

**Stellungnahme an den  
Rechtsausschuss im deutschen Bundestag  
zum  
Entwurf der Bundesregierung eines  
Gesetzes zur  
Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte**

Das Bundeskabinett hat am 10.06.2015 den Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte beschlossen.

Hierzu ist insbesondere auch aus Unternehmenssicht folgendes anzumerken:

### **Gliederung**

|      |   |          |
|------|---|----------|
| A.   | Vorbemerkung  | Seite 3  |
| B.   | Zusammenfassung und Änderungsvorschläge             | Seite 4  |
| C.   | Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung           | Seite 5  |
| I.   | Berufs- und sozialversicherungsrechtliche Nachteile | Seite 5  |
| II.  | Personalpolitische Folgen                           | Seite 6  |
| III. | Umsetzungskonflikte in den Unternehmen              | Seite 7  |
| D.   | Zielstellung des Gesetzentwurfes                    | Seite 9  |
| I.   | Ziele des Gesetzgebers                              | Seite 9  |
| II.  | Sind diese Ziele des Gesetzgebers schon erreicht ?  | Seite 9  |
| 1.   | Neuzulassung als Syndikusrechtsanwalt               | Seite 9  |
| 2.   | Übergangsregelungen des § 231 SGB VI im Übrigen     | Seite 12 |
| 3.   | Folgen unterbleibender Änderungen im Gesetz         | Seite 12 |
| E.   | Ausblick  | Seite 14 |

## A. Vorbemerkung

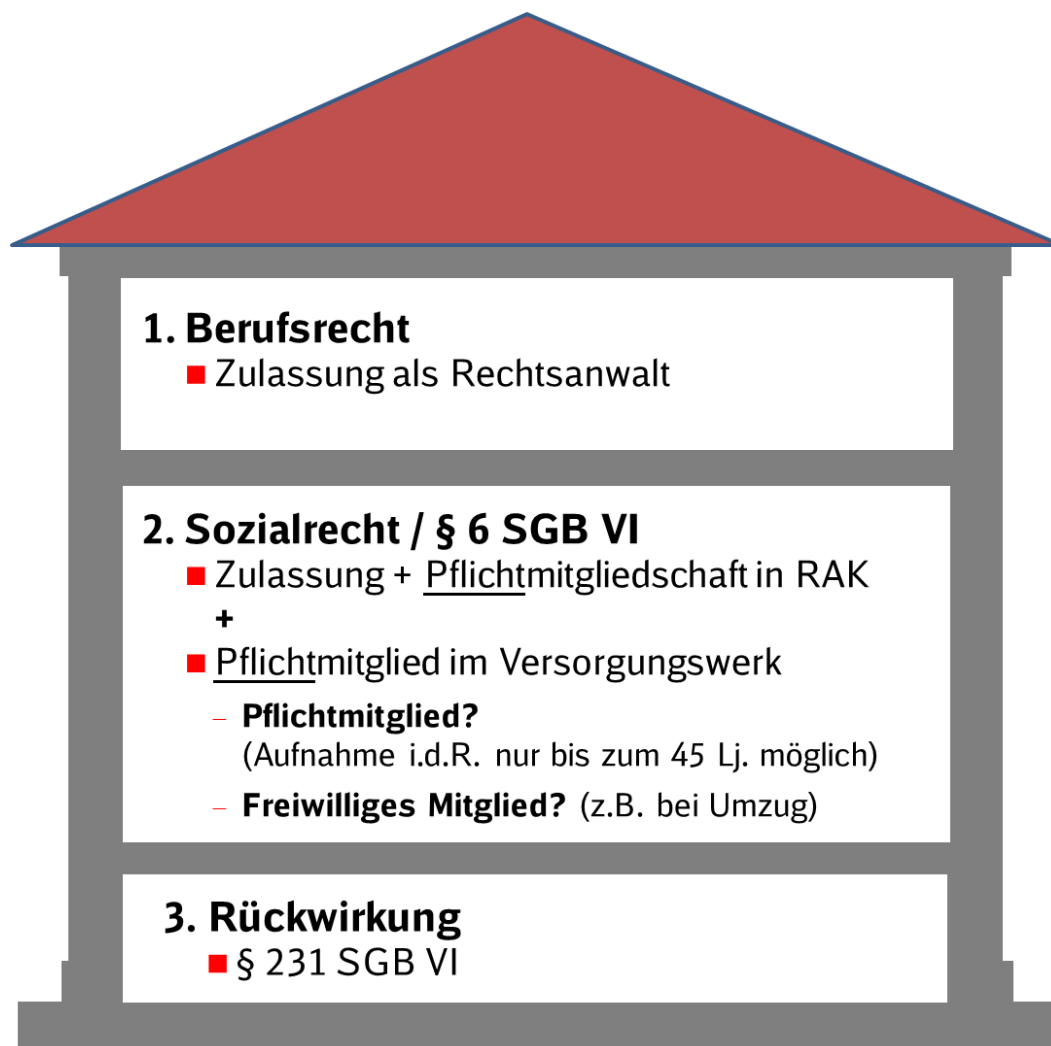
Auch die Unternehmen sehen den dem Gesetzentwurf zugrundeliegenden Handlungsbedarf, der durch die Urteile des BSG vom 3.04.2014 ausgelöst wurde.

Die gesetzgeberische Initiative der Bundesregierung und der sie tragenden Parteien sowie die damit im BMJV wie BMAS geleistete enorme Vorarbeit ist außerordentlich zu begrüßen, weil eine schnelle – aber gleichwohl die Folgen mit abschätzende – Umsetzung angezeigt ist.

Der an einigen wenigen Stellen verbliebene – handwerkliche – Handlungsbedarf ist lösbar, wenn die praktischen Folgen dieses Gesetzentwurfs noch einmal in den Blick genommen werden.

Die vorliegende Stellungnahme fokussiert sich auf die Verzahnung zwischen neu ausgerichtetem anwaltlichem Berufsrecht einerseits und der politisch zugesagten sozialen Flankierung andererseits.

## Problem – Skizze zur praktischen Umsetzung



## B. Zusammenfassung und Änderungsvorschläge

- I. Das Gesetz verfolgt das Ziel einer Bindungswirkung des Berufs- für das Sozialrecht.
- II. Ohne eine weitere Verzahnung dieser beiden Materien wird das Gesetz das erklärte Ziel, den bestehenden Status Quo zu sichern, nicht erreichen.
- III. Im Gegenteil werden die erkennbaren praktischen Effekte dazu führen, dass insbesondere ein Schutz der lebensälteren, kranken oder gar schwerbehinderten Syndici und Syndica verfehlt wird.
- IV. Denn eine Umbettung von der berufsrechtlichen Standesversorgung in die gesetzliche Rentenversicherung ist mit einer gleichzeitigen Kumulation von Nachteilen verbunden, weil beide Systeme nicht miteinander koordiniert sind.
- V. Um insbesondere für über 45.-jährige Syndici und Syndica unerwünschte sozialpolitische Folgen zu vermeiden, empfehlen sich zumindest weitere Ergänzungen in § 231 SGB VI, die als sozial flankierende Übergangsregelungen unumgänglich sind.
- VI. Ohne diese sozialen Übergangsregelungen wird sich die Frage einer europarechtswidrigen Altersdiskriminierung über 45.-jähriger Syndici und Syndica - in Sonderheit - stellen.
- VII. Zur Arrondierung des erkennbaren gesetzgeberischen Plans wird daher zum einen zumindest folgender neuer § 231 Abs. 4 c SGB VI vorgeschlagen:

**„Für den bereits bis zum (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) zur Anwaltschaft zugelassenen Personenkreis ist bei einer Zulassung als Syndikusrechtsanwalt unter Berücksichtigung der BRAO i.d.F. vom (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) hinsichtlich einer Pflichtmitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk i.S.d. § 6 Abs. 1 S. 1 Ziff. 1 SGB VI auf die erstmalige Zulassung zu einer Rechtsanwaltskammer vor dem (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) abzustellen.“**

Noch klarer wäre eine Änderung in § 6 SGB VI, um eine Altersdiskriminierung zu vermeiden.

Zum anderen eine Klarstellung in § 231 Abs. 4 b SGB VI im zweiten Satz:

**„Sie wirkt auch vom Beginn davor liegender Beschäftigungen an, wenn während dieser Beschäftigungen eine Mitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk bestand.“**

## **C. Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung**

Die letztlich durch die Urteile des BSG vom 3.04.2014 ausgelöste Diskussion und umgestellte Verwaltungspraxis der DRV Bund – zuletzt durch Verlautbarung vom 12.12.2014 - hat für die Unternehmen wie auch ihre Syndici und Syndica folgenden Problem- und damit Handlungsbedarf erkennen lassen:

### **I. Berufs- und sozialversicherungsrechtliche Nachteile der seit 3.04.2014 geänderten Verwaltungspraxis**

Insbesondere aufgrund der Ummeldungen zur DRV Bund zum 1.01.2015 entstehen für die betroffenen Syndici und Syndica folgende – nicht abschließend aufgezählten – Nachteile:

1.

Die zum 1.01.2015 in Umsetzung der Verlautbarung der DRV Bund vom 12.12.2014 zur gesetzlichen Rentenversicherung umgemeldeten Syndici werden – auch in Erwartung einer gesetzlichen Lösung – in den Widerspruch bzw. die Klage mit entsprechenden Kosten auch für die DRV Bund und die Sozialgerichte getrieben.

Die betroffenen Mitarbeiter/innen zahlen jetzt in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Sofern es dabei bleibt, erwerben sie indessen aufgrund der fehlenden Koordinierung der berufsständischen Versorgung einerseits mit der gesetzlichen Rentenversicherung andererseits etwa Ansprüche auf REHA-Maßnahmen erst nach 15 Jahren oder auf eine Rente wegen Erwerbsminderung nach einer Wartezeit von 5 Jahren. Eine Rente wegen Schwerbehinderung kann gar nicht beansprucht werden, weil die betroffenen Mitarbeiter/innen die Wartezeit von 35 Jahren nicht erfüllen können. Denn anders als bei beruflichen Wechseln zwischen Mitgliedsstaaten innerhalb der europäischen Gemeinschaft werden Mitgliedszeiten im Versorgungswerk nicht im SGB VI angerechnet.

2.

Eine freiwillige Weiterversicherung im Versorgungswerk kann bis zu 340 EURO im Monat kosten (z.B. in Baden-Württemberg), d.h. im Einzelfall durchaus wirtschaftlich unzumutbar sein. Dies gilt etwa für – überwiegend weiblich – Alleinerziehende oder in Teilzeit Beschäftigte, die noch in tariflichen Entgelt-Gruppen eingruppiert sind, und freiwillige Beiträge aus ihrem Netto-Einkommen zahlen müssen.

Trotz der Zahlung freiwilliger (Pflicht-)Beiträge an ein Versorgungswerk erreichen die betroffenen Mitarbeiter/innen nicht die ursprünglich als Teil ihrer Lebensentscheidung erwarteten Leistungen. Dies betrifft etwa die in einigen Versorgungswerken bestehende Möglichkeit, mit Erreichen des 60. Lebensjahres eine vorgezogene Rente – gegen Abschläge – zu beanspruchen. Demgegenüber besteht bei einer Ummeldung in die gesetzliche

Rentenversicherung die Möglichkeit, eine Altersrente – im Regelfall - erst ab dem 67. Lebensjahr zu beanspruchen.

Wer sich eine freiwillige Weiterversicherung im Versorgungswerk nicht – mehr – leisten kann, ist eigentlich gezwungen, seine Zulassung als Rechtsanwalt aufzugeben. Damit kann dann auch der Verlust eines Fachanwaltstitels mit einhergehen und es entstehen weitere Rentennachteile.

3.

Im Ergebnis führt die derzeitige Situation für die betroffenen Mitarbeiter/innen – entgegen der von ihnen getroffenen Lebensentscheidung - zu einer gleichzeitigen Kumulation von Nachteilen, weil sie

- im angestammten Versorgungswerk ein weniger an Leistungen erwarten können,
- zusätzliche Kosten – **neben** dem Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung – etwa für eine freiwillige Weiterversicherung im Versorgungswerk entstehen und
- im SGB VI entweder ein völliger Ausschluss von Leistungen besteht (vgl. Rente wegen Schwerbehinderung) oder solche erst nach einer neuen Wartezeit (vgl. REHA-Maßnahmen) beansprucht werden können.

Für ältere, erkrankte oder gar schwerbehinderte Mitarbeiter/innen besteht etwa ab der Mitte des Erwerbslebens das zusätzliche Problem, dass eine private Absicherung etwa gegen das Risiko einer Berufsunfähigkeit faktisch ausgeschlossen erscheint, weil insoweit ein Versicherer keinen bezahlbaren Schutz mehr bieten dürfte. Denn im Vertrauen auf die Absicherung gegen das Risiko einer Berufsunfähigkeit über das Versorgungswerk ist eine private Absicherung in jüngeren Jahren unterblieben.

## II. Personalpolitische Folgen der seit 3.04.2014 geänderten Verwaltungspraxis

Insbesondere aufgrund der Ummeldungen zum 1.01.2015 haben sich folgende personalpolitischen Probleme in den Unternehmen verfestigt:

1.

Momentan ist eine Blockade in personellen Entscheidungen der Mitarbeitergewinnung und -entwicklung in den Unternehmen zu verzeichnen, weil selbst aktuell von der Rentenversicherung befreite Syndici fürchten, entweder nicht nach neuem Recht als Syndikusrechtsanwalt zugelassen zu werden oder aber die Befreiung nach § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI zu verlieren.

2.

Externe Bewerber/innen erklären sich z.B. im Vorstellungsgespräch zu einem Wechsel selbst in einen Konzern nur bereit, wenn sich eine aktuelle Befreiung fortführen lässt.

3.

Interne Mitarbeiter/innen verweigern sich einer Versetzung im Unternehmen oder einem Wechsel im Konzern, weil sie den Verlust einer aktuellen Befreiung fürchten.

4.

Aktuell zur DRV Bund umgemeldete Mitarbeiter/innen überlegen auch, ihren aktuellen Arbeitgeber in Richtung einer Kanzlei zu verlassen, um so zukünftig als angestellte Rechtsanwältinnen ihre Befreiung zu sichern. Damit würden sie in direkte Konkurrenz zur zugelassenen Anwaltschaft treten.

### **III. Umsetzungskonflikte in den Unternehmen**

Aktuell unterschiedliche politische Zielvorgaben führen zu folgenden Umsetzungsproblemen:

1.

Weil die Politik laufend die Anforderungen an die Rechtsförmigkeit in den Unternehmen erhöht (z.B. Datenschutz / Compliance / Corporate Governance / Mindestlohn-Gesetz), sind die Unternehmen auf qualifizierte Mitarbeiter/innen zur Umsetzung gesetzlicher Vorgaben angewiesen. Der Syndikus ist hier als Organ der Rechtspflege zu einer qualifizierten Rechtsberatung fähig.

Aufgrund der neuen berufsrechtlichen Anforderungen an einen Syndikusrechtsanwalt (z. B. eine unbeschränkte Haftung nebst Schaffung einer Haftpflichtversicherung ggü. dem Arbeitgeber) zeichnen sich Probleme bei der Gewinnung geeigneter Mitarbeiter/innen ab.

Erste vorsichtige Schätzungen geben zu erkennen, dass sich die Versicherungsprämie per annum durchaus in der Größenordnung von 3.000 EURO bewegen könnte. Dies entspräche dann in vielen Fällen bereits einem Netto-Monats-Einkommen.

2.

Wie soll sich die von der Politik geforderte „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gestalten, wenn insbesondere Anwältinnen aus Kanzleien aufgrund der erhöhten Anforderungen an den Status einer Syndikusanwältin den Anreiz verlieren, in Unternehmen als Syndica zu wechseln? Denn hierdurch ist zugleich auch die Qualität der Rechtsberatung in den Unternehmen benachteiligt.

Wie sollen sich betroffene Syndici und Syndica zu – routinemäßig geplanten - Umstrukturierungen in den Unternehmen verhalten, die zu einem Wechsel des Arbeitgebers oder einer wesentlich geänderten Tätigkeit führen? Denn hierdurch ist dann zugleich der sozialrechtliche Status berührt.

Insoweit besitzt der Gesetzentwurf durchaus eine gleichstellungspolitische Auswirkung (entgegen der Einschätzung in der Begründung auf Seite 28 unter Ziffer 6).

3.

Wie sollen Unternehmen die neue Frauen-Quote entwickeln, wenn – selbst aktuell noch befreite - Syndica sich auf eine Tätigkeit in der Rechtsabteilung festgelegt sehen? Wenn bei jedem zukünftigen Tätigkeits- oder Arbeitgeberwechsel entweder eine neue Zulassung als Syndikusanwältin versagt oder die Befreiung nach § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI verloren ginge, erschiene eine weitere Entwicklung auf Führungs-Positionen so nicht möglich.

Auch insoweit besitzt der Gesetzentwurf durchaus eine gleichstellungspolitische Auswirkung und berührt nicht zuletzt die Interessen der Syndica.



## **D. Zielstellung des Gesetzentwurfes**

Mit dem vorliegenden Entwurf hat sich die Bundesregierung dankenswerterweise der vorstehend geschilderten Probleme angenommen. Diese berühren nicht nur die Gruppe der betroffenen Syndici und Syndica, sondern auch die Unternehmen und darüber hinaus die Allgemeinheit, weil es hier auch um das übergeordnete Thema der Rechtspflege geht.

### **I. Ziele des Gesetzgebers**

Mit dem Gesetz soll erreicht werden, dass „Syndikusanwälte wie bisher – unter bestimmten Voraussetzungen auch rückwirkend – von der Rentenversicherungspflicht befreit werden und in den anwaltlichen Versorgungswerken verbleiben können. Dabei soll in Hinblick auf das Befreiungsrecht von der Rentenversicherungspflicht weitgehend der bisherige Status Quo aufrechterhalten bleiben“ (vgl. die Begründung auf Seite 1 unter B. Lösung).

Insoweit sieht der Entwurf vor, dass die berufsrechtliche Zulassung als Syndikusrechtsanwalt eine Bindungswirkung entfallen soll, um zu vermeiden, dass die berufs- und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Frage, ob eine Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt eine Pflichtmitgliedschaft in dem berufsständischen Versorgungswerk begründet, voneinander abweichen (vgl. die Begründung auf Seite 23 unter Ziffer 4).

In der Übergangsregelung des § 231 SGB VI soll – unter bestimmten Voraussetzungen – zum einen die Befreiungsfähigkeit von Syndikusrechtsanwälten wieder hergestellt werden, die am 3.04.2014 für ihre aktuell ausgeübte Beschäftigung keine gültige Befreiung besaßen (vgl. die Begründung auf Seite 56 unter Nr. 2).

Zum anderen soll eine neue Zulassung oder auch Nichtzulassung als Syndikusrechtsanwalt nicht eine für die aktuelle Beschäftigung bestehende gültige (frühere) Befreiung (vgl. die Begründung auf Seite 56 unter Nr. 2) von der Rentenversicherungspflicht berühren.

### **II. Sind diese Ziele des Gesetzgebers schon erreicht ?**

In der Frage der Bindungswirkung von Berufs- und Sozialrecht besteht noch Änderungsbedarf:

#### **1. Neuzulassung als Syndikusrechtsanwalt und erneute Befreiung nach § 6 SGB VI**

Der Regierungs-Entwurf enthält derzeit eine Lücke, die unbeabsichtigt zu einer ganz erheblichen Benachteiligung von Kollegen/innen führen würde, die älter als 45 Jahre sind. Dies hat auch ein Hearing der SPD-Fraktion am 15.06.2015 gezeigt.

Die DRV Bund wird nach der derzeitigen Gesetzesfassung neue Befreiungsanträge von der gesetzlichen Rentenversicherung von Rechtsanwälten über 45 Jahren nach aller Voraussicht auch dann ablehnen, wenn diese als Syndikusrechtsanwalt (wieder) neu zugelassen werden. Dies trifft alle Fälle, bei denen die Satzung des jeweiligen Versorgungswerks für die Pflichtmitgliedschaft eine entsprechende Altersgrenze von 45 Jahren enthält.

Eine Altersgrenze von 45 besteht – mit Ausnahme von Bayern und Sachsen - in folgenden 14 (von 16) Bundesländern:

- Saarland
- Bremen
- Berlin
- Hamburg
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Sachsen-Anhalt
- Baden-Württemberg
- Thüringen
- Schleswig-Holstein
- Brandenburg

Um diese – unbeabsichtigte - Altersdiskriminierung zu beseitigen und den – beabsichtigten - Gleichlauf von Berufs- und Sozialrecht zu erreichen, ist eine Gesetzesänderung - etwa durch Einschub eines neuen § 231 Abs. 4 c SGB VI - notwendig:

***„Für den bereits bis zum (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) zur Anwaltschaft zugelassenen Personenkreis ist bei einer Zulassung als Syndikusrechtsanwalt unter Berücksichtigung der BRAO i.d.F. vom (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) hinsichtlich einer Pflichtmitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk i.S.d. § 6 Abs. 1 S. 1 Ziff. 1 SGB VI auf die erstmalige Zulassung zu einer Rechtsanwaltskammer vor dem (einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes) abzustellen.“***

#### **Im Einzelnen:**

Nach der Antragstellung auf Zulassung als Syndikusanwalt prüft die jeweils zuständige RAK, ob die berufsrechtlichen Voraussetzungen des § 41b BRAO-E vorliegen. Ist dies der Fall, wird der Antragsteller als Syndikusanwalt zugelassen (**1.Schritt**). Diese Entscheidung (Zulassung als Syndikusanwalt) bindet die DRV.

Anschließend stellt der Syndikusanwalt bei der DRV Bund einen Antrag auf Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht im Sinne des § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI (**2. Schritt**). Die DRV prüft, ob die **zwei** Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI vorliegen. Der Antragsteller wird für die Beschäftigung von der Versicherungspflicht befreit, „wegen der“ er (i) Pflichtmitglied in einer berufsrechtlichen Kammer **und** (ii) **Pflichtmitglied** in einem Versorgungswerk ist.

Nur in der ersten Voraussetzung ist die DRV nach § 41b BRAO-E berufsrechtlich gebunden.

Die zweite Voraussetzung („Pflichtmitgliedschaft im Versorgungswerk“) wird die DRV hingegen erneut prüfen. Die DRV kann die Tatbestandsvoraussetzung zum Beispiel dann verneinen, wenn ein Antragsteller älter als 45 Jahre ist und die Satzung des jeweiligen Versorgungswerks für die Mitgliedschaft eine entsprechende Altersgrenze enthält. Dies ist in 14 von 16 Versorgungswerken der Fall. Ab dem 45. Lebensjahr sehen die Satzungen der Versorgungswerke nur noch die Möglichkeit einer freiwilligen Mitgliedschaft oder einer Mitgliedschaft auf Antrag vor.

Auch die Rückwirkungsregelung in § 231 SGB VI (**3. Schritt**) hilft in diesem Fall nicht weiter, weil diese an eine zuvor (neu) erteilte **Befreiung als Syndikusanwalt** anknüpft ("Eine Befreiung von der Versicherungspflicht als Syndikusrechtsanwalt nach § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI, die erteilt wurde, wirkt ... zurück"). **Erfolgt demzufolge keine – neue - Befreiung, kann auch keine Rückwirkung eintreten.**

Dies wäre nicht nur ein Akt der Altersdiskriminierung, sondern würde auch berufliche Wechsel ab dem 45. Lebensjahr sowie über Jahre gewachsene Berufsbiografien im nach hinein „abstrafen“. Beide Aspekte erscheinen europa- wie verfassungsrechtlich untragbar. Sie widersprechen zudem dem erklärten Anliegen des Gesetzes, den Status-Quo-Ante – weitgehend – wieder herzustellen.

**Beispiel:**

*Im Jahr 2000 Erst-Zulassung als RA in Hessen im Alter von 29 Jahren und demzufolge Pflicht-Mitglied im Versorgungswerk Hessen.*

*Im Jahr 2010 beruflicher Umzug nach Berlin; dort Befreiung von der Pflicht-Mitgliedschaft im Berliner Versorgungswerk zugunsten einer freiwilligen Mitgliedschaft im Versorgungswerk in Hessen.*

*Im Jahr 2016 wird zwar eine Zulassung nach neuem Recht durch die RAK in Berlin erteilt. Indessen kann der mittlerweile 46 Jahre alte Syndikus nicht mehr im Berliner Versorgungswerk ein Pflicht-Mitglied werden.*

**Fazit:**

Die positiven berufspolitischen Ansätze (z.B. Stärkung von Compliance) des Gesetzentwurfes würden konterkariert, weil sich ältere Syndici und Syndica nicht einmal mehr als Syndikusrechtsanwalt zulassen würden, wenn sie ohnehin nicht mehr im Rentenversicherungsrecht befreiungsfähig wären.

M.a.W. würde sich ein sozialpolitischer Schutzbedarf in sein Gegenteil verkehren, wenn gerade die besonders schützenswerten älteren, tendenziell kranken oder gar schwerbehinderten Syndici und Syndica vom erklärten Schutzzweck des Gesetzes ausgespart blieben. Überdies würde eine berufliche Wechsel- und Umzugsbereitschaft nachträglich „abgestraft“.

## 2. Übergangsregelungen des § 231 SGB VI im Übrigen

Im Vergleich zum Referenten-Entwurf stellt der Kabinetts-Entwurf erfreulicherweise bereits klar, dass eine rückwirkende Befreiungsfähigkeit auch dann gegeben sein soll, wenn etwa infolge beruflicher Wechsel und Umzüge im Bundesgebiet die betroffenen Syndici und Syndica in ihrem ursprünglichen berufsständischen Versorgungswerk als freiwillige Mitglieder verblieben sind, um so eine einheitliche Versorgungsbiografie zu erreichen (vgl. vorstehendes **Beispiel** unter 1 am Ende).

Aufgrund ihrer Bedeutung für die Berufsfreiheit der betroffenen Syndici und Syndica sollte jedoch das Wort „Pflicht“ entfallen und das Gesetz wie folgt in § 231 Abs. 4b S. 2 SGB VI gefasst werden:

Sie wirkt auch vom Beginn davor liegender Beschäftigungen an, wenn während dieser Beschäftigungen eine **Mitgliedschaft** in einem berufsständischen Versorgungswerk bestand.

## III. Folgen unterbleibender Änderungen im Gesetz

Unterblieben die hier angeregten Klarstellungen in der Bindungswirkung des Berufs gegenüber dem Sozialrecht, so würde nicht nur der erklärte gesetzgeberische Wille verfehlt, sondern das Gesetz selbst in der praktischen Umsetzung „leer“ laufen.

Das Gesetz dürfte ansonsten insbesondere auch auf die vom BSG am 3.04.2014 selbst betonten Lebensentscheidungen der betroffenen Syndici und Syndica, die einen erhöhten Bestands- und Vertrauensschutz über § 44 SGB X erfordern, keine hinreichenden Antworten geben:

Dies liegt zunächst darin begründet, dass das schutzwürdige Vertrauen der Betroffenen in die vormalige Verwaltungspraxis der DRV Bund enttäuscht würde, die bis in die jüngste Vergangenheit hinein insbesondere bei einem Verbleib in einer berufsgruppenspezifischen Syndikustätigkeit weder bei einem Arbeitgeber- noch einem Tätigkeitswechsel einen neuen Antrag auf Befreiung nach § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI verlangte (vgl. Beate Matern in RVaktuell 2013, Seite 151 ff.). Diese Verwaltungspraxis wurde zuletzt durch die Verlautbarung der DRV Bund aus Januar 2014 bestätigt, weil danach in den vorgenannten Fällen nicht zwingend ein neuer Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu stellen war. Vielmehr sollten die Ergebnisse einer Betriebsprüfung abgewartet werden können. Somit lagen aber am 3.04.2014 durchaus wirksame Befreiungen vor.

Dieses schutzwürdige Vertrauen steigt mit dem Lebensalter der betroffenen Syndici und Syndica an, weil etwa zu Beginn der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts noch personenbezogene Befreiungen erteilt wurden. Oder der Wortlaut der noch von der BfA etwa zu Mitte der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts erlassenen Befreiungsbescheide gab zu erkennen, dass ein Wechsel des Arbeitgebers möglich war. Dies entsprach auch der

Rechtsprechung des BSG seit dem Jahre 1998 zum Vorliegen eines Dauer-Verwaltungsaktes (BSG vom 22.10.1998 – B 5/4 RA 80/97 R).

Unter dem Aspekt der sozialen Schutzbedürftigkeit ist ferner – etwa ab der Mitte des Erwerbslebens - beachtlich, dass insbesondere schon ältere, kranke oder gar schwerbehinderte Syndici und Syndica ungleich härter von der gesetzlichen Neuregelung getroffen würden (vgl. Cord Meyer in NZS 2014, Seite 801 zum Aspekt der Lebensentscheidung in den BSGE), weil sie etwa

- zukünftig nur noch eine verschlechterte vorgezogene Rente in einem Versorgungswerk etwa ab dem 60. Lebensjahr beanspruchen könnten,
- demgegenüber eine Rente für Schwerbehinderte nach SGB VI aufgrund fehlender Koordinierung der Alterssicherungs-Systeme nicht beanspruchen können und
- stattdessen ggf. auf eine Rente ab dem 67. Lebensjahr nach dem SGB VI verwiesen wären.

Hier zeigt sich eine Inländerdiskriminierung, weil anders als im europäischen Recht die Systeme der berufsständischen Versorgung und der Rentenversicherung nicht miteinander koordiniert sind, so dass insbesondere keine wechselseitige Anrechnung von Mitgliedszeiten erfolgt.

Insbesondere die oben aufgezeigten Wirkungen einer Altersgrenze ab dem 45. Lebensjahr würde ferner die Frage einer Altersdiskriminierung aufwerfen, weil nach Ansicht des EuGH dieser Grundsatz ein Bestandteil des europäischen Primärrechts ist, an den der nationale Gesetzgeber gebunden ist (vgl. EuGH (Große Kammer) vom 22.11.2005 – C 144/04 in Sachen Werner Mangold / Rüdiger Helm).

Schließlich sei als weiteren Aspekt auf den Gleichheitssatz aufmerksam gemacht, weil die Stellung des Syndikusrechtsanwalts an ungleich höhere Anforderungen anknüpft als dies bei in Kanzleien angestellten Rechtsanwälten/innen der Fall ist. Dies reicht von der Frage der Abhängigkeit bis hin zur Pflicht einer Haftpflichtversicherung auch gegenüber dem eigenen Arbeitgeber.

Letztlich ist auch auf den Aspekt eines erschwerten Rechtsschutzes hinzuweisen, wenn betroffene Syndici und Syndica – entgegen der Verwaltungspraxis der DRV Bund aber gleichwohl auf dem Boden der Verlautbarungen aus Januar und Dezember 2014 – eine gültige Befreiung geltend machen und nun gezwungen sind, sich neu zuzulassen (1. Schritt) und danach eine neue Befreiung von der Rentenversicherungspflicht – vergeblich aufgrund der 45. Altersgrenze – zu beantragen (2.Schritt), um hilfsweise in den Anwendungsbereich der Übergangsregelung in § 231 SGB VI zu gelangen (3. Schritt).

Aufgrund der gleichzeitigen Kumulation der hier zu konstatierenden Eingriffe auch in Prinzipien des Rechts- und Sozialstaats ist der Gesetzgeber daher gut beraten, die als Übergangsregelungen in § 231 SGB VI vorgeschlagenen Änderungen aufzugreifen. Denn solche Übergangsregelungen finden sich auch ansonsten im gelebten und praktizierten (Sozial-)Recht - etwa bei der Anhebung der Regel-Altersrente von 65. auf 67. oder bei der Anhebung der Rente wegen Schwerbehinderung von 63. auf 65.

M.a.W. kann der Schutzauftrag des Gesetzgebers nicht dort enden, wo der eigentliche Schutzbedarf realiter erst beginnt.

## E. Ausblick

I.

Der Gesetzentwurf nimmt sich dankenswerterweise der inmitten stehenden Probleme an. Er bedarf indessen in Randbereichen noch einer – handwerklichen – Arrondierung. Zu dieser Flankierung hat sich auch das BMAS wiederholt bereit erklärt.

II.

Diese Arrondierung erscheint insbesondere im Bereich der Bindungswirkung des Berufs- für das Sozialrecht geboten. Die hier unterbreiteten Vorschläge verstehen sich daher als Aufforderung, zum einen den erkennbaren gesetzgeberischen Willen zu komplettieren und zum anderen rechtlichen Bedenken insbesondere mit Blick auf den vom BSG am 3.04.2014 selbst betonten Aspekt der Lebensentscheidung der betroffenen Syndici und Syndica zu begegnen.

III.

Auch wenn sich die Stellungnahme auf die Bindungswirkung des Berufs- für das Sozialrecht fokussiert, so sei noch auf folgende Themen aufmerksam gemacht:

1.

Die Bandbreite der in der unternehmerischen Praxis bestehenden Vertretungsformen – insbesondere auch aus dem HGB – könnte – redaktionell – noch besser dadurch erfasst werden, dass in der Gesetzesbegründung auf Seite 34 zu Nr. 1 der Klammerzusatz wie folgt gefasst wird:

**(z.B. § 81 ZPO oder § 164 BGB)**

2.

Eine Haftung des Syndikusrechtsanwalts für seine Tätigkeit im Verhältnis zum Arbeitgeber muss sich dogmatisch aus dem Anstellungsvertrag ergeben. Denn während der Arbeitgeber die Chancen und Risiken seiner unternehmerischen Betätigung trägt, wird auf dieser Basis der Syndikusrechtsanwalt tätig und vergütet. Daher müssen die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geltenden – privilegierten – allgemeinen Haftungsgrundsätze - mit einer auch der Höhe nach limitierten Haftung – gelten oder zumindest eine gesetzliche Haftungsbegrenzung festgelegt werden.

Denn der Syndikusrechtsanwalt darf nicht schlechter gestellt werden als der angestellte Anwalt oder der Syndikussteuerberater, deren Haftung jeweils auch durch die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung begrenzt ist. Ansonsten würde die rechtspolitische Errungenschaft der privilegierten Haftung durchbrochen.

gez. Professor Doktor Cord Meyer

Berlin, den 30.06.2015