

## ***Klarstellung zu den Zulassungsvoraussetzungen von Syndikusrechtsanwälten erforderlich***

### **Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuordnung aufsichtsrechtlicher Verfahren und zur Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe**

Der vorliegende Entwurf sieht unter anderem Änderungen der Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) in den Vorschriften zur Zulassung von Syndikusrechtsanwälten vor, auf die wir uns mit dieser Stellungnahme fokussieren. Die geplante Erleichterung der Zulassung in § 46a Abs. 3 BRAO dadurch, dass nicht mehr eine beglaubigte Abschrift, sondern eine einfache Kopie beim Nachweis des Arbeitsvertrages im Zulassungsverfahren ausreichen soll, begrüßen wir ausdrücklich. Sie ist ein sinnvoller aber überschaubarer Entbürokratisierungsschritt.

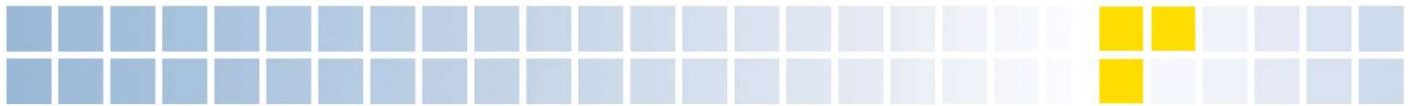
Die vorgesehenen Änderungen der BRAO sollten aber darüber hinaus zum Anlass genommen werden, eine wichtige Klarstellung vorzunehmen. Die Regelung des § 46 Abs. 2 BRAO, wonach die Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt einen Arbeitsvertrag voraussetzt hat aufgrund der aktuellen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zu erheblichen Rechtsunsicherheiten geführt und kann zu Brüchen in der Altersversorgungsbiografie des Syndikusrechtsanwalts führen, die mit dem Sinn und Zweck der Regelungen zur Zulassung von Syndikusrechtsanwälten und der beabsichtigten Gleichstellung von Rechtsanwälten und Syndikusrechtsanwälten nicht vereinbar sind.

Der Bundesgerichtshof<sup>1</sup> hat entschieden, dass ein Geschäftsführerdienstverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 46 Abs. 2 und 3 BRAO darstellt. Die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt sei nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers und der ständigen BGH-Rechtsprechung auf Arbeitnehmer und damit Arbeitsverhältnisse beschränkt. Ein Dienstverhältnis als Geschäftsführer – auch mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – genüge hierfür nicht, da es sich um ein Anstellungsverhältnis handelt.

Dies wird im Ergebnis dazu führen dass eine Vielzahl von Syndikusrechtsanwälten, die während ihres Berufslebens den Karriereschritt zum Geschäftsführer machen, einen Schnitt in ihrer Altersversorgungsbiografie erfahren und ggf. noch im fortgeschrittenen Berufsalter – obwohl sie durchgehend und für denselben oder wechselnde Arbeit-/Dienstgeber eine rechtsanwaltlich geprägte und weisungsgebundene Tätigkeit ausführen – aus der Rechtsanwaltsversorgung in die gesetzliche Rentenversicherung wechseln müssen. Gerade für die Verbandswelt darf der übliche Karriereweg vom Referenten über den Abteilungsleiter hin zum Geschäftsführer nicht dadurch unattraktiv gemacht werden, dass mit der Übernahme der Geschäftsführung gleichzeitig auch der Verlust der Altersvorsorge im Versorgungswerk und ein Wechsel in die Rentenversicherung verbunden ist. Gerade in kleineren Mitgliedsverbänden üben auch die

---

<sup>1</sup> Urteil vom 11.11.2024 – AnwZ (BrfG) 36/23 zum GmbH-Geschäftsführer und BGH, Beschl. v. 11.8.2025 – AnwZ (BrfG) 18/25 zu einer Geschäftsführerin eines Vereins von Wirtschaftsunternehmen.



Geschäftsführer typischerweise anwaltliche Tätigkeiten aus, so dass insbesondere vor diesem Hintergrund eine Klarstellung notwendig erscheint. Dem Sinn und Zweck der Gleichstellung und Sicherstellung einer einheitlichen Altersversorgungsbiografie der Regelungen zur Syndikusrechtsanwaltszulassung würde damit Rechnung getragen

Um eine neue aufgrund der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs entstehende Ungleichbehandlung von Syndikusrechtsanwälten zu beseitigen, regen wir an,

1. in § 46 Abs. 2 BRAO die Voraussetzung des Arbeitsverhältnisses klarstellend zu ersetzen durch die Voraussetzung des Bestehens eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses,
2. zur Vermeidung haftungsrechtlicher Unterschiede zwischen dem Arbeitsverhältnis und dem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis sollte zudem geregelt werden, dass dann, wenn kein Arbeitsverhältnis aber ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis besteht, entweder der Abschluss einer D&O Versicherung oder die Vereinbarung der Geltung der Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung erforderlich ist.

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik  
T +49 30 2033-1202  
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.