

Gesetzentwurf weist in die richtige Richtung – Korrekturen aber erforderlich

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte

April 2015

Zusammenfassung

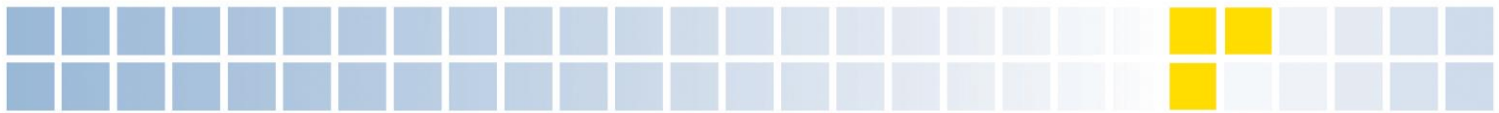
Die BDA begrüßt, dass eine Neuregelung des Rechts der Syndikusanwälte erfolgen soll. Die vorgesehene berufsrechtliche Klärung des Status des Syndikusanwalts würde die Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen anwaltlichen Tätigkeitsbereichen erhöhen und auf Seiten der Unternehmen die Rekrutierung qualifizierter Juristen und eine hohe Qualität der Rechtsberatung erleichtern.

Als zentrale Voraussetzung für die Durchlässigkeit zwischen den anwaltlichen Berufsbildern hat sich in den vergangenen Jahren die durchgängige Zugehörigkeit zur berufsständischen Versorgung erwiesen. Soweit angestellte Rechtsanwälte befürchten müssen, durch den Wechsel zu einem nichtanwaltlichen Arbeitgeber Versorgungslücken bei ihrer Alterssicherung zu erfahren, so wie dies derzeit nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) vom 3. April 2014 der Fall ist, ist die Durchlässigkeit zwischen den anwaltlichen Tätigkeitsbereichen deutlich beeinträchtigt.

Um die durch die BSG-Urteile geschaffenen Gefahren für die Qualität der Rechtsberatung von Unternehmen und Verbänden und dem anwaltlichen Berufsstand abzuwenden, sollte der Gesetzgeber möglichst zeitnah – wie auch nach dem Referentenentwurf geplant – die negativen Folgen der BSG-Rechtsprechung korrigieren.

Der Referentenentwurf muss allerdings insbesondere in den folgenden Punkten nachjustiert werden:

1. Die nach den Eckpunkten und auch nach der Begründung des Referentenentwurfs gewollte Abschaffung der Doppelberufstheorie wird im Referentenentwurf nicht konsequent umgesetzt. Wer als Syndikusanwalt tätig sein will, sollte neben der Zulassung als Rechtsanwalt keine weitere Zulassung benötigen und die Berufsbezeichnung Rechtsanwalt führen dürfen.
2. Das vorgesehene Zulassungsverfahren durch die Rechtsanwaltskammern darf nicht zu einem regionalen Auseinanderdriften der Befreiungspraxis führen und auch nicht dazu, dass Rechtsanwaltskammern und Rentenversicherung die Frage der Zulassung bzw. Befreiung unterschiedlich beurteilen.
3. Die Voraussetzungen für die Zulassung des Syndikusrechtsanwalts dürfen nicht gegenüber der bisherigen Rechtspraxis verschärft werden. Dies widerspräche dem erklärten Gesetzeszweck, die bisherige Rechtspraxis wiederherzustellen. Zudem dürfen die Voraussetzungen für die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt nicht so formuliert werden, dass es zu einer Ungleichbehandlung mit sonstigen angestellten Rechtsanwälten kommt, die für ihre Zulassung die vorgesehenen Kriterien nicht erfüllen müssen.



4. Sichergestellt werden muss, dass Syndikusanwälte, die über eine aktuelle bestandskräftige Befreiung von der Rentenversicherungspflicht verfügen, keine erneute Befreiung von der Rentenversicherung bzw. keine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt beantragen müssen, um in der bisherigen Weise weiterhin tätig sein zu können.
5. Noch immer fehlt eine Koordinierung von berufsständischer Versorgung und gesetzlicher Rentenversicherung. Ohne sie wird es in allen Fällen von Wechseln zwischen beiden Alterssicherungssystemen weiter zu Brüchen in der Versorgung kommen.

Im Einzelnen

1. Definition des Syndikusrechtsanwalts, § 46 Abs. 1 - 4 BRAO-E – Kriterien zu eng gefasst

a. Auf „Vertretungsbefugnis nach außen“ verzichten

Kritisch zu bewerten ist, dass die Voraussetzungen für eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt enger gefasst sind als nach der bisherigen Rechtspraxis – obwohl es laut Einleitung des Referentenentwurfs (S. 2 unter D.) das ausweisliche Ziel des Gesetzes ist, die Deckungsgleichheit des Personenkreises, der bisher von der Rentenversicherungspflicht befreit wurde, mit dem Personenkreis, der auch künftig von der Rentenversicherungspflicht befreit werden kann, zu gewährleisten. So wird nach § 46 Abs. 3 Nr. 3 BRAO-E als Zulassungsvoraussetzung eine „Vertretungsbefugnis nach außen“ verlangt. Das zusätzliche Kriterium geht über die bisherigen Voraussetzungen hinaus und widerspricht daher der Zielsetzung des Gesetzes.

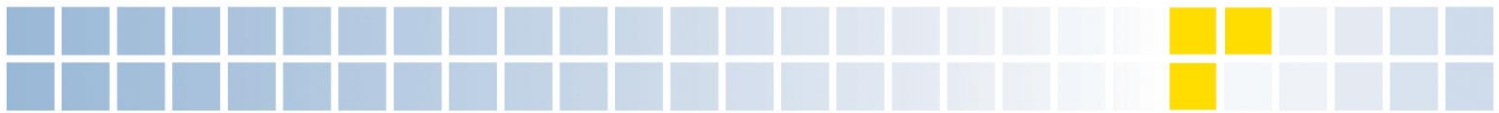
b. Keine überhöhten Anforderungen an fachliche Unabhängigkeit stellen

Zulassungsvoraussetzung ist weiter, dass der Syndikusrechtsanwalt fachlich unabhängig ist und sich nicht an Weisungen seines

Arbeitgebers zu halten hat, die eine eigenständige Analyse der Rechtslage und eine einzelfallorientierte Rechtsberatung ausschließen (§ 46 Abs. 3 und 4 BRAO-E). Damit wird eine Voraussetzung für die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt definiert, die es bei den übrigen Rechtsanwälten nicht gibt. Hier zeigt sich, dass die Differenzierung zwischen anwaltlichen und nicht anwaltlichen Arbeitgebern – insbesondere vor dem Hintergrund der Zielsetzung der Abschaffung der Doppelberufstheorie – grundsätzlich schwer nachvollziehbar ist. Ein sachlicher Grund, warum an Syndikusrechtsanwälte strengere Voraussetzungen an die fachliche Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit gestellt werden als an sonstige angestellte Rechtsanwälte ist nicht ersichtlich, da ein arbeitsvertragliches Direktionsrecht in beiden Fällen gleichermaßen besteht. Daher sollte hinsichtlich der fachlichen Unabhängigkeit der Maßstab angesetzt werden, der auch im Verhältnis zwischen Mandant und Rechtsanwalt gilt. Dort ist es anerkannt, dass der Mandant letztlich die Weisungen erteilt, wie der Rechtsstreit geführt wird. Dieses Weisungsrecht hat seine Grenzen in allgemeinen Gesetzen und berufsrechtlichen Pflichten des Rechtsanwalts. Wenn der Mandant allerdings nach eingehender Beratung des Rechtsanwalts von diesem eine Vertretung entgegen dessen Ansichten verlangt, genügt der Rechtsanwalt seinen Pflichten, wenn er den Mandanten in der gewünschten Form vertritt. Der Rechtsanwalt hat dann trotzdem fachlich unabhängig und eigenverantwortlich gehandelt. Ein strengerer Maßstab ist daher auch bei Syndikusrechtsanwälten nicht angebracht.

c. Klarstellen, dass Voraussetzungen nach § 46 Abs. 3 BRAO-E nicht kumulativ vorliegen müssen

Das Wort „und“ am Ende des § 46 Abs. 3 Nr. 3 BRAO-E sowie ein Teil der Gesetzesbegründung sprechen dafür, dass die in § 46 Abs. 3 BRAO-E genannten Voraussetzungen kumulativ vorliegen müssen. Demgegenüber hebt die Gesetzesbegründung an anderer Stelle hervor, dass § 46 Abs. 3 Nr. 4 BRAO-E den Fall berücksichtigen soll, dass eine Person auch dann als Syndikusrechtsanwalt



zugelassen werden kann, wenn sie in ihrer anwaltlichen Tätigkeit nicht in Kontakt zu externen Dritten tritt. Die kumulative Erfüllung der im Gesetzentwurf aufgeführten Kriterien wird hier gerade nicht gefordert. Gesetzeswortlaut und -begründung sollten daher im letztgenannten Sinne eindeutig formuliert werden.

d. Breites Spektrum anwaltlicher Tätigkeiten berücksichtigen

Schließlich muss gemäß § 46 Abs. 3 BRAO-E eine Tätigkeit durch die aufgeführten Merkmale „geprägt“ sein. Laut Entwurfsbegründung erfüllt eine Tätigkeit, die lediglich zu 50 % anwaltlich sei, diese Voraussetzung nicht. Während für angestellte Rechtsanwälte insoweit überhaupt keine inhaltlichen Vorgaben gemacht werden, würde es für Syndikusrechtsanwälte eine strenge Grenze geben, die in der Praxis zahlreiche Fragen aufwerfen würde. Eine solche starre Vorgabe erscheint praxisuntauglich und unverhältnismäßig. Um beispielsweise auch Syndikusrechtsanwälten, die in der Hierarchie aufgestiegen sind und deren Tätigkeit nun insbesondere Koordinierungsaufgaben umfasst, die Zulassungsfähigkeit zu erhalten, ist ein Rückgriff auf § 7 Abs. 2 RDG in Verbindung mit § 6 Abs. 2 RDG in Erwägung zu ziehen, wonach auch die „Anleitung“ anderer Personen rechtsberatenden Charakter haben kann.

2. Beratungs- und Vertretungsbefugnis, § 46 Abs. 5 BRAO-E – Klarstellung erforderlich

Zu begrüßen ist, dass die Beratungs- und Vertretungsbefugnis des Syndikusrechtsanwalts sich auch auf Rechtsangelegenheiten innerhalb verbundener Unternehmen und auf Rechtsdienstleistungen des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitgliedern erstreckt, sofern es sich bei dem Arbeitgeber um eine Vereinigung oder Gewerkschaft im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes handelt. Allerdings sollte klargestellt werden, dass die Beratungs- und Vertretungsbefugnis nicht nur die außergerichtliche, sondern auch – unter den im Übrigen geregelten Vorausset-

zungen – die gerichtliche Vertretung umfasst.

Außerdem sollte klargestellt werden, dass sich die Beratungs- und Vertretungsbefugnis im Falle von Vereinigungen, deren Mitglieder wiederum entsprechende Vereinigungen sind, auch auf deren Mitglieder erstreckt.

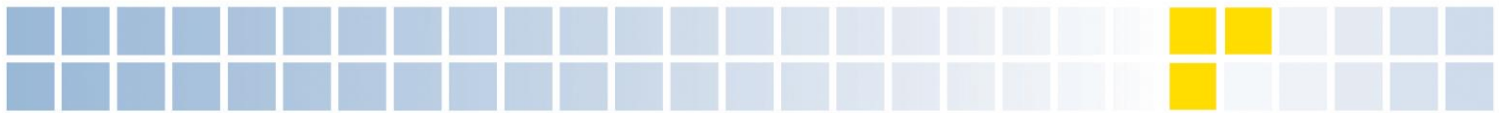
3. Zulassung als Syndikusrechtsanwalt, § 46a BRAO-E – Ungleichbehandlung vermeiden und Verfahren rechtssicher regeln

a. Divergierende Entscheidungen über Zulassung und Befreiung vermeiden

Die Regelung, dass über den Antrag auf Zulassung als Syndikusrechtsanwalt gemäß § 46a Abs. 2 BRAO-E die örtlich zuständige Rechtsanwaltskammer nach Anhörung des Trägers der Rentenversicherung entscheiden soll, birgt die Gefahr einer regional unterschiedlichen Zulassungspraxis. Das gilt ganz besonders, weil die geplanten Zulassungskriterien sehr interpretationsoffen sind. Wann fachliche Unabhängigkeit ausreichend gewährleistet ist, lässt sich z. B. unterschiedlich bewerten. Es bedarf daher dringend geeigneter Vorkehrungen, die eine unterschiedliche Zulassungspraxis verhindern, damit nicht deshalb Syndikusrechtsanwälte beim Wechsel von einem zum anderen Arbeitgeber oder auch nur von einem Einsatzort zu einem anderen ihre Zulassung verlieren.

Zudem muss gewährleistet werden, dass die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt durch die Rechtsanwaltskammer auch tatsächlich eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ermöglicht. Nach dem Entwurf ist das nicht sichergestellt, weil der zuständige Rentenversicherungsträger nicht an die Entscheidung der Rechtsanwaltskammer gebunden ist.

Ein Gleichlauf der Entscheidungen von Rechtsanwaltskammern über die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft und der Rentenversicherung über die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht sollte sichergestellt werden, um Rechtsunsicherhei-



ten und unnötige Bürokratie zu vermeiden. Eine Möglichkeit, dies zu erreichen, wäre, dass die Zulassung des Syndikusanwalts durch die Rechtsanwaltskammer hinsichtlich der berufsrechtlichen Wirkung bindend ist und sich die Prüfungskompetenz der DRV Bund nur auf die sozialrechtlichen Fragen bezieht. Keinesfalls darf die gesetzliche Neuregelung dazu führen, dass die gerichtliche Durchsetzung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht über zwei Rechtszüge (Anwaltsgerichtshof, Sozialgericht) erfolgen muss.

Eine andere Möglichkeit wäre, vorzusehen, dass eine Zulassungsentscheidung seitens der Rechtsanwaltskammer jedenfalls dann bindend ist, wenn der Träger der Rentenversicherung nicht binnen eines Monat widersprochen hat.

b. Auf zusätzliche Haftpflichtversicherung verzichten

Die Vorgabe in § 46a Abs. 4 Ziff. 1 BRAO-E, dass Syndikusrechtsanwälte der Versicherungspflicht als Rechtsanwalt genügen, wenn die sich aus der Tätigkeit ergebenden Haftpflichtgefahren für Vermögensschäden durch eine beim Arbeitgeber bestehende Haftpflichtversicherung abgedeckt sind, bedeutet eine ungerechtfertigte Ausweitung des Haftpflichtversicherungserfordernisses. Denn bislang besteht bei der Beschäftigung von Syndikusanwälten keine Pflicht des Arbeitgebers, eine Haftpflichtversicherung für die Absicherung möglicher Schäden abzuschließen. Es wäre auch unangemessen, davon auszugehen, dass die Beschäftigung von Syndikusanwälten für den Arbeitgeber generell riskanter ist als die Beschäftigung anderer Arbeitnehmer.

Falls dennoch am Haftpflichtversicherungserfordernis festgehalten werden sollte, darf zumindest nicht zur Voraussetzung gemacht werden, dass die versicherten Syndikusrechtsanwälte in der vom Arbeitgeber abgeschlossenen Haftpflichtversicherung namentlich genannt werden, weil dies nach der bisherigen Praxis von den Versicherern – insbesondere im Hinblick auf personelle Fluktuation – nicht gewährleistet werden kann. Es

sollte zudem gewährleistet werden, dass die in der Praxis üblichen Organ- oder Managerhaftpflichtversicherungen (sog. D&O-Versicherungen), die für eine bestimmte Berufs- oder Personengruppe abgeschlossen werden, als ausreichend anerkannt werden. Ebenso sollte sichergestellt werden, dass Haftungsfreistellungserklärungen von Arbeitgebern als ausreichendes Äquivalent angesehen werden.

Im Übrigen erwecken die Ausführungen in der Gesetzesbegründung den unzutreffenden Eindruck, dass die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung für Syndikusrechtsanwälte keine Gültigkeit haben.

c. Unnötigen Formalismus vermeiden

Es sollte ausreichen, wenn dem Antrag auf Zulassung eine einfache Abschrift des Arbeitsvertrags beigelegt ist. Die Anforderung, dass gemäß § 46a Abs. 3 BRAO-E eine Ausfertigung oder öffentlich beglaubigte Abschrift des Arbeitsvertrages beigelegt sein muss, ist überzogen.

Im Übrigen sollte das Erfordernis zur Vorlage des kompletten Arbeitsvertrages auf seine datenschutzrechtliche Zulässigkeit überprüft werden. Mit diesem Erfordernis wird die Mitteilung von Daten verlangt, die für die Abklärung der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt irrelevant sind (z. B. die Höhe des Gehalts). Insofern wird dem Grundsatz sparsamer Datenerhebung widersprochen. Ausreichend sollte auch deshalb sein, dass der Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung oder Tätigkeitsbeschreibung ausstellt.

Zudem sollte – anders als in § 46a Abs. 4 Ziff. 2 BRAO-E vorgesehen – dem Syndikusrechtsanwalt nicht die Verwendung der Berufsbezeichnung „Syndikusrechtsanwalt“ vorgeschrieben werden. Insbesondere für Syndikusrechtsanwälte, die auch als Rechtsanwalt zugelassen sind – ebenso wie für Syndikusrechtsanwälte, die heute im Besitz einer Zulassung als Rechtsanwalt sind – sollte klargestellt werden, dass sie frei darin sind, die Berufsbezeichnung „Rechtsanwalt“, „Syndikusrechtsanwalt“ und/oder eine Fachanwaltszulassung zu führen. Ein Schutz-



oder Transparenzbedürfnis Dritter besteht insoweit nicht. Zudem bringt ein Zwang zur Verwendung der Berufsbezeichnung „Syndikusrechtsanwalt“ erheblich Probleme bei einer Tätigkeit mit Auslandsbezug mit sich, weil in anderen Sprachen kein entsprechender Begriff existiert.

d. Zulassungserweiterung statt Doppelzulassung

In den Fällen, in denen bereits eine Anwaltszulassung besteht, sollte bei Neuaufnahme einer Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt im Sinne einer Abschaffung der Doppelberufstheorie keine zweite Zulassung als Syndikusrechtsanwalt erforderlich sein, sondern eine Zulassungserweiterung beantragt und vorgenommen werden können. Auf diese Weise würde auch klargestellt, dass Kammerbeiträge nicht mehrfach zu zahlen sind.

Dementsprechend müssen Syndikusrechtsanwälte auch unter der Bezeichnung „Rechtsanwalt“ auftreten können. Auch dies ist erforderlich, um den Eindruck zweier getrennter Berufe zu verhindern.

4. Geltungsdauer der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht an Zulassung als Syndikusrechtsanwalt koppeln, § 46b BRAO-E und § 6 Abs. 5 SGB VI

Die Geltungsdauer einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht muss eindeutig geregelt werden. Die heute in dieser Frage bestehende Rechtsunsicherheit darf nicht weiter fortgesetzt werden.

Nach § 6 Abs. 5 SGB VI gilt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die jeweils ausgeübte Beschäftigung. Von Seiten der DRV Bund wurde jedoch in der Vergangenheit die Auffassung vertreten, dass eine Befreiung bereits bei einer wesentlichen Veränderung der im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses ausgeübten Tätigkeit ende. Diese Rechtsauffassung ist schon mit Blick auf den Wortlaut von § 6 Abs. 5 SGB VI, der auf den in § 7 SGB IV definierten Begriff der Beschäftigung abstellt, abzu-

lehnen. Sie führt zudem zu praktisch untauglichen Ergebnissen, weil es für die betriebliche Praxis an geeigneten Kriterien fehlt, wann ein wesentlicher Tätigkeitswechsel vorliegt.

Die beste Lösung wäre, wenn in Übereinstimmung mit § 6 Abs. 5 SGB VI sichergestellt würde, dass eine Befreiung dann endet, wenn auch das Beschäftigungsverhältnis i. S. v. § 7 SGB IV, für das die Befreiung erteilt wurde, endet. Diese Regelung wäre eindeutig und wäre für die Rentenversicherung wie auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einfach zu handhaben.

Alternativ käme in Betracht, die Befreiung darüber hinaus auch dann bereits enden zu lassen, wenn die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt nach §§ 13-15 BRAO endet. In diesem Fall müsste jedoch gewährleistet werden, dass die zuständige Rechtsanwaltskammer den Arbeitgeber über das Ende der Zulassung informiert, weil der Arbeitgeber ohne Kenntnis des Endes der Zulassung Gefahr liefe, immer weiter Zuschüsse zum Beitrag an das Versorgungswerk zu leisten, obwohl er Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung zahlen müsste.

Die jetzt vorgesehene Regelung ist hingegen völlig unklar:

- Was ist eine „wesentliche Änderung der Tätigkeit“?
- Kann bzw. muss auch der Arbeitgeber eine „wesentliche Änderung“ der Rechtsanwaltskammer anzeigen?
- Ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber bei einer vom Beschäftigten nicht angezeigten wesentlichen Tätigkeitsveränderung keine Beiträge an die Rentenversicherung nachzahlen muss?

In jedem Fall muss vermieden werden, dass die hinsichtlich der Geltungsdauer einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bestehende Rechtsunsicherheit nun auch noch auf das Zulassungsverfahren ausgeweitet wird, wie es derzeit aufgrund § 46b Abs. 4 BRAO-E der Fall wäre.



Sofern daran festgehalten werden soll, dass eine „wesentliche Änderung der Tätigkeit“ zum Ende einer Zulassung als Syndikusrechtsanwalt führen kann, muss klargestellt werden, was eine „wesentliche Änderung“ ist.

5. Klarstellung hinsichtlich bestandskräftiger Befreiungsbescheide vornehmen

Die Vertrauensschutzregelung für aktuell von der Rentenversicherungspflicht befreite Syndikusrechtsanwälte muss berufsrechtlich flankiert werden. In der Gesetzesbegründung heißt es richtigerweise, dass bestandskräftige Bescheide von der gesetzlichen Neuregelung nicht berührt werden (S. 23). Diese wichtige Aussage findet jedoch nicht Ausdruck im Gesetzestext. Deshalb sollte auch im Gesetzestext – um neue Rechtsunsicherheit zu vermeiden – klargestellt werden, dass Syndikusanwälte mit aktueller Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht keinen erneuten Befreiungsantrag und auch keinen Antrag auf Zulassung zur Syndikusrechtsanwaltschaft stellen müssen. Der Bestandsschutz für in der Vergangenheit befreite Syndikusanwälte liefe weitgehend leer, wenn sie nun hinsichtlich ihrer Syndikustätigkeit zu einer erneuten Zulassung gezwungen wären.

6. Rückwirkung klarstellen, um unbillige Ergebnisse zu vermeiden

Um zu verhindern, dass entgegen der Intention des Gesetzes bestimmte Fallkonstellationen von der in § 231 Abs. 4b SGB VI-E vorgesehenen Rückwirkung der Befreiung nicht erfasst werden, sollte zum einen in Satz 2 das Wort „Pflichtmitgliedschaft“ in „Mitgliedschaft“ verändert werden. Damit würden die Syndikusanwälte, die wegen Umzugs in ein anderes Bundesland nach Überschreiten der Altersgrenze von 45 Jahren eine fortgesetzte freiwillige Mitgliedschaft in ihrem „alten“ regionalen Versorgungswerk innehaben, nicht versehentlich aus der Rückwirkung herausfallen. Soweit mit dem Erfordernis der „Pflichtmitgliedschaft“ darauf

abgezielt wurde, dass der Syndikusanwalt durchgängig über eine Rechtsanwaltszulassung verfügt haben sollte, könnte dieses Kriterium zusätzlich in den Gesetzestext aufgenommen werden.

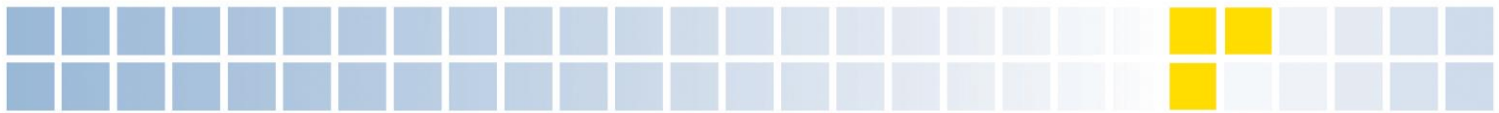
Zum anderen sollte in S. 3 des § 231 Abs. 4b SGB VI-E das Wort „Pflichtbeiträge“ in „Beiträge“ verändert werden. In der Gesetzesbegründung wird richtigerweise darauf hingewiesen, dass die Beiträge nur unter der Annahme gezahlt wurden, dass es sich um Pflichtbeiträge handeln würde, weil der Syndikusanwalt von dem Vorliegen einer aktuellen Befreiung ausging. Damit der Gesetzestext mit der Gesetzesbegründung konform ist und unbillige Ergebnisse vermieden werden, ist diese Änderung notwendig.

7. Wartezeiten in den Alterssicherungssystemen wechselseitig anrechnen – Inländerdiskriminierung beenden

Mit dem Gesetzgebungsverfahren sollte die Chance genutzt werden, im Zuge der Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte eine Koordinierung der Altersvorsorgesysteme vorzunehmen. Ein Wechsel zwischen einer nicht-anwaltlichen und einer anwaltlichen Beschäftigung ist immer auch mit einem Wechsel des Altersvorsorgesystems verbunden. Zurückgelegte Vorversicherungszeiten in der berufsständischen Versorgung sollten deshalb auch in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt werden, um gravierende Nachteile für die individuelle Absicherung beim Wechsel zwischen den Versorgungssystemen zu vermeiden. Das Gleiche muss dann auch für den umgekehrten Wechsel von der gesetzlichen Rentenversicherung in die berufsständische Versorgung gelten.

Zu den negativen Folgen der bislang fehlenden Koordinierung von berufsständischer Versorgung und gesetzlicher Rentenversicherung zählen vor allem:

- Wer beim Wechsel in die gesetzliche Rentenversicherung noch keine Beitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben hat und bereits älter als 60 Jahre ist, kann bis zur Regelalters-



grenze nicht mehr die für einen Altersrentenanspruch erforderliche Wartezeit von fünf Jahren erfüllen, d. h. aus den gezahlten Beiträgen entstehen bis zur Regelaltersgrenze dann keine Rentenansprüche mehr.

- Der Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente entsteht erst fünf Jahre nach dem Wechsel in die gesetzliche Rentenversicherung, so dass zwischenzeitlich eine gravierende Sicherungslücke besteht.
- In die gesetzliche Rentenversicherung wechselnde Syndikusanwälte müssen dort erst 15 Jahre lang einzahlen, bevor sie einen Anspruch auf Leistungen zur beruflichen Rehabilitation erwerben, d. h. ein über 50-Jähriger, der in die gesetzliche Rentenversicherung wechselt, kann diese Rehabilitationsleistungen der Rentenversicherung nicht mehr in Anspruch nehmen.

Die schon bislang beim grenzüberschreitenden Wechsel zwischen gesetzlicher Rentenversicherung und berufsständischer Versorgung stattfindende Koordinierung (vgl. Art. 6, 51 VO (EG) 883/04) sollte daher künftig auch bei inländischen Wechseln gelten. Die derzeit stattfindende Inländerdiskriminierung sollte endlich beendet werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 51 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.