung des AGG dafür bekannt, dass echte und offizielle Begründungen häufig krass voneinander abweichen.

Überraschend ist, dass die fachliche Unabhängigkeit des Anwalts „vertraglich und tatsächlich“ zu gewährleisten sei. Warum es dann noch eines Vertrages bedarf, wenn es ohnehin auf die „Tatsachen“ ankommen soll, erschließt sich im Grunde nicht. Für die vertragliche Fixierung genügt es jedoch, wenn das Unternehmen als Arbeitgeber und der Unternehmensjurist Einigkeit erzielen, dass die ursprüngliche Weisungsgebundenheit aus dem Arbeitsvertrag für die Zukunft in rechtlicher Hinsicht durch eine fachliche Unabhängigkeit ersetzt wird.³⁶ Es genügt eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach die Weisungsfreiheit in allen Angelegenheiten, die eine eigenständige Analyse der Rechtslage und eine einzelfallorientierte Rechtsberatung gewährleisten; der beschreibende Teil der Tätigkeit (hier: „Prüfung von Rechtsfragen, einschließlich der Aufklärung des Sachverhaltes sowie das Erarbeiten und Bewerten von Lösungsmöglichkeiten“) ist dabei unbeachtlich.³⁷

³⁴AGH BW, Urt. V. 26.6.2017, AGH 16/2016.

³⁵BT-Drs. 18/5201, 29; Henssler/Deckenbrock DB 2016, 215, 217.

³⁶AGH NRW BRAK-Mitt. 1/2017, 47; AGH NRW BRAK-Mitt. 1/2017, 49.

³⁷AGH NRW BeckRS 2017, 102243.

1.4.3 Beratung und Vertretung

- 16 Nach § 46 Abs. 5 S. 1 BRAO beschränkt sich die Befugnis des Syndikusrechtsanwalts zur Beratung und Vertretung auf die Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers. Der Syndikusrechtsanwalt ist anders als der niedergelassene Anwalt nicht der „berufene (...) Berater und Vertreter in allen Rechtsangelegenheiten“ (vgl. § 3 Abs. 1 BRAO), sondern ein „Anwalt sui generis“.³⁸ Die Beschränkung auf die Tätigkeit des Syndikusrechtsanwalts für seinen Arbeitgeber in dessen Rechtsangelegenheiten sei erforderlich, um eine Gefährdung der anwaltlichen Unabhängigkeit durch das Einwirken fremder wirtschaftlicher Interessen zu verhindern (Fremdkapitalverbot).³⁹ § 46 Abs. 5 S. 2 BRAO konkretisiert den Begriff der Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers. Daraus folgt, dass auch derjenige als Syndikusrechtsanwalt nach § 46 Abs. 2 BRAO tätig wird, der seine Arbeitskraft dazu verwendet, um im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses zu einem Verband Rechtsrat an dessen Mitglieder bzw. im Falle eines Dachverbands an die Mitglieder der Mitgliedsverbände in deren Rechtsangelegenheiten zu erteilen (Verbandsyndikusrechtsanwalt). Dies gilt allerdings nur dann, wenn dabei dieselben Bedingungen der Eigenverantwortlichkeit wie gegenüber dem Arbeitgeber zur Anwendung kommen⁴⁰ § 46 Abs. 5 S. 2 Nr. 1 BRAO regelt klarstellend, dass die eigenen Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers auch die Rechtsangelegenheiten innerhalb verbundener Unternehmen nach § 15 AktG umfassen. Der Begriff der verbundenen Unternehmen wird in § 15 AktG legal definiert. Verbundene Unternehmen sind danach rechtlich selbständige Unternehmen, die im Verhältnis zueinander in Mehrheitsbesitz stehenden Unternehmen und mit Mehrheit beteiligte Unternehmen (§ 16 AktG), abhängige und herrschende Unternehmen (§ 17 AktG), Konzernunternehmen (§ 18 AktG), wechselseitig beteiligte Unternehmen (§ 19 AktG) oder Vertragsteile eines Unternehmensvertrags (§§ 291, 292 AktG). In Ergänzung des § 2 Abs. 3 Nr. 6 RDG ist nunmehr auch in § 46 Abs. 2 Nr. 2 BRAO klargestellt, dass einem Syndikusrechtsanwalt auch die konzernweite Rechtsberatung möglich ist. Zulässig ist in bestimmten Fällen auch die Tätigkeit gegenüber Dritten, soweit der nichtanwaltliche Arbeitgeber selbst nach dem RDG entsprechende Kompetenzen besitzt.⁴¹ Die Tätigkeit eines anwaltlichen Geschäftsführers einer Insolvenzverwalter GmbH fällt nicht darunter.⁴²

³⁸Offermann-Burckart NJW 2016, 113, 117.

³⁹BT-Drs. 18/5201, S. 30.

⁴⁰BT-Drs. 18/5201, 30.

⁴¹Römermann in: BeckOK RDG, Stand: 1.10.2017, § 2 Rn. 141.

⁴²Hess. AGH Urt. V. 13.3.2017, 1 AGH 9/16.

1.5 Berufrechtliche Pflichten (§ 46c BRAO)

1.5.1 Allgemeine Berufspflichten

§ 46c BRAO benennt die geltenden Vorschriften für den Syndikusrechtsanwalt. Die Norm gliedert sich in einen deklaratorischen und einen konstitutiven Regelungsteil. Der deklaratorische Absatz 1 stellt klar, dass die für Rechtsanwälte geltenden gesetzlichen Vorschriften im Grundsatz in gleicher Weise auf Syndikusrechtsanwälte Anwendung finden. In Ausnahme zu diesem Grundsatz enthalten die konstitutiven Absätze 2 bis 5 abweichende Sonderregelungen und Modifikationen. 17

Absatz 3 schließt die Anwendung einzelner berufsrechtlicher Vorschriften auf die Tätigkeit von Syndikusrechtsanwälten aus. Hintergrund dieser Regelung ist, dass der Syndikusrechtsanwalt in dieser Eigenschaft allein für seinen jeweiligen Arbeitgeber auf Grundlage des mit diesem geschlossenen Dienstvertrags tätig wird.⁴³ Als unpassend erweisen sich daher berufsrechtliche Vorschriften, die an das Bild eines am freien Markt tätigen Rechtsanwalts, der Dienstleistungen für die Allgemeinheit erbringt, anknüpfen; bspw. Pflichten iRd Zustandekommens des Anwaltsvertrags (§ 44 BRAO), die Pflicht zur Übernahme von Prozessvertretungen (§§ 48, 49 BRAO) oder die Führung von Handakten (§ 50 Abs. 2 und 3 BRAO).⁴⁴

Auch Syndikusrechtsanwälte müssen nach § 27 BRAO eine „Kanzlei“ unterhalten, wobei die regelmäßige Arbeitsstätte als Kanzlei gilt (Abs. 4 S. 1). Besondere Anforderungen an die räumliche und organisatorische Beschaffenheit der Arbeitsstätte folgen nach der Gesetzesbegründung daraus nicht.⁴⁵ Die schwammigen Vorgaben des § 5 BORA, nach denen ein Anwalt die für seine Berufsausübung erforderlichen sachlichen, personellen und organisatorischen Voraussetzungen vorzuhalten hat, gelten für den Syndikusrechtsanwalt damit nicht.⁴⁶ § 46c Abs. 5 BRAO enthält Sonderregelungen für die Eintragung von Syndikusrechtsanwälten in das elektronische Rechtsanwaltsverzeichnis. Da nach dem Entwurf die BRAO künftig zwei Arten von Anwaltszulassungen kennt, sieht S. 1 vor, dass Syndikusrechtsanwälte im elektronischen Rechtsanwaltsverzeichnis explizit als solche geführt werden. Auf diese Weise ist für einen nach Rechtsrat suchenden Bürger erkennbar, welcher Rechtsanwalt ausschließlich als Syndikusrechtsanwalt zugelassen und damit nicht gegenüber jedermann zur Rechtsberatung befugt ist und demzufolge insbes. auch keine Beratungshilfe leistet.

⁴³BT-Drs. 18/5201, 37.

⁴⁴Zuletzt geändert durch Gesetz zur Umsetzung der Berufsankennungsrichtlinie und zur Änderungen weitere Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe v. 12.5.2017, BGBl. I 1121 ff.

⁴⁵BT-Drs. 18/5201, 39.

⁴⁶Henssler/Deckenbrock DB 2016, 215, 221.

1.5.2 Vertretung

- 18** Der Syndikusrechtsanwalt soll seinen Arbeitgeber in einem gewissen Rahmen vertreten dürfen. Nach § 46c Abs. 2 BRAO dürfen Syndikusrechtsanwälte ihren Arbeitgeber nicht vertreten (1) vor den Landgerichten, Oberlandesgerichten und dem Bundesgerichtshof in zivilrechtlichen Verfahren und Verfahren der freiwilligen Gerichtsbarkeit, sofern die Parteien oder die Beteiligten sich durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen müssen oder vorgesehen ist, dass ein Schriftsatz von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein muss, und (2) vor den in § 11 Abs. 4 S. 1 ArbGG genannten Gerichten (LAG und BAG), es sei denn, der Arbeitgeber ist ein vertretungsbefugter Bevollmächtigter iSd § 11 Abs. 4 S. 2 ArbGG. In Straf- oder Bußgeldverfahren, die sich gegen den Arbeitgeber oder dessen Mitarbeiter richten, dürfen Syndikusrechtsanwälte nicht als deren Verteidiger oder Vertreter tätig werden; dies gilt, wenn Gegenstand des Straf- oder Bußgeldverfahrens ein unternehmensbezogener Tatvorwurf ist, auch in Bezug auf eine Tätigkeit als Rechtsanwalt. Damit ändert sich zunächst nichts an der bisherigen Regelung. Allerdings ist die Vertretung des Arbeitgebers durch den Syndikusrechtsanwalt in verwaltungs-, finanz- und sozialrechtlichen Verfahren nunmehr – im Umkehrschluss – erlaubt. Das RVG soll – so die Entwurfsbegründung⁴⁷ – jedoch nicht anwendbar sein, weil das Vergütungssystem des RVG auf eine selbstständige Tätigkeit des niedergelassenen Rechtsanwalts abstellt, der Syndikusrechtsanwalt hingegen für seine Tätigkeit im Anstellungsverhältnis bezahlt wird. Das Verbot der Gebührenunterschreitung des § 49b Abs. 1 BRAO gilt dann auch nicht, da dies nach dem Wortlaut des Gesetzes auf die RVG-Vergütung abstellt.⁴⁸

1.6 Gesetzliche Rentenversicherung/Versorgungswerk

- 19** Syndikusrechtsanwälte können nach § 46 BRAO bei der örtlich zuständigen Rechtsanwaltskammer ihre Zulassung zur Rechtsanwaltschaft beantragen. Nach § 46 Abs. 1 BRAO gelten für sie die für Rechtsanwälte geltenden Vorschriften, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

1.6.1 Befreiung von der DRV

- 20** Zu den demnach anzuwendenden Vorschriften gehört auch § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI, wonach Rechtsanwälte, wenn und solange sie Pflichtmitglieder der Versorgungswerke sind, auf Antrag von der gesetzlichen Rentenversicherung zu befreien sind. Die eigentliche Befreiungsvorschrift des § 6 SGB VI bleibt unverändert. Auch die Befreiung für

⁴⁷BT-Drs. 18/5201, 21.

⁴⁸Römermann/Günther NZA 2016, 71, 74.

die Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt ist nur auf Antrag möglich. Die Befreiung wirkt auf den Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung zurück, wenn der Antrag binnen einer Frist von drei Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt wird und zu diesem Zeitpunkt die Befreiungsvoraussetzungen vorliegen; wird diese Frist versäumt, wirkt die Befreiung ab Antragseingang.⁴⁹

§ 46a Abs. 2 S. 4 BRAO stellt klar, dass die DRV bei ihrer Entscheidung über die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 6 Abs. 1 S.1 Nr. 1 und Abs. 3 SGB VI an die bestandskräftige Entscheidung der Rechtsanwaltskammer gebunden ist.

1.6.2 Rückwirkung

Nach § 231 Abs. 4 SGB VI können Mitglieder von berufsständischen Versorgungseinrichtungen, die nur deshalb Pflichtmitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind, weil eine für ihre Berufsgruppe am 31.12.1994 bestehende Verpflichtung zur Mitgliedschaft in der berufsständischen Versorgungseinrichtung nach dem 31.12.1994 auf diejenigen Angehörigen der Berufsgruppe erstreckt worden ist, die einen gesetzlich vorgeschriebenen Vorbereitungs- oder Anwärterdienst ableisten, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1 SGB VI von der Versicherungspflicht befreit werden. 21

Nach Absatz 4b der Norm wirkt eine Befreiung von der Versicherungspflicht als Syndikusrechtsanwalt oder Syndikuspatentanwalt nach § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI, die unter Berücksichtigung der Bundesrechtsanwaltsordnung in der ab dem 01.01.2016 geltenden Fassung oder der Patentanwaltsordnung in der ab dem 01.01.2016 geltenden Fassung erteilt wurde, auf Antrag vom Beginn derjenigen Beschäftigung an, für die die Befreiung von der Versicherungspflicht erteilt wird. Sie wirkt – nach Satz 2 – auch vom Beginn davorliegender Beschäftigungen an, wenn während dieser Beschäftigungen eine Pflichtmitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk bestand. Die Befreiung nach den Sätzen 1 und 2 wirkt frühestens ab dem 01.04.2014. Die Befreiung wirkt jedoch – nach Satz 4 – auch für Zeiten vor dem 01.04.2014, wenn für diese Zeiten einkommensbezogene Pflichtbeiträge an ein berufsständisches Versorgungswerk gezahlt wurden.

Aktueller Streitpunkt zwischen den zugelassenen Syndikusrechtsanwälten und der DRV ist derzeit, was unter „einkommensbezogene Pflichtbeiträge an ein berufsständisches Versorgungswerk gezahlt“ verstanden wird. Hierzu hat das BVerfG⁵⁰ anschaulich ausgeführt:

⁴⁹Schafhausen AnwBl. 2016, 116.

⁵⁰Beschl. v. 22.7.2016 – 1 BvR 2534/14, NZS 2016, 825.

Nach der von der Kammer eingeholten Stellungnahme der Beschwerdeführerin ist kein Grund dafür erkennbar, dass sie nicht in der Lage sein könnte, die Voraussetzungen des § 231 Abs. 4b Satz 4 SGB VI darzulegen, zumal sie sich im Ausgangsverfahren stets auf den Standpunkt gestellt hat, gemäß § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI von der Versicherungspflicht befreit zu sein. Dem steht nicht entgegen, dass sie lediglich die nach § 30 Abs. 3 der Satzung des Versorgungswerks der Rechtsanwälte im Lande Nordrhein-Westfalen vom 16. Juli 1985 (JMBl <NW> 1985, S. 172) geschuldeten Mindestbeiträge in Höhe von 10 % des Regelpflichtbeitrags gezahlt hat, weil es sich auch dabei um einkommensbezogene Pflichtbeiträge im Sinne von § 231 Abs. 4b S. 4 SGB VI handelt (vgl. Hartmann/Horn, AnwBl Online 2016, S. 255 <257>; Schaffhausen, a. a. O., Rn. 59; ders., AnwBl Online 2016, S. 175 <176>; vgl. auch Wein/Walter, BB 2016, S. 245).

Dem hat sich das Sozialgericht Berlin⁵¹ angeschlossen: „Nach § 231 Abs. 4b S. 2 SGB VI wirkt die rückwirkende Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung auch vom Beginn davorliegender Beschäftigungen an, wenn während dieser Beschäftigung eine Pflichtmitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk bestand. Dieser Regelung ist zu entnehmen, dass die rückwirkende Befreiung auch für bereits beendete Arbeitsverhältnisse gelten soll, soweit eine Pflichtmitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk bestand. 3. Der Umstand, dass lediglich Mindestbeiträge in das Versorgungswerk eingezahlt wurden, steht einem Antrag auf rückwirkende Befreiung von der Versicherungspflicht nicht entgegen. Denn auch dabei handelt es sich um einkommensbezogene Pflichtbeiträge im Sinne von § 231 Abs. 4b S. 4 SGB VI“. Zudem spiegelt diese Ansicht die einhellige Meinung im Schrifttum wieder.⁵²

1.7 Syndikusrechtsanwalt und Strafrecht

- 22 Als Folge der BGH-Rspr. zur sog. „Doppelberufstheorie“ soll sich der Syndikus für seine Tätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses nicht auf die typischen anwaltlichen Privilegien wie die straf- und zivilprozessualen Zeugnisverweigerungsrechte aus § 53 Abs. 1 Nr. 3 StPO und § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO berufen können. Dies gilt ebenfalls für das Beschlagnahmeprivileg des § 97 StPO. Der Beschlagnahme unterliegen grundsätzlich nach § 97 Abs. 1 Nr. 2 StPO solche Aufzeichnungen nicht, welche die in § 53 Abs. 1 S. 1 Nr. 1–3b StPO genannten Personen über die ihnen vom Beschuldigten anvertrauten Mitteilungen oder über andere Umstände gemacht haben, auf die sich das Zeugnisverweigerungsrecht erstreckt.

Hieraus folgt, dass bei im Gewahrsam eines Syndikusrechtsanwalts aufgefundenen Unterlagen nur dann Beschlagnahmefreiheit besteht, wenn er mit typischen anwaltlichen

⁵¹Urt. v. 11.01.2017 - S 11 R 645/16, BeckRS 2017, 100268.

⁵²Schaffhausen in: Kilger/Offermann-Burckart/Schaffhausen/Schuster, Das neue Syndikusrecht, 2016, § 3 Rn. 59; Hartmann/Horn, AnwBl. 2016, 255, 257; Schaffhausen, AnwBl. 2016, 175, 176.

Aufgaben befasst ist. Demnach gilt lediglich das Beschlagnahmeprivileg nicht für Unterlagen, die der Jurist als Rechtsanwalt zur Erbringung von anwaltlichen Leistungen gegenüber Dritten erstellt hat. Soweit der Syndikusrechtsanwalt für sein Unternehmen tätig wird (bspw. als Leiter der Rechtsabteilung), handelt es sich nicht um eine Anwalts-tätigkeit, welche zu einer Beschlagnahmefreiheit führt.⁵³

In einem solchen Fall fehlt es an einer weisungsfreien Stellung als Organ der Rechtspflege. Nur soweit der Syndikusrechtsanwalt neben seiner Einbindung in ein bestimmtes Unternehmen auch für außenstehende Dritte tätig wird, erfüllt er das Regelbild des zeugnisverweigerungsberechtigten Anwalts. Diese Differenzierung wird auch in § 46 Abs. 1 und 2 BRAO vorgenommen. Sofern demnach die beschlagnahmten Unterlagen sich zumindest auch im Mitgewahrsam vom Syndikusrechtsanwalt befinden und von diesem nicht in seiner anwaltlichen Funktion selbst übergeben wurden, unterliegen sie keiner Beschlagnahmefreiheit. Das EuG hat in einem Urt. aus dem Jahr 2007⁵⁴ im Fall *Akzo Nobel* entschieden, dass die Kommunikation zwischen Syndikusanwälten und ihrem nichtanwaltlichen Arbeitgeber nicht der Verschwiegenheit und der Beschlagnahmefreiheit unterfalle. Behörden dürfen somit weiterhin Zugriff auf Unterlagen von Rechtsabteilungen nehmen. Hierzu hat der EuGH im Jahre 2010⁵⁵ nachgelegt und den EuG darin bestätigt, dass der Schutz der Vertraulichkeit für die Kommunikation mit einem Rechtsanwalt sich nicht auf den unternehmens- oder konzerninternen Schriftwechsel mit Syndikusanwälten erstrecke, da aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses keine Unabhängigkeit bestehe. Der EuGH versagt hierdurch den Syndikusanwälten das legal privilege, also den Schutz der Kommunikation zwischen Unternehmen und Syndikusanwalt. Begründet hat der EuGH seine Entscheidung mit dem Argument, dass bei einem Syndikusanwalt nicht denselben Grad an Unabhängigkeit von seinem Arbeitgeber wie bei einem externen Anwalt vorläge. Insoweit kann der Syndikusanwalt die Strategie seines Arbeitgebers nicht ignorieren und deshalb ist es ihm weniger möglich, etwaige Spannungen zwischen dem Berufsrecht und den Arbeitgeberinteressen auszuräumen. Erst wenn der Schriftwechsel im Zusammenhang mit der Ausübung des Rechts des Mandanten auf Verteidigung steht und es sich um Schriftwechsel handelt, welcher mit einem unabhängigen und nicht durch Dienstvertrag an den Auftraggeber gebundenen Rechtsanwalt geführt wird, kann von einer Beschlagnahmefreiheit ausgegangen werden. An dieser Rechtslage hat sich auch durch das neue Syndikusrecht nicht geändert.⁵⁶ Überwiegend anerkannt ist jedoch, dass auch der Syndikusrechtsanwalt bei der Tätigkeit für ihren Arbeitgeber als Rechtsanwälte tätig werden können und dann grundsätzlich ein Zeugnisverweigerungsrecht hat.

⁵³LG Bonn NStZ 2007, 604.

⁵⁴EuG BeckRS 2007, 70724; Dahns NJW-Spezial 2007, 526.

⁵⁵NJW 2010, 3557.

⁵⁶Kilger/*Offermann-Burckart/Schafhausen/Schuster*, Das neue Syndikusrecht, § 2 Rn. 148, 150.

- **Beraterhinweis** Die im Gewahrsam eines Syndikusrechtsanwalts aufgefundenen Unterlagen unterliegen nur dann der Beschlagnahmefreiheit, wenn er mit typischen anwaltlichen Aufgaben befasst ist. Demnach gilt lediglich das Beschlagnahmeprivileg nicht für Unterlagen, die der Jurist als Rechtsanwalt zur Erbringung von anwaltlichen Leistungen gegenüber Dritten erstellt hat. Soweit der Syndikusrechtsanwalt für sein Unternehmen tätig wird (bspw. als Leiter der Rechtsabteilung), handelt es sich nicht um eine Anwalts-tätigkeit, welche zu einer Beschlagnahmefreiheit führt

Das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusrechtsanwälte und zur Änderung der Finanzgerichtsordnung v. 21.12.2015 (BGBl. I 2517) hat nunmehr auch § 53 der StPO geändert, wonach für Syndikusrechtsanwälte das Zeugnisverweigerungsrecht nicht hinsichtlich dessen gilt, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut worden oder bekanntgeworden ist.

1.8 Syndikusrechtsanwalt und Fachanwaltschaft

- 24 Wer Fachanwalt werden will, muss gem. § 43c Abs. 1 BRAO besondere theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen nachweisen. Einzelheiten zu den damit verbundenen Anforderungen finden sich insbes. in den §§ 4–6 FAO. Der Erwerb besonderer theoretischer Kenntnisse setzt nach § 4 Abs. 1 FAO in der Regel voraus, dass der Antragsteller an einem auf die Fachanwaltsbezeichnung vorbereitenden anwaltspezifischen Lehrgang teilgenommen hat. Zudem muss der Antragsteller nach § 5 FAO besondere praktische Kenntnisse vorweisen. Jahrelang wurde in diesem Zusammenhang diskutiert, ob die Tätigkeit eines Rechtsanwalts als Syndikusanwalt bei der Verleihung eines Fachanwaltstitels berücksichtigt werden durfte. Die frühere Rspr. lehnte eine Einbeziehung der von einem Syndikusanwalt im Rahmen seines Dienstverhältnisses für den Dienstherrn bearbeiteten Fälle für die Fachanwaltsbezeichnung kategorisch ab, unter Verweis auf den Wortlaut des § 5 FAO aF.⁵⁷ Der BGH ging nach dem Wortlaut davon aus, dass nach § 5 FAO aF eine „selbstständige“ Bearbeitung bei dem Syndikusanwalt nicht vorläge, weil er seine Tätigkeit weisungsgebunden ausführe.

Erstmals im Jahre 2001 erkannte sodann der BGH auch solche Fälle zur Darlegung der praktischen Erfahrung an, die als Syndikusanwalt eines Unternehmens bearbeitet wurden, so dass diese bei den für den Fachanwaltstitel relevanten Fällen mitzuzählen sein könnten.⁵⁸ Dies galt zumindest in Ergänzung zu Fällen, welche der Syndikusanwalt in seiner Funktion als Rechtsanwalt im Nebenberuf betreute. Somit erkannte der BGH nunmehr an, dass der Syndikusanwalt jedenfalls in Ausnahmefällen auch

⁵⁷BGH, NJW 2000, 1645.

⁵⁸BGH, NJW 2001, 3130 mAnm Römermann.

eigenverantwortlich und weisungsfrei – einem selbstständigen Anwalt gleich – arbeite. Mit Wirkung zum 1.1.2003 wurde der Wortlaut des § 5 FAO geändert, seither ist auf die „persönliche und weisungsfreie“ Bearbeitung abzustellen.⁵⁹ Bereits in seiner ersten Entscheidung nach Inkrafttreten der neuen Formulierung bekräftigte der BGH allerdings seine Rechtsprechungslinie, wonach die im Anstellungsverhältnis wahrgenommenen Mandate allein nicht genügen könnten; erforderlich seien neben dem Wirken im Hintergrund auch die Anfertigung von Schriftsätzen und der Auftritt bei Gericht.⁶⁰

Nach der Rspr. des BGH muss ein Syndikus stets auch Fälle nachweisen, die in erheblichem Umfang der selbstständigen anwaltlichen Tätigkeit entstammen. Eine konkrete Grenze zur Bemessung der erforderlichen Zahlen lässt das Gericht (bewusst) offen. Im zu entscheidenden Fall reichten zwölf Fälle, die in selbstständiger anwaltlicher Tätigkeit bearbeitet wurden, nicht aus, da sie lediglich 17,5 % der erforderlichen Fallzahl von 80 (zum Versicherungsrecht) ausmachten. Dieser Mittelweg ist jedoch nicht überzeugend. Fälle, die (mangels Weisungsunabhängigkeit) eigentlich nach der Auffassung des BGH zur Doppelberufstheorie nicht anerkannt werden können (da sie der Tätigkeit als Syndikus zuzuordnen sind), können auf einmal doch anerkannt werden, wenn der Antragsteller daneben andere Fälle bearbeitet hat.⁶¹ 25

Unter welchen Voraussetzungen es bei im Angestelltenverhältnis oder in freier Mitarbeit tätigen Rechtsanwälten am Merkmal der „Weisungsfreiheit“ fehlen kann, hält der BGH nach wie vor offen.⁶² Anlass zu Zweifeln an der Weisungsfreiheit würden bspw. nach Auffassung des BGH dann bestehen, wenn der angestellte oder in freier Mitarbeit tätige Rechtsanwalt nach strikten Vorgaben sowie unter strikter Anleitung und Ergebniskontrolle zu arbeiten hätte, mithin ihm keinerlei eigener Entscheidungsspielraum zustünde. Bewegung kam in diese Diskussion, als im Jahre 2012 der für die Fachanwaltschaft zuständige Ausschuss 1 der Satzungsversammlung sich mit diesem erneut befasste. Das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte und zur Änderung der Finanzgerichtsordnung v. 21.12.2015⁶³ hat nunmehr festgelegt, dass aufgrund der gesetzlichen Regelung, dass Syndikusrechtsanwälte anwaltlich tätig sind, praktische Erfahrungen aus der Syndikusrechtsanwaltstätigkeit bei der Verleihung einer Fachanwaltsbezeichnung und bei der Zulassung europäischer Rechtsanwälte nunmehr berücksichtigt werden können.

⁵⁹Offermann-Burckart in: Henssler/Prütting, BRAO, 4. Aufl. 2014, § 5 FAO Rn. 4.

⁶⁰BGH NJW 2007, 599; BGH NJW 2010, 377 mAnm Römermann.

⁶¹Römermann/Günther, BeckOK BRAO, Stand: 1.9.2017, § 46 Rn. 30.

⁶²BGH AnwBl 2012, 91.

⁶³BGBI. I 2517; BT-Drs. 18/5201, 21.

Literatur

- Feuerich, Wilhelm E./Weyland, Dag* (Hrsg.), Bundesrechtsanwaltsordnung, Kommentar, 8. Auflage 2012
- Gaier, Reinhard/Wolf, Christian/Göcken, Stephan*, Anwaltliches Berufsrecht, 1. Auflage 2010
- Grunewald, Barbara/Römermann, Volker* (Hrsg.), Rechtsdienstleistungsgesetz, Kommentar, 1. Auflage 2008
- Hartung, Wolfgang* (Hrsg.), Berufs- und Fachanwaltsordnung, Kommentar, 5. Auflage 2012
- Henssler, Martin/Prütting, Hanns* (Hrsg.), Bundesrechtsanwaltsordnung, Kommentar, 4. Auflage 2014
- Meyer-Goßner, Lutz* (Begr.), Strafprozessordnung, Kommentar, 51. Auflage 2008
- Michalski, Lutz/Römermann, Volker*, PartGG, Kommentar zum Partnerschaftsgesellschaftsgesetz, 4. Auflage 2014
- Prütting, Hanns/Hommerich, Christoph*, Das Berufsbild des Syndikusanwalts, Bd. 26 der Schriftenreihe des Institutes für Anwaltsrecht an der Universität zu Köln, 1998
- Römermann, Volker* (Hrsg.) BeckOK BORA, 1. Auflage 2013 sowie 2. Auflage 2013
- Römermann, Volker/Hartung, Wolfgang*, Anwaltliches Berufsrecht, 2. Auflage 2008

Mark Wilke

2.1 Einleitung

Rechtsabteilungen sind in ihrer Organisation ebenso vielfältig, wie es die Unternehmen sind, die eine Rechtsabteilung beschäftigen. Ausgehend von der abstrakten Funktion einer Rechtsabteilung, einem Unternehmen in allen anfallenden operativen und administrativen Rechtsfragen entweder durch kompetente Inhouse-Beratung, oder aber der maßvollen Beauftragung und Lenkung externer rechtlicher Beratung zur Verfügung zu stehen, sind ihre konkreten Aufgaben unternehmensabhängig. Es liegt insoweit auf der Hand, dass die fachlichen Syndikus-Aufgaben hauptsächlich von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens beeinflusst werden. Ein Syndikus in einem pharmazeutischen Unternehmen hat hinsichtlich der zu bearbeitenden Rechtsgebiete andere Aufgabenfelder, als z. B. ein Syndikus im Maschinenbau. Aber selbst innerhalb einer Branche gleicht keine Rechtsabteilung der anderen. So variieren Rechtsabteilungen insbesondere in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens, seiner Organisation, seinem Auftreten am Markt, seiner Streit anfälligkeit und nicht zuletzt den für die Rechtsabteilung zur Verfügung gestellten finanziellen Mitteln. Hinzu kommen Einflüsse durch Personen, die auf die Organisation einer Rechtsabteilung einwirken, wie etwa durch die Unternehmensleitung, der Rechtsabteilungsleiter und häufig auch die Mitarbeiter in der Rechtsabteilung.

Um die Aufgabenfelder des Syndikus losgelöst von unternehmensindividuellen Faktoren zu beschreiben, bietet es sich an, zum einen die mögliche abteilungsinterne Verteilung der Aufgaben, zum anderen aber auch die Positionierung innerhalb des Unternehmens zu

M. Wilke (✉)
Friedberg, Deutschland
E-Mail: mark-wilke@t-online.de

beleuchten. Nachfolgend soll daher zunächst über den Aufbau von Rechtsabteilungen mit Betonung der abteilungsinternen Sichtweise gesprochen werden (vgl. Gliederungspunkt B), ohne dabei aber die Wechselwirkung mit Einflussfaktoren aus dem Unternehmen zu vernachlässigen. Sodann wird die Positionierung der Rechtsabteilung im Unternehmen, mithin also die rechtsabteilungsexterne Sichtweise zur Anbindung im Unternehmen und zum Standing behandelt (vgl. Gliederungspunkt C). Abschließend werden grundlegende wirtschaftliche Fragen im Zusammenhang mit der Organisation einer Rechtsabteilung dargestellt (vgl. Gliederungspunkt D), die aufgrund möglicher Aufbauvarianten und externer Einflussfaktoren abstrakt bleiben wird. Die nachfolgende Betrachtung zu den Aufgabenfeldern des Syndikus fokussiert somit die Organisation von Rechtsabteilungen sowie die sich hieraus ergebenden Einflüsse auf die Tätigkeit des Syndikus. Sie erfolgt in einer Gemengelage von unterschiedlichen objektiven und subjektiven Einflussfaktoren, weshalb keine Beschreibung einer Prototyp-Rechtsabteilung erfolgen kann, da eine solche nicht existiert. Vielmehr werden die Aufgabenfelder weitestgehend abstrakt behandelt und vor dem Hintergrund subjektiver Erfahrungen des Verfassers als Syndikus im Maschinen- und Anlagenbau sowie in der Automobilzulieferindustrie bewertet.

- 2 Dies vorausgeschickt bedarf es noch einer definitorischen Klarstellung. Syndikusanwälte sind als Rechtsanwalt zugelassene Volljuristen, die aufgrund eines Dienst- oder ähnlichen Vertrages gegen feste Vergütung für ein Unternehmen als ständige Rechtsberater tätig sind¹. Unternehmensjuristen sind hingegen Juristen, die nicht notwendigerweise Volljurist oder Syndikus sein müssen. Eine Rechtsabteilung ist nun eine abgegrenzte Organisationseinheit, in der Juristen rechtliche Fragestellungen bearbeiten. In Anlehnung an die Tatsache, dass eine Zulassung von Unternehmensjuristen zur Anwaltschaft in vielen Rechtsordnungen nicht möglich ist² und die unter dem Begriff „Syndikus“ in Deutschland reflektierten Fragen international unter dem Begriff „Unternehmensjurist“ (zu neudeutsch: „inhouse counsel“) diskutiert werden³, ist durch eine wechselnde Bezeichnung als Syndikus oder Unternehmensjurist keine sachliche Differenzierung beabsichtigt. Dennoch und unabhängig von den sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen wird aber nachfolgend gelegentlich zwischen Juristen mit schwerpunktmäßiger juristischer Tätigkeit (als Ein-Mann-Rechtsabteilung oder als Mitglied in einer größeren Rechtsabteilung) und Juristen mit Sachbearbeitertätigkeit, bei denen eine juristische Fallbearbeitung lediglich untergeordnete Rolle spielt, differenziert. Diese Differenzierung erscheint notwendig, da die organisatorischen Anforderungen abhängig vom Aufgabenbereich variieren.

¹Brockhaus „Syndikus“.

²Kolvenbach, Die Rechtsstellung der Syndikusanwälte in der Europäischen Gemeinschaft, AnwBl 1987, S. 211 ff.

³Henssler/Prütting, Bundesrechtsanwaltsordnung, 2010, § 46 BRAO, Rn: 53.

2.2 Aufbau(en) einer Rechtsabteilung

Es liegt auf der Hand, dass sich nicht jedes Unternehmen eine Rechtsabteilung leisten kann – selbst wenn in den meisten Unternehmen rechtlicher Beratungsbedarf besteht. Kleine oder kleinere mittelständische Unternehmen greifen in den anfallenden Rechtsfragen auf externe Rechtsanwälte und Berater, Informationen aus Fachverbänden und nicht zuletzt auf das rechtliche Wissen ihrer nichtjuristischen Mitarbeiter zurück und verzichten insoweit häufig auf einen Unternehmensjuristen. Je nachdem, wie realistisch nichtjuristische Mitarbeiter ihre eigenen juristischen Fähigkeiten oder dem juristischen Beratungsbedarf einschätzen, sind Unternehmen z. B. mehr oder weniger „compliant“, Verträge mehr oder weniger risikoreich und Gewährleistungsaufwendungen höher oder niedriger. 3

2.2.1 Grundüberlegungen zur Errichtung einer Rechtsabteilung

Mit steigender Unternehmensgröße und zunehmender Organisationstiefe stellt sich über kurz oder lang die Frage, ob die „Grenzkosten“ für die Beschäftigung von Unternehmensjuristen überschritten sind⁴. Unternehmen sind v. a. mit Blick auf das Vertragswesen gut darin beraten, möglichst frühzeitig auf Basis einer Kosten-Nutzen-Analyse zu ermitteln, ob externe oder interne juristische Betreuung vorzugswürdig und kostengünstiger ist. Hierbei sind aber nicht lediglich die Kosten für externe Rechtsanwälte zu berücksichtigen. Vielmehr ist auf einer breiten Faktengrundlage aufzusetzen, da Syndikusanwälte in erster Linie Problemvermeider sind und Unternehmen darin unterstützen, ihre wirtschaftlichen Ziele in rechtlich zulässiger Weise ohne unnötige Streitigkeiten zu erreichen⁵, mithin eine Arbeit leisten, die sich einer zahlenmäßigen Bewertung entzieht. Neben den vermiedenen Rechtsberatungskosten sind bei einer Kosten-Nutzen-Analyse daher auch die nicht unmittelbar mit der Tätigkeit eines Juristen in Verbindung gebrachten Gewährleistungskosten, Kulanzaufwendungen⁶ und die Auftrags-/Projektkalkulationen zu betrachten. Unternehmensjuristen können aufgrund einer starken „Durchdringung“ des Unternehmens und aufgrund niedriger Hürden in der Kontaktaufnahme für die nicht juristischen Mitarbeiter auf breiter Basis bei der Reduzierung von Rechtsrisiken unterstützen. Letztendlich spiegelt sich der Wert juristisch sauberer operativer Tätigkeit darin wieder, dass die vom Unternehmen zu tragenden Kosten und zu erbringenden Leistungen rechtssicher vorhersehbar sind und hierdurch die Entstehung von vermeidbaren Streitigkeiten verhindert wird. 4

⁴Neumann, Hausanwalt oder Rechtsabteilung? AnwBl 1987, S. 404.

⁵Götz, Das Berufsbild des unternehmensangehörigen Wirtschaftsjuristen (Syndikus), JuS 1983, S. 565 (566); Neumann, Hausanwalt oder Rechtsabteilung? AnwBl 1987, S. 404 (407).

⁶Vgl. dazu Lenz, Die Kulanzleistung des Versicherers, 1993, S. 1 ff.

Ein Unternehmensjurist kann somit nicht nur an den harten Zahlen von durch Insourcing verminderten externen Rechtsberatungskosten gemessen werden, sondern wird durch das ständige zur Verfügung stellen von Rechtsrat auch zu einer allgemeinen Verbesserung des unternehmerischen Handelns beitragen. Es ist daher angebracht, bei einer Entscheidung über die Anstellung von Unternehmensjuristen neben ihrer Dienstleistungsfunktion auch ihren gestaltenden Einfluss auf den Unternehmenserfolg zu berücksichtigen⁷.

2.2.2 Juristische Sachbearbeiter

- 5 Sollte im Unternehmen die Entscheidung zugunsten eines ersten Unternehmensjuristen fallen, hat dieser anfänglich meist ein breites Spektrum von juristischen und nicht-juristischen Aufgaben zu bewältigen. So ist es üblich, dass zunächst ein Jurist beschäftigt wird, der sich den vordergründig relevanten Rechtsfragen widmet und daneben andere, operative oder administrative Aufgaben übernimmt. Auch wenn dieser Jurist kein Syndikus im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist und aufgrund anderweitiger organisatorischer Einbindung nicht als Rechtsabteilung bezeichnet werden kann, spielt er in seiner rechtsberatenden Funktion dennoch eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Derartige Juristen leisten insbesondere in Personalabteilungen, Steuerabteilungen oder Versicherungsgesellschaften einen wertvollen Beitrag zum Unternehmenserfolg⁸. Hinsichtlich des Personalbereiches liegt es beispielsweise auf der Hand, dass ein juristisch vorgebildeter Sachbearbeiter neben der Bearbeitung alltäglicher Vorfälle auch erkennt, ob und wann ein Rechtsbezug gegeben ist⁹ und entsprechend reagieren oder den notwendigen Rat einholen kann. Aber auch mit Blick auf das Vertragswesen scheint es, als ob mit steigender Unternehmensgröße und einem gewissen Maß an schlechten Erfahrungen die Bereitschaft wächst, die nötigen finanziellen Mittel zur Optimierung aufzuwenden. So dürfte im Regelfall eine grundsätzliche Revision des Vertragswesens die vordringliche Aufgabe eines (ersten) Juristen in einem Unternehmen sein¹⁰. Insofern sind in den aktuellen Tageszeitungen häufig Stellenanzeigen für „Vertragsjuristen“, „Commercial Projectmanager“ oder „Claim Manager“ mit juristischer Ausbildung zu finden, denen neben kaufmännischen Tätigkeiten die Erkennung und Bearbeitung juristischer Fragen zugewiesen wird.

⁷Otto, Henning & Company, Der Rechtsabteilungs-Report 2009, S. 42 f.

⁸Götz, Das Berufsbild des unternehmensangehörigen Wirtschaftsjuristen (Syndikus), JuS 1983, S. 565 (567)

⁹Neumann, Hausanwalt oder Rechtsabteilung? AnwBl 1987, S. 404 (407).

¹⁰Götz, Das Berufsbild des unternehmensangehörigen Wirtschaftsjuristen (Syndikus), JuS 1983, S. 565 (566).

Ganz anders als bei der Tätigkeit in einer Kanzlei wird von Unternehmensjuristen in Sachbearbeiterfunktion weniger eine „Arbeit am juristischen Fall“ verlangt, sondern die Erledigung einer Vielzahl verschiedenster Aufgaben, zu denen auch und gerade ein Arbeiten an Grundlagen der Juristerei gehört¹¹.

Dennoch führen die einem Unternehmensjuristen mit wirtschafts- oder vertragsrechtlichem Schwerpunkt zugewiesenen Aufgaben der präventiven Rechtsberatung dazu, dass dieser – bei ordnungsgemäßer Aufgabenerfüllung – nach und nach in seiner Bedeutung für das Unternehmen wächst. Die bei Ausführung seiner Aufgaben stets notwendige Interaktion mit den verschiedenen Fachabteilungen des Unternehmens führt nicht allein zur Verbesserung der Handhabung von Rechtsvorgängen, sondern auch zur einer Steigerung der Sensibilität von Technikern, Kaufleuten und des Managements für rechtliche Fragen und hilft, diesen die Berührungängste mit Juristen oder juristischen Fragestellungen zu nehmen¹². Auf der juristischen Seite wird ein fundiertes Verständnis für die Produkte und unternehmensinternen Abläufe geschaffen, was wiederum seinem Ansehen im Unternehmen zuträglich ist.

Die Vernetzung mit den unterschiedlichen Fachabteilungen kann letztlich dazu führen, dass nach und nach immer mehr Fragen mit Rechtsbezug an den Unternehmensjuristen herangetragen werden und auf diesem Weg – sofern vom Juristen und der Unternehmensleitung gewollt – früher oder später die Möglichkeit besteht, nicht-juristische Aufgaben beiseite zu legen und eine kleine Rechtsabteilung mit eigenständiger organisatorischer Anbindung aufzubauen. Hier wie überall gilt, dass Fleiß, Ausdauer und Leistungsbereitschaft gepaart mit Aufgeschlossenheit, Flexibilität und Kommunikationstalent notwendige Begleiter einer erfolgreichen Karriere sind¹³.

2.2.3 Die kleine Rechtsabteilung

Unabhängig von den rechtlichen Beratungsfeldern und – im Falle mehrerer Juristen – von der Arbeitsverteilung unter den Mitgliedern der Rechtsabteilung, sind einige Grundvoraussetzungen sauberer juristischer Arbeit abzusichern, wobei etliche Parallelen zu einer Anwaltskanzlei festgestellt werden können.

¹¹Hingegen sind die juristischen Hochreck-Disziplinen wie im Gesellschafts-, Kapitalmarkt- oder Steuerrecht nicht Aufgabe von Sachbearbeitern und gelegentlich selbst größeren Rechtsabteilungen aufgrund mangelnder Spezialisierung verwehrt, vgl. insoweit z. B. *Horst*, Outsourcing von Rechtsabteilungen, BB 1995, S. 1096 ff.

¹²*Neumann*, Hausanwalt oder Rechtsabteilung? AnwBl 1987, S. 404 (407).

¹³*Stachow*, Unternehmensjurist, 3/2013, S. 64 ff.

2.2.3.1 Das Rechtsabteilungs-Büro

- 8 Wie das Wort „Rechtsabteilung“ bereits indiziert, ist für eine gewisse organisatorische und physische Eigenständigkeit zu sorgen. Aufgrund der häufig vorliegenden Vertraulichkeit der zu bearbeitenden Materie bedarf es eines eigenen Büros für die Rechtsabteilung. Es ist davon abzuraten, den Syndikus unmittelbarer in anderen Fachabteilungen zu platzieren, da andernfalls Informationen, die Einfluss auf den Ruf oder den Wert des Unternehmens haben, kaum geheim gehalten werden können (z. B. in Telefonaten). Das Rechtsabteilungs-Büro ist angemessen mit den nötigen Einrichtungsgegenständen und Arbeitsmitteln auszustatten. Hierzu zählt insbesondere die notwendige DV-technische Hard- und Software. Zur Steigerung der Effizienz und Senkung des Budgets für Literatur empfiehlt sich häufig der Erwerb von Lizenzen für juristische Datenbanken und ggf. sogar für Kanzlei- oder Dokumentenmanagementsoftware¹⁴. Außerdem ist durch entsprechende organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass ein- und ausgehende Post systematisch erfasst wird, Unterlagen und insbesondere Verträge systematisch und auffindbar abgelegt werden und eine möglichst jederzeitige (vertrauliche) Erreichbarkeit des Syndikus sichergestellt wird¹⁵. Hiefür empfiehlt sich im Falle ausreichender finanzieller Mittel die Einrichtung eines Sekretariates. Bei kleinerem Budget könnte anstelle eines Sekretariats auch über den Einsatz von Diktier- oder Spracherkennungssoftware nachgedacht werden, wobei insoweit aber mit einer erheblichen Einschränkung der Leistungsfähigkeit der Rechtsabteilung zu rechnen ist, da Sekretariatsaufgaben vom Syndikus selbst wahrzunehmen wären und hierfür wertvolle Zeit für juristische Arbeit verloren geht. Mit einer derartigen Bindung von Ressourcen für nichtjuristische Aufgaben haben in wirtschaftlich angespannten Zeiten leider immer mehr Syndizi zu kämpfen und der Trend zur Reduzierung von Sekretariatskräften scheint auch in Zukunft anzuhalten. Da dennoch mit einer weiter steigender Arbeitsbelastung zu rechnen ist, die in vielen Fällen nicht durch mehr Personal kompensiert wird, ist der Arbeitsaufwand durch entsprechende Mehrarbeit oder andere organisatorische Maßnahmen zur Effizienzgewinnung zu kompensieren¹⁶.

2.2.3.2 Fachliche Aufgaben der Rechtsabteilung und deren Verteilung

- 9 Grundsätzlich sollten in der Rechtsabteilung alle anfallenden Rechtsfragen auflaufen, um eine rechtskonforme Unternehmenstätigkeit „aus einem Guss“ sicherzustellen. Sobald dies nicht der Fall ist und die Gefahr besteht, dass Unternehmen in Teilbereichen ohne Rechtsrat agieren, steigen die juristischen Risiken oder gar die Gefahr von Complianceverstößen. Zudem ist eine derartige Situation für die Rechtsabteilung nicht nur unbefriedigend, sondern auch mit persönlichen Risiken belastet, da sich die Mitarbeiter

¹⁴vgl. hierzu ausführlich Zander, Unternehmensjurist, 4/2014, S. 16 ff.

¹⁵Hauschka, Corporate Compliance, 2. Auflage, 2010, § 15, Rn: 14 ff.

¹⁶Otto, Henning & Company, Der Rechtsabteilungs-Report 2009, S. 112 f.

der Rechtsabteilung davor schützen müssen, mit Sachverhalten assoziiert zu werden, in die sie nicht involviert waren.

In der Vergangenheit lagen die Schwerpunkte der Arbeit in Rechtsabteilungen im Vertrags- und Gesellschaftsrecht. Aufgrund geänderter gesetzlicher Anforderungen und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen hat die Bedeutung von Corporate Governance Fragen erheblich zugenommen. Daneben übernehmen moderne Rechtsabteilungen in erheblichem Umfang Beratungsleistungen bei M&A Vorgängen, der Gestaltung, Verhandlung und dem rechtlichen Management von Verträgen, in Fragen des Aktien-, Gesellschafts- und Kapitalmarktrechts sowie im Kartell- und Wettbewerbsrecht¹⁷. In einer kleinen Rechtsabteilung ist daher mit der Tatsache umzugehen, dass verschiedenste Themen zu bearbeiten sind, die aufgrund der ständig zunehmenden rechtlichen Komplexität nur durch graduelle Spezialisierung auf die Kernaufgaben und im Übrigen durch Outsourcing sinnvoll bearbeitet werden können.

Der Leiter der zu errichtenden, kleinen Rechtsabteilung wird aufgrund seiner Stellung vornehmlich mit den grundlegenden und von der Unternehmensführung als besonders wichtig erachteten Fragen beauftragt werden, wie z. B. mit großvolumigen und komplizierten Verträgen, Grundsatzfragen des Gesellschaftsrechts oder Compliance-Aufgaben. Daneben sollte für den Fall, dass es weitere Mitarbeiter gibt, eine sinnvolle Verteilung der weiteren, zu erledigenden Aufgaben vorgenommen werden. Es liegt zwar in der Natur der Sache, dass dem Rechtsabteilungsleiter das Recht zukommt, Aufgaben zu delegieren und Verantwortlichkeiten festzulegen. Anders als in Kanzleien ist es aber die Regel, dass auch die nicht leitenden Syndizi von Anfang an in hoher Eigenverantwortung tätig sind¹⁸ und nur selten eine Zuarbeit an den Leiter der Rechtsabteilung oder das Arbeiten in Teams von Juristen gefragt ist. Diese Tatsache ist nicht zuletzt begrenzten Budgets geschuldet, die maximale Effizienz von jedem Einzelnen erfordern¹⁹.

Dementsprechend bietet es sich für den Rechtsabteilungsleiter an, eine Aufteilung **10** der zu erledigenden juristischen Aufgaben unter den Mitarbeitern vorzunehmen, um so vertieftes Fachwissen aufzubauen, Rechtsfälle im Unternehmen zu halten und auf diese Weise die Bedeutung der Rechtsabteilung zu steigern. So können – entgegen der Behauptung, Spezialwissen sei in einer Rechtsabteilung regelmäßig aufgrund einer zu geringen „Fallzahl“ nicht aufzubauen²⁰ – auch Unternehmensjuristen vertiefte Spezialkompetenzen erwerben und hierdurch eine zentrale Bedeutung im Unternehmen erlangen. Dies ist nicht zuletzt dadurch bedingt, dass in Abhängigkeit von der Unternehmenstätigkeit eine Häufung branchenspezifischer Fragen auftaucht, wie z. B. arzneimittelrechtliche Fragen in der Pharmaindustrie, produktsicherheits- und haftungsrechtliche Fragen im

¹⁷Otto, Henning & Company, Der Rechtsabteilungs-Report 2009, S. 38 f., 76 f.

¹⁸Götz, Das Berufsbild des unternehmensangehörigen Wirtschaftsjuristen (Syndikus), JuS 1983, S. 565 (567); Sammet, Hohe Ansprüche an Hausjuristen, FAZ.NET, 2009.

¹⁹Schwung, Anforderungsprofil des Unternehmensjuristen, AnwBl 1996, S. 182 (187).

²⁰Horst, Outsourcing von Rechtsabteilungen, BB 1995, S. 1096 (1097).

Maschinen- und Anlagenbau, lebensmittelrechtliche Fragen bei Nahrungsmittelherstellern usw.²¹. Dennoch wird (außer in großen Rechtsabteilungen) eine Verteilung der Zuständigkeit allein nach juristischen Fachgebieten im Regelfall nicht in Frage kommen, weil derart sachlich bezogene Aufgabenverteilungen nicht dem Bedürfnis der Entscheidungsträger im Unternehmen nach einem ständigen Ansprechpartner entsprechen. Üblicher ist vielmehr eine Verteilung der Aufgaben nach Geschäftsbereich oder Produkten und einer zusätzlichen Übertragung einzelnen Rechtsgebieten als weitere Zuständigkeit²².

Bedingt durch fachliche und zeitliche Zwänge werden daher gerade von kleinen Rechtsabteilungen viele Fragen an externe Kanzleien delegiert. Um insoweit eine sachgerechte und kosteneffiziente Bearbeitung der anfallenden Rechtsfragen zu ermöglichen, sind die zu erwartenden Anfragen an die Rechtsabteilung jährlich zu ermitteln. An dem so ermittelten Beratungsbedarf ist sodann die personelle Ausstattung der Rechtsabteilung zu orientieren und im Übrigen eine Outsourcing Strategie festzulegen. Um schließlich eine zügige und kompetente Verteilung der rechtsabteilungsinternen Aufgaben zu ermöglichen, bietet sich eine schriftliche Festlegung der Aufgaben und Kompetenzen der einzelnen Syndizi an. Daher ist bereits in einer kleinen Rechtsabteilung eine stringente Aufgabenverteilung anhand von Zuständigkeitsbeschreibungen z. B. nach den zu beratenden Unternehmenseinheiten oder zu bearbeitenden Rechtsgebieten angebracht. Dennoch bleibt zu erwarten, dass trotz einer Aufgabenverteilung weiterhin eine große Vielzahl von Fachbereichen von den wenigen Syndizi einer kleinen Rechtsabteilung abzudecken ist²³ und in kleinen Rechtsabteilungen der Generalist dem Spezialisten vorzuziehen ist.

2.2.4 Größere Rechtsabteilungen

- 11 In Ergänzung zu den Aufbau-Fragen, die sich in kleinen Rechtsabteilungen stellen, steigt in größeren Unternehmen mit größerer Rechtsabteilung der Organisationsbedarf. Die Anzahl der zu führenden Anwälte wächst und mit ihnen die Anzahl von Sekretariatsmitarbeitern, Praktikanten, Referendaren und ggf. Paralegals, also besonders qualifizierten Bürokräften oder juristisch ausgebildeten Hilfskräften mit nur einem Staatsexamen, die standardisierte, einfach zu bearbeitende Rechtsvorgänge anstelle der Syndizi erledigen können.

Auch wenn es statistische Erhebungen zur durchschnittlichen Anzahl von juristischen Beratern der Rechtsabteilung in Abhängigkeit von Unternehmensbranche, Umsatz und

²¹Neumann, Hausanwalt oder Rechtsabteilung? AnwBl, 1987, S. 404 (407).

²²Götz, Das Berufsbild des unternehmensangehörigen Wirtschaftsjuristen (Syndikus), JuS 1983, S. 565 (567).

²³Sammet, Hohe Ansprüche an Hausjuristen, FAZ.NET, 2009.

Mitarbeiterzahl gibt, verbietet sich ein pauschales Herangehen an die Personalausstattung. Der Personalbedarf ist vielmehr unternehmensindividuell zu ermitteln und wird nicht zuletzt durch das zur Verfügung gestellte Budget bestimmt. Als Grundtendenz kann jedoch festgestellt werden, dass deutsche Rechtsabteilungen sowohl im Hinblick auf die beschäftigten Juristen als auch im Hinblick auf Unterstützungsfunktionen wie Sekretariat oder Paralegals im Vergleich zu US-Rechtsabteilungen personell dünn ausgestattet sind²⁴. Vor dem Hintergrund einer wachsenden Internationalisierung und „Anglo-Amerkanisierung“ der Tätigkeit der Rechtsabteilung sollte kritisch hinterfragt werden, ob deutsche Unternehmen durch eine derartige Budgetpolitik ggf. an der falschen Stelle sparen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf den deutlichen Kostenvorteil interner vor externe Rechtsberatung²⁵.

Mit einer steigenden Anzahl von Mitarbeitern steigen auch die Anforderungen an eine fachlich und persönlich angemessene Personalführung durch den Leiter der Rechtsabteilung. Große Teams können regelmäßig nicht mehr vom General Counsel allein geleitet werden, weshalb es nötig wird, die Rechtsabteilung hierarchisch weiter zu untergliedern und (eine) weitere Führungsebene(n) einzuziehen. Sollten z. B. vertragliche und gesellschaftsrechtliche Fragen derart am Umfang gewinnen, dass neben je einem vertrags- und gesellschaftsrechtlichen Senior Counsel weitere Mitarbeiter in diesen Rechtsbereichen beschäftigt werden können, bietet es sich für Rechtsabteilungsleiter an, einen Teil der Fach- und Personalverantwortung auf weitere Schultern zu verteilen. Abgesehen von der Verteilung von Verantwortung kann auf diese Weise den berechtigten Beförderungs- und Weiterentwicklungsbestrebungen, einem Bedürfnis nach Diversifizierung des Einkommens der langjährigen Rechtsabteilungsmitarbeiter und der durch die interne Mandantschaft geforderten „Rangstellung“ der juristischen Ansprechpartner entsprochen werden²⁶. So führen General Counsel in deutschen Großunternehmen überwiegend bis zu fünf, nur selten mehr juristische Mitarbeiter. Hingegen verfügen die meisten Großunternehmen über zwei bis drei Hierarchieebenen²⁷. Aber selbst dann bleiben Rechtsabteilungen – im Vergleich zu Kanzleien – in ihrem hierarchischen Aufbau flach und die Berichtswege kurz²⁸. Größere Rechtsabteilungen bieten aber dennoch genügend Raum, ihren Mitarbeitern eine Spezialisierung und Beförderung zu ermöglichen.

12

²⁴Otto, Henning & Company, Der Rechtsabteilungs-Report 2009, S. 69.

²⁵Für Syndizi wurde in Großunternehmen ein durchschnittlicher Stundensatz von € 148 einschließlich Sekretariat, Gehilfen und Assistenz, aber ohne externe Rechtsberatungskosten ermittelt, wohingegen in diesen Großunternehmen externe Kanzleien mit einem Stundensatz von durchschnittlich € 323 zu Buche schlagen, vgl. Otto, Henning & Company, Der Rechtsabteilungs-Report 2009, S. 102 ff und S. 146 f.

²⁶Götz, Das Berufsbild des unternehmensangehörigen Wirtschaftsjuristen (Syndikus), JuS 1983, S. 565 (567).

²⁷Otto, Henning & Company, Der Rechtsabteilungs-Report 2009, S. 90 f.

²⁸vgl. z. B. Götz, Das Berufsbild des unternehmensangehörigen Wirtschaftsjuristen (Syndikus), JuS 1983, S. 565 (567), Sammet, Hohe Ansprüche an Hausjuristen, FAZ.NET, 2009.

2.3 Organisation im Unternehmen/Standing

- 13 Nachdem oben über verschiedene Varianten des internen Aufbaus einer Rechtsabteilung gesprochen wurde, der jeweils wiederum durch den Aufbau und die Organisation des Unternehmens beeinflusst ist, soll nachfolgend darüber gesprochen werden, welche Position die Rechtsabteilung innerhalb des Unternehmens hat. Insoweit handelt es sich einerseits um die Frage, wie die Rechtsabteilung innerhalb des Unternehmens positioniert ist, andererseits aber auch darum, welchen Einfluss und welches Ansehen die Rechtsabteilung im Unternehmen genießt.

2.3.1 Eingliederung in die Unternehmensorganisation

- 14 Für den Leiter der Rechtsabteilung spielt die Frage der Anbindung an die Geschäftsleitung eine entscheidende Rolle, da nur eine Positionierung nahe der „Machtzentrale“ des Unternehmens eine Beteiligung an den wesentlichen Unternehmensvorgängen sicherstellt. Optimal ist insoweit, wenn der Leiter der Rechtsabteilung selbst Mitglied der Geschäftsleitung ist und z. B. als Chief Legal Officer zum frühest möglichen Zeitpunkt in Entscheidungen involviert ist. Leider wurden Juristen aber immer mehr aus dem Top-Management zugunsten anderer (insbesondere betriebswirtschaftlicher) Fachrichtungen verdrängt²⁹ und nehmen heute selten die Position von „allseits zu verwendenden Verwaltungsexperten“, sondern eher die Stellung hoch spezialisierter Berater ein³⁰. Unabhängig von dieser aus Sicht eines Juristen bedauernden Entwicklung bleibt aber die Feststellung, dass nur eine Anbindung an das Top-Management gewährleistet, dass der Unternehmenserfolg durch gestaltenden Einfluss des Chefsyndikus zu einem möglichst frühen Zeitpunkt der Entscheidungsfindung optimal gefördert wird. Daher ist jedenfalls eine Einbindung auf der zweiten Hierarchiestufe geboten. Die meisten Rechtsabteilungen sind daher als Stabsfunktion dem CEO zugeordnet. Daneben spielt eine Zuordnung zum CFO oder anderen Vorstandsressort nur eine untergeordnete Rolle³¹.

Zusätzlich zur Anbindung der Rechtsabteilung an die Spitze des Unternehmens ist auch die Verteilung der Kompetenzen der Rechtsabteilung auf weitere Unternehmens-/Konzernbereiche zu klären.

²⁹Kroll, Deutscher AnwaltSpiegel, 2009, 13. Ausgabe, S. 17 ff.

³⁰Hartmann, Juristen in der Wirtschaft, 1990, S. 68 ff.

³¹vgl. zur Anbindung im Unternehmen *Otto, Henning & Company*, Der Rechtsabteilungs-Report 2009, S. 51.

2.3.1.1 Zentrale Rechtsabteilungen

Für den Leiter der Rechtsabteilung und die Unternehmensführung hat ein zentraler Aufbau, also eine Bündelung der juristischen Kompetenz in räumlicher und organisatorischer Nähe zur Unternehmens-/Konzernleitung, den Vorteil der erleichterten Führung und einer größeren Nähe zum Zwecke des Informationsaustausches³². Insbesondere monozentrisch gesteuerte und verwaltete Konzerne tendieren dazu, auch die Rechtsabteilung als organisatorische Einheit zu zentralisieren und in der Konzernmutter oder der Holding anzusiedeln. Dies bietet den Vorteil, dass auch bei den Tochterunternehmen einem einheitlichen juristischen Leitbild gefolgt wird und insbesondere für einzugliedernde Neuakquisitionen von Tochterunternehmen ein Anschluss an ein bestehendes juristisches Konzept erleichtert wird. Ob und inwieweit eine derartige Zentralisierung der juristischen Kompetenz im Hinblick auf das operativen Geschäft sinnvoll und gewünscht ist, hängt hauptsächlich von der Vielfältigkeit der angeschlossenen Konzernunternehmen und der zu bedienenden Märkte ab. Sofern die Konzernunternehmen eine vergleichbare Geschäftstätigkeit ausüben, bietet sich eine Angleichung der juristischen Herangehensweise vor allem mit Blick auf die Vertragsgestaltung aus Gründen größerer Synergie an³³. Aber auch aus Gründen der Stärkung der Angebots- oder Nachfragemacht ist häufig ein einheitlicher Auftritt geboten. Schließlich können durch diese Art der zentralen Organisation aber auch weitgehend einheitliche Gesellschaftsverträge, Satzungen sowie Unternehmensverträge gewährleistet werden. In zentralisierten Rechtsabteilungen wird zumeist eine nach einheitlichen Maßstäben zusammengesetzte und geführte Belegschaft tätig und kann so dem Willen der maßgebenden Entscheidungsgröße (sei dies die Unternehmensleitung oder der Rechtsabteilungsleiter) effektiv Nachdruck verleihen.

15

2.3.1.2 Dezentrale Rechtsabteilungen

Alternativ zum Aufbau einer klassischen, zentralisierten Rechtsabteilung kann es sich gelegentlich als sinnvoll erweisen, die Juristen eines Unternehmens dezentral zu organisieren. Derartige dezentrale Organisationsformen reichen von einer bloßen physischen Verteilung der Mitglieder der Rechtsabteilung auf verschiedene Unternehmenseinheiten bei Aufrechterhaltung der disziplinarischen Anbindung an die verbleibende, zentrale Kern-Rechtsabteilung, über eine in Matrix-Organisationen übliche Einbindung in verschiedene Berichtswege bis hin zur einer organisatorischen und disziplinarischen Selbstständigkeit einzelner „Unterrechtsabteilungen“. Üblicherweise verbleiben Fachbereiche mit starkem Bezug zur Konzernmutter, wie Gesellschafts-, Steuer- oder Kapitalmarktrecht, in der zentralen Rechtsabteilung, während dezentrale Unterrechtsabteilungen (zumindest bei einem rein nationalen Fokus) vornehmlich das operative Geschäft steuern³⁴.

16

³²Hauschka, Corporate Compliance, 2. Auflage, 2010, § 15, Rn: 22.

³³Warum z. B. sollten in einer Konzerntochter Haftungskonzepte frei gestaltet werden können, wenn unter dem Mantel einer einheitlichen Versicherungsdeckung erprobte und bewährte Vorgaben aus zentralen Unternehmenseinheiten zu erwarten sind?

³⁴Schwung, Anforderungsprofil des Unternehmensjuristen, AnwBl 1996, S. 182.