

Beruf und Recht

Syndikus: Verbandsgeschäftsführer muss weisungsunabhängig sein

Der BGH hat seine bisherige Rechtsprechung zu den Anforderungen an die Syndikuszulassung eines GmbH-Geschäftsführers konsequent auf die Situation des Geschäftsführers eines Verbandes übertragen. Danach steht eine sich aus der Satzung ergebende Weisungsabhängigkeit der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt entgegen.

Laut Anstellungsvertrag des Verbandsgeschäftsführers war er berechtigt und verpflichtet, den Verband gerichtlich und außergerichtlich zu vertreten. Ihm stand bis auf weiteres Alleinvertretungsbefugnis zu. Außerdem wurde dem Geschäftsführer im Dienstvertrag auch die fachliche Unabhängigkeit gewährleistet, er unterlag danach keinen allgemeinen oder konkreten Weisungen in fachlichen Angelegenheiten, die eine eigenständige Analyse der Rechtslage und eine am Einzelfall orientierte Rechtsberatung beeinträchtigen oder ausschließen.

Laut der damals geltenden Satzung des Verbandes war der Geschäftsführer neben dem Vorstand, dem Beirat und der Mitgliederversammlung ein Organ des Verbandes. Dabei unterstand er der Aufsicht des Vorstandes und hatte dessen Weisungen zu befolgen.

In diesen Satzungsregelungen sieht der BGH die erforderliche fachliche Unabhängigkeit ([§ 46 Abs. 4 Satz 2 BRAO](#)) nicht mehr gewährleistet. Zwar enthalte der Anstellungsvertrag ein Weisungsverbot. Der Geschäftsführer unterliege nach der Satzung aber der Aufsicht und der Weisung des Vorstands. Diese bewirke, dass die Stellung des Verbandsgeschäftsführers mit derjenigen eines Geschäftsführers einer GmbH vergleichbar sei. Dort benötige der GmbH-Geschäftsführer wegen der Beschränkungen des [§ 37 Abs. 1 GmbHG](#) eine davon abweichende Regelung im Gesellschaftsvertrag, um die fachliche Unabhängigkeit zu gewährleisten. Ein nur dienstvertraglich vereinbartes Weisungsverbot reiche hingegen nicht aus.

Ähnlich verhalte es sich vorliegend: Auch der Verbandsgeschäftsführer benötige eine Bestimmung in der Satzung zur Gewährleistung der fachlichen Unabhängigkeit. Die Regelungen des Anstellungsvertrages könnten nicht das in der Satzung verankerte Weisungsrecht aushebeln. Denn das Weisungsrecht in der Satzung sei keine arbeitsvertragliche Regelung, da die entsprechenden Regelungen den Geschäftsführer als Organ der Gesellschaft und nicht als Arbeitnehmer betreffen.

BGH, Urteil vom 24.10.2022 - AnwZ (Brfg) 33/21