

Zulassung als Syndikusrechtsanwältin während Elternzeit



Stand: 09.07.2019

Entspricht die vom Antragsteller zuletzt ausgeübte Tätigkeit den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO, kann der Antrag auf Zulassung als Syndikusrechtsanwalt nicht allein deshalb abgelehnt werden, weil der Antragsteller im maßgeblichen Zeitpunkt der Entscheidung über die Zulassung Elternzeit in Anspruch nimmt, lautet der Leitsatz eines Urteils des Bundesgerichtshofs, Senat für Anwaltssachen, vom 18.03.2019 - AnwZ (Bfng) 6/18 AGH Stuttgart -.

Die beigeladene Rechtsanwältin hatte am 23.03.2016 auf der Grundlage des Syndikusrechtsanwaltsneuordnungsgesetzes die Zulassung als Syndikusrechtsanwältin für ihre Beschäftigung und Tätigkeit bei einem nicht anwaltlichen Arbeitgeber beantragt. Sie wurde von der zuständigen Rechtsanwaltskammer mit Bescheid vom 20.10.2016 als Syndikusrechtsanwältin zugelassen, wogegen sich die Klägerin, die DRV Bund, im Wege des Widerspruches wandte. Zum Zeitpunkt der Zulassungs- und Widerspruchsentscheidung befand sich die beigeladene Kollegin in gesetzlicher Elternzeit nach § 15 BEEG. Der Erste Senat des AGH Baden-Württemberg wies die Klage der DRV Bund mit Urteil vom 14.12.2017 ab und ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache die Berufung zu. Die Berufung der DRV Bund, die die Ansicht vertrat, schon die Inanspruchnahme von Elternzeit stehe einer Zulassung als Syndikusrechtsanwältin entgegen, nur für eine tatsächlich ausgeübte Tätigkeit könne eine Zulassung erteilt werden, blieb erfolglos.

Der BGH stellt klar, Elternzeit erlaube ausdrücklich, dass das Arbeitsverhältnis entsprechend dem Wunsch der Mutter oder des Vaters des Kindes während der höchstens dreijährigen Elternzeit ruhe. Die Mutter sei also von der Arbeitsleistung befreit gewesen, vergleichbar mit der Situation eines kranken, arbeitsunfähigen Arbeitnehmers, dem nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz trotz Arbeitsunfähigkeit für sechs Wochen sein Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis weitergezahlt werden müsse, und eines Arbeitnehmers, der bezahlten Urlaub habe und daher trotz Nichtleistung der Arbeit sein Gehalt erhalte. Weder Erkrankung noch Urlaub beendeten das Arbeitsverhältnis, beide Tatbestände beeinflussten die tatsächlich ausgeübte und arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung als Tätigkeit nicht. Urlaub, Krankheit und Elternzeit hätten auch gemeinsam, dass das Arbeitsverhältnis nicht aus diesen Gründen vom Arbeitgeber gekündigt werden dürfe. Unterschied zur Elternzeit sei, dass sie länger dauern könne als Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung und der Arbeitnehmer in Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt bei seinem Arbeitgeber arbeiten dürfe, mit dessen Zustimmung sogar die Möglichkeit eröffnet sei, für einen anderen Arbeitgeber erwerbstätig oder selbstständig tätig sein zu dürfen. Entspreche diese Tätigkeit nicht derjenigen, für die die Zulassung beantragt oder erteilt sei, verliere ein Syndikusrechtsanwalt seine Zulassung. Im vorliegenden Fall war die Beigeladene während der Elternzeit nicht erwerbstätig gewesen, so dass sie nach Ansicht des BGH zwingend als Syndikusrechtsanwältin zuzulassen war. Die versorgungsrechtliche Frage einer Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht gemäß § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI zugunsten des Rechtsanwaltsversorgungswerkes, war nicht Gegenstand des zitierten Urteils. Nachdem jedoch feststeht,

Walter-Benjamin-Platz 6
10629 Berlin

Fon: +49 (0) 30 88 71 82 50
Fax: +49 (0) 30 88 71 82 579

info@b-rav.de
www.b-rav.de

IBAN: DE22 1008 0000
0921 1147 00
BIC: DRES DE FF 100

dass die Beigeladene als Syndikusrechtsanwältin bestandskräftig zugelassen wurde,
dürfte die Befreiung von der DRV Bund zu erteilen sein.