Beruf und Recht

BGH: Keine neue Syndikuszulassung bei vertraglichem Übergang des Arbeitsverhältnisses

Der Senat des BGH entschied, dass eine Syndikusrechtsanwältin keine neue Syndikuszulassung beantragen muss, wenn sie durch einen dreiseitigen Übertragungsvertrag von einem alten zu einem neuen Arbeitgeber wechselt, ohne dass sich dabei ihre Tätigkeit wesentlich ändert.

Die zugelassene Syndikusrechtsanwältin arbeitete zunächst als „Legal Officer“ und wechselte dann zu einem verbundenen Unternehmen. Hierfür wurde eine dreiseitige Vereinbarung zwischen der Syndikusrechtsanwältin sowie dem alten und dem neuen Arbeitgeber geschlossen. Danach sollte das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Arbeitgeber übergehen. Beim neuen Arbeitgeber arbeitete die Syndikusrechtsanwältin als "Legal & Compliance Officer". Im Vergleich zur früheren Tätigkeit beinhaltete die neue Aufgabe zwar auch Leitungsaufgaben, allerdings nur im Umfang von 5 bis 10% ihrer gesamten Tätigkeit.

Die zuständige Rechtsanwaltskammer stellte auf Antrag der Syndikusrechtsanwältin fest, dass keine wesentliche Änderung der Tätigkeit vorliege. Gegen diese Feststellung klagte die Deutsche Rentenversicherung (DRV), blieb mit ihrer Klage aber sowohl vor dem Anwaltsgerichtshof als auch nun vor dem BGH erfolglos.

Nach der Begründung des BGH würden sich Änderungen der tatsächlichen Verhältnisse auf eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt nur dann auswirken, wenn diese einen Widerrufsgrund nach [§ 46b Abs. 2 BRAO](#) begründen oder eine Erstreckung nach [§ 46b Abs. 3 BRAO](#) erfordern. Beides sei vorliegend aber nicht der Fall.

Bei einer zwischen dem früheren Arbeitgeber, dem neuen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung, mit der das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten übertragen wird, bestehe - wie bei einem gesetzlichen Betriebsübergang - das Arbeitsverhältnis, für das die Zulassung erteilt wurde, mit dem übernehmenden Arbeitgeber fort, ohne dass ein neues Arbeitsverhältnis begründet und ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werde. Die arbeitsvertragliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses entspreche somit - wie beim Betriebsübergang, bei dem der neue Inhaber nach [§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB](#) ebenfalls in die Rechte und Pflichten des bestehenden Arbeitsverhältnisses eintritt - weiterhin und unverändert den Anforderungen des [§ 46 Abs. 2 bis 5 BRAO](#), so dass ein Widerrufsgrund nicht gegeben sei.

Auch eine Erstreckung sei nach Auffassung des BGH nicht erforderlich gewesen, da sich die Tätigkeit nicht wesentlich geändert habe. Eine wesentliche Änderung der Tätigkeit ergäbe sich auch nicht daraus, dass die Beigeladene ab dem Übertragungsdatum als "Legal & Compliance Director" beschäftigt wurde. Denn diese Tätigkeiten seien von untergeordneter Bedeutung und betrafen allenfalls 5 bis 10% der Gesamttätigkeit, so dass die Tätigkeit der Syndikusrechtsanwältin insgesamt im Wesentlichen unverändert geblieben sei.

BGH, Urteil vom 2.12.2024 - AnwZ (Brfg) 6/24