

CompRechtsPraktiker

BANKRECHT • BANKAUFSICHT • COMPLIANCE



Finanz Colloquium
Heidelberg

CRP 01-02/2017

CompRechtsPraktiker.de

Herausgeber:

Christian Barleon
Leiter Rechtsabteilung
BBBank eG, Karlsruhe

Dr. Stephan Bausch
Rechtsanwalt und Partner
Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Köln

Dr. Peter Clouth
Rechtsanwalt
CLOUTH & PARTNER RECHTSANWÄLTE, Frankfurt/M.

Dr. Hervé Edelmann
Rechtsanwalt
Thümmel, Schütze & Partner, Stuttgart

Prof. Dr. Jürgen Ellenberger
Vorsitzender Richter am Bundesgerichtshof
XI. Zivilsenat, Karlsruhe

Michael Fischer
Abteilungsleiter Sicherheiten
DZ BANK AG, Frankfurt/M.

Thomas O. Günther
LL.M. oec, Chefsyndikus
Volksbank Bonn Rhein-Sieg eG, Bonn

Stefan Kern
Stv. Mitglied des Vorstands, Leiter Marktfolge
Passiv/Recht, Sparkasse Haslach-Zell, Haslach

Inci Metin
Rechtsabteilung
Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA), London

Dr. Bernd Müller-Christmann
Vorsitzender Richter a. D.,
Oberlandesgericht Karlsruhe

Rainer Pfau
Leiter Regulatory Office,
Landesbank Hessen-Thüringen, Frankfurt/M.

Dr. Kay Rothenhöfer
Rechtsabteilung, Deutsche Bank AG, Frankfurt/M.

Ulrich Schröer
Direktor und Leiter Stabsbereich Compliance
HSBC Trinkaus & Burkhardt AG

Andreas Seuthe
Referatsleiter Laufende Aufsicht
Deutsche Bundesbank, Hauptverwaltung NRW

Michael Strötges
Bereichsleiter Recht
Sparkasse Rhein Neckar Nord, Mannheim

Dr. Hanno Teuber
Rechtsabteilung, Commerzbank AG, Frankfurt/M.



Ingo Wegerich | André Röhrle

MiFID II: Aufzeichnungspflichten und Product Governance



Prof. Dr. Dirk Heithecker

Limitierung nach Going Concern-Ansatz: Möglichkeiten zur regelkonformen Umsetzung



Dr. Volker Schneider

Neues Recht der Syndikusrechtsanwälte: Hinweise zur Arbeitsvertragsgestaltung



Tilman Hölldampf

Widerrufsfälle: Bundesgerichtshof gibt Leitlinien vor



Dr. Stephan Bausch

Konnexität bei Swap-Verträgen: konkretisierte Anforderungen



Anette Neitzert | Markus Hoß

Compliance-Kultur: Einbindung in Strategie und Führung der Bank



Mit freundlicher
Unterstützung von:

CLOUTH & PARTNER
RECHTSANWÄLTE

Luther.

Thümmel, Schütze & Partner
RECHTSANWÄLTE

TSP

Inhalt

4 Aktuell

8 MiFID II: Aufzeichnungspflichten und Product Governance

Ingo Wegerich | André Röhrle, beide Luther Rechtsanwaltsgesellschaft

▷ MiFID II wird erhebliche Auswirkungen auf die Bankpraxis haben. In diesem Beitrag werden die Änderungen und Neuerungen im Bereich der Aufzeichnungspflichten sowie die Product Governance behandelt.

12 Limitierung nach Going Concern-Ansatz: Möglichkeiten zur regelkonformen Umsetzung

Prof. Dr. Dirk Heithecker, Volkswagen Financial Services AG

▷ Mit dem neuen Säule I Plus-Ansatz erhöht die EBA die Eigenkapitalanforderung erheblich. Der Beitrag zeigt auf, wie trotzdem sinnvoll eine Going Concern-Sichtweise in der Risikotragfähigkeitsrechnung und Limitierung möglich wäre, um auch künftig die regelkonforme Abbildung der Geschäftsstrategie und des Risikoappetits zu gewährleisten.

20 Neues Recht der Syndikusrechtsanwälte: Hinweise zur Arbeitsvertragsgestaltung

Dr. Volker Schneider, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

▷ Seit dem 01.01.2016 gilt das neue Recht der Syndikusanwälte. Nachdem in den ersten Monaten die Frage im Vordergrund stand, wie die Möglichkeit der rückwirkenden Befreiung von der Rentenversicherungspflicht genutzt werden konnte, richtet sich der Blick jetzt nach vorne. Der Beitrag beschäftigt sich mit den aktuellen Fragen, die die gesetzliche Neuregelung nach der Einführungsphase nunmehr im „Dauerbetrieb“ aufwirft.

28 Widerrufsfälle: Bundesgerichtshof gibt Leitlinien vor

Tilman Hölldampf, Schütze & Partner Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbH

▷ Der Beitrag setzt sich kritisch mit den Entscheidungen des Bundesgerichtshofs vom 12.07.2016 und den darin aufgestellten Leitlinien zu Widerrufsfällen insbesondere zu den Anforderungen an die Widerrufsbelehrung und den Voraussetzungen einer rechtsmissbräuchlichen Ausübung des Widerrufsrechts auseinander.

36 Konnexität bei Swap-Verträgen: konkretisierte Anforderungen

Dr. Stephan Bausch, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

▷ Der Beitrag befasst sich unter kritischer Würdigung der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs mit den Anforderungen an eine Konnexität bei Swap-Verträgen, Aufklärungspflichten der Bank und unter welchen Voraussetzungen eine Aufklärungspflicht über einen anfänglichen negativen Marktwert entfallen kann.

40 Compliance-Kultur: Einbindung in Strategie und Führung der Bank

Anette Neitzert | Markus Hoß, beide Westerdal Bank eG, Volks- und Raiffeisenbank

▷ Die Anforderungen an die Aufgaben und die Tätigkeit des Compliance-Beauftragten haben sich in den vergangenen Jahren verändert. Das Aufgabenspektrum und damit auch die Anforderungen an die Ausübung seiner Tätigkeit haben sich von einer eher ex post-orientierten Kontrollfunktion hin zu einer proaktiven, begleitenden und präventiven Tätigkeit mit klarer ex ante-Fokussierung entwickelt.

46 CompRechtsPartner

47 Rezensionen

Impressum

CompRechtsPraktiker

- BANKRECHT
- BANKAUFSICHT
- COMPLIANCE

www.CompRechtsPraktiker.de
Redaktion@FC-Heidelberg.de

Titelfoto

www.depositphotos.com
Foto: skeeze

ISSN 2198-0624

Redaktion

Sandra Leicht, Chefredakteurin und ViSdP

Dr. Patrick Rösler, stellv. Chefredakteur

Thomas Ackermann, stellv. Chefredakteur

Janin Stärker, stellv. Chefredakteurin

Dr. Christian Göbes, Frank Sator,

Marcus Michel, Michael Helfer, Jürgen Blatz,

Björn Wehling, Peter Keller, Dr. Jaime Uribe,

Dr. Christian Szidzek, Thomas Wuschek

Koordination/Korrektorat

Janin.Staerker@FC-Heidelberg.de

Sponsoring/Anzeigen

Sonja.Althoff@FC-Heidelberg.de

Leiterin Kunden-/Aboservice

Karoline.Kroner@FC-Heidelberg.de

Rezensionen

Miriam.Luell@FC-Heidelberg.de

Produktionsleitung

Janin.Staerker@FC-Heidelberg.de

Das neue Recht der Syndikusrechtsanwälte

Aktuelle Fragestellungen und Hinweise zur Arbeitsvertragsgestaltung.

Autor:

Dr. Volker Schneider,
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
Hamburg.

Diskutieren Sie zum Thema dieses Beitrags mit anderen BankPraktikern in unserem

FCH Blog:
blog.fc-heidelberg.de

Diesen Beitrag finden Sie dort unter der Rubrik: Vorstand/Revision/IT.

▷ Zum 01.01.2016 ist das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte¹ in Kraft getreten. Nachdem in den ersten Monaten die Frage im Vordergrund stand, wie die Möglichkeit der rückwirkenden Befreiung von der Rentenversicherungspflicht genutzt werden konnte, richtet sich der Blick jetzt nach vorne. Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit den aktuellen Fragen, die die gesetzliche Neuregelung nach der Einführungsphase nunmehr im „Dauerbetrieb“ aufwirft.

I. Einleitung

Seit dem 01.01.2016 gibt es neben dem niedergelassenen Rechtsanwalt einen neuen Typus des Rechtsanwalts, den Syndikusrechtsanwalt. Der Syndikusrechtsanwalt ist ein Rechtsanwalt, der eine **anwaltliche Tätigkeit** im Arbeitsverhältnis bei einem **nicht anwaltlichen** Arbeitgeber ausübt. Die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt, die durch die Rechtsanwaltskammer erfolgt, ermöglicht auf Antrag die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV).

Der Syndikusrechtsanwalt wurde geschaffen, um die Folgen der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vom 03.04.2014² zu korrigieren. Nach dieser Rechtsprechung war es nicht mehr möglich, für eine Tätigkeit als „Alt-Syndikus“ (= Unternehmensjurist, der zugleich niedergelassener Rechtsanwalt ist) eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu erlangen. Die gesetzliche Neuregelung eröffnete – zeitlich befristet bis zum 01.04.2016 – die Möglichkeit, zusammen mit der Befreiung für die **aktuelle** Beschäftigung als Syndikusrechtsanwalt auch eine **rückwirkende** Befreiung für davorliegende Beschäftigungen unter bestimmten Voraussetzungen (Pflichtmitgliedenschaft im Versorgungswerk, Entrichtung einkommensbezogener Beiträge) zu beantragen. Dies hat zu einer Antragsflut im ersten Quar-

tal 2016 bei den Rechtsanwaltskammern und bei der DRV geführt. Inzwischen sind die ersten Zulassungsbescheide der Rechtsanwaltskammern und die ersten Befreiungsbescheide der DRV ergangen.

Nachdem in den ersten Monaten vor allem die Frage im Vordergrund stand, wie die Arbeitsverträge der Alt-Syndizi zu ergänzen sind, um eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt und eine (rückwirkende) Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu erlangen, treten nunmehr Fragen in den Vordergrund, wie bei einer Änderung der ausgeübten Tätigkeit und bei einem Wechsel des Arbeitgebers zu verfahren ist. Außerdem werden vermehrt Syndikusrechtsanwälte zugelassen, die nicht zuvor „Alt-Syndikus“ waren. Auch steigt das Bewusstsein für die berufsrechtlichen Anforderungen an einen Syndikusrechtsanwalt und für die Privilegien, die mit dieser Tätigkeit verbunden sind. Für Alt-Syndizi stellt sich weiterhin die Frage, ob eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt beantragt werden **muss** und, falls ein noch anhängiges Befreiungsverfahren mit der DRV aus der Zeit vor dem Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung geführt wird, wie mit diesen Verfahren umzugehen ist. Schließlich liegt inzwischen ein neuer Gesetzentwurf der Bundesregierung³ vor, der eine geringfügige Änderung der neuen Regelungen der BRAO für Syndikusrechtsanwälte beinhaltet (siehe III. 3.)

II. Zulassungsfragen

1. Veränderungen im fortbestehenden Arbeitsverhältnis

In jedem Arbeitsverhältnis gibt es im Laufe der Zeit Veränderungen. Es kommen Aufgaben hinzu, Aufgaben fallen weg, es ändern sich die Verantwortlichkeiten und es kommt zu Versetzungen und Arbeitsvertragsänderungen. In allen Fällen ist zu fragen, welche Auswirkungen

¹ Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte und zur Änderung der Finanzgerichtsordnung vom 21.12.2015, BGBl I 2015 S. 2.517.

² BSG, Urteile vom 03.04.2014, B 5 RE 3/14 R, B 5 RE 9/14 R, B 5 RE 13/14 R.

³ Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Berufsankennungsrichtlinie und zur Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe vom 05.09.2016, BT-Drs. 18/9521.

sich auf die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt und damit mittelbar auf die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ergeben.

a) Anzeige von Änderungen

Der Syndikusrechtsanwalt hat der Rechtsanwaltskammer **jede tätigkeitsbezogene** Änderung des **Arbeitsvertrages** einschließlich der Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses sowie **jede wesentliche** Änderung der **Tätigkeit** innerhalb des Arbeitsverhältnisses unverzüglich anzuzeigen (§ 46b Abs. 4 Satz 1 BRAO). Erfasst werden ebenso vertragliche Änderungen wie (nur) tatsächliche Änderungen der Tätigkeit.

aa) Änderungen des Arbeitsvertrages

Im Fall einer tätigkeitsbezogenen Änderung des Arbeitsvertrages muss der Syndikusrechtsanwalt der Anzeige an die Rechtsanwaltskammer eine Ausfertigung oder eine öffentlich beglaubigte Abschrift des geänderten Arbeitsvertrages beifügen. In der Praxis bietet es sich an, sogleich eine dritte Ausfertigung der Vertragsänderung zur Vorlage bei der Rechtsanwaltskammer zu erstellen.

Es ist zu beachten, dass **jede** tätigkeitsbezogene Änderung des Arbeitsvertrages anzuzeigen ist, gleich ob sie wesentlich oder unwesentlich ist. Entscheidend ist allein, dass die Änderung **tätigkeitsbezogen** ist. Änderungen des Gehalts sind nicht tätigkeitsbezogen, es sei denn, hiermit ist eine Änderung der Tätigkeit verbunden⁴. Gleiches gilt für Aktualisierungen des Arbeitsvertrages aus rechtlichen Gründen (z. B. eine Neuformulierung der Schriftformklausel oder der Ausschlussklausel). Bezieht sich hingegen eine Arbeitsvertragsergänzung oder -änderung auf die Zuweisung einer anderen Tätigkeit oder auf eine andere organisatorische Zuordnung oder wird die Tätigkeitsbeschreibung geändert, die im Rahmen des Zulassungsverfahrens vorgelegt wurde, bedarf es einer Anzeige.

Unschädlich sind nur Vertragsänderungen, die keinen Bezug zur ausgeübten Tätigkeit haben und die auch nicht mittelbar Folge einer geänderten Tätigkeit sind. Die Gewährung eines Dienstwagens z. B. ist für sich genommen nicht tätigkeitsbezogen. Die Dienstwagenge-

währung kann aber Folge einer Beförderung auf eine höhere Hierarchiestufe oder einer Tätigkeitsänderung mit verstärkter Reisetätigkeit und damit indirekt Folge einer Tätigkeitsänderung sein und wäre damit anzeigespflichtig. Stets anzuzeigen ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses, gleich ob dies anstelle oder zusätzlich zu dem bisherigen Arbeitsvertrag erfolgt.

bb) Änderung der Tätigkeit

Kommt es zu einer Änderung der Tätigkeit **ohne** dass der Arbeitsvertrag geändert wird, so besteht die Anzeigepflicht nur bei **wesentlichen Änderungen** der Tätigkeit. Dies führt zu der Frage, wann eine wesentliche Änderung der Tätigkeit vorliegt. Die Anzeigepflicht soll der Rechtsanwaltskammer ermöglichen zu prüfen, ob die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt zu widerrufen ist, weil die geänderte Tätigkeit nicht mehr die Voraussetzungen des § 46a BRAO erfüllt bzw. ob ein Antrag auf **Erstreckung der Zulassung** auf die geänderte Tätigkeit nach § 46b Abs. 3 BRAO erforderlich ist. Keine wesentliche Tätigkeitsänderung dürfte vorliegen, wenn innerhalb einer Rechtsabteilung ein anderes Rechtsgebiet zugewiesen wird, im Übrigen die anwaltliche Tätigkeit aber unverändert bleibt. Ein Wechsel von der Rechts- in die Personalabteilung dürfte hingegen wesentlich sein⁵.

Wenn zur bestehenden anwaltlichen Tätigkeit **nichtanwaltliche** Aufgaben hinzukommen, kann sich eine Wesentlichkeit daraus ergeben, dass der anwaltliche Teil der Gesamttätigkeit nicht mehr **prägend** ist. Bisher lassen die Rechtsanwaltskammern offen, ob es ausreicht, wenn mehr als 50 % der Arbeitszeit auf die anwaltliche Tätigkeit entfallen oder ob ein höherer Anteil erforderlich sein kann. Solange diese Unsicherheit besteht, kann jede hinzukommende nicht anwaltliche Tätigkeit wesentlich sein, da hierdurch der Anteil der prägenden anwaltlichen Tätigkeit zurückgeht. Im Zweifel sollte eine Anzeige gegenüber der Rechtsanwaltskammer erfolgen.

b) Reaktion der Rechtsanwaltskammer

Wenn die Rechtsanwaltskammer zu dem Schluss gelangt, dass die Änderung wesent-

» Die Anzeigepflicht bei tatsächlichen und vertraglichen Veränderungen ist zu beachten. Sie dient der Rechtssicherheit über den Fortbestand der Zulassungs- und Befreiungsvoraussetzungen. «

⁴ Gesetzentwurf vom 16.06.2015, BT-Drs. 18/5201, S. 36.

⁵ Gesetzentwurf vom 16.06.2015, BT-Drs. 18/5201, S. 36.

» Der Gesetzgeber plant rückwirkend zum 01.01.2016 die Schließung einer zeitlichen Lücke bei der Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt. «

lich ist, wird sie den Syndikusrechtsanwalt auffordern, einen Antrag auf Erstreckung der Zulassung auf die geänderte Tätigkeit zu stellen (§ 46b Abs. 3 BRAO). Im Rahmen dieses Erstreckungsverfahrens ist die DRV zu beteiligen, so dass ein Erstreckungsbescheid Bindungswirkung gegenüber der DRV für einen erneuten Befreiungsantrag hat⁶. Wenn hingegen die Rechtsanwaltskammer zu dem Ergebnis kommt, dass keine wesentliche Tätigkeitsänderung vorliegt und kein Erstreckungsverfahren stattfindet, unterbleibt eine Beteiligung der DRV, weshalb die DRV an die Einschätzung der Rechtsanwaltskammer nicht gebunden ist⁷. Dies hat zur Folge, dass wenn die DRV von einer **wesentlichen** Änderung der Tätigkeit ausgeht und diese Einschätzung zutreffend ist, der Befreiungsantrag seine Wirkung verliert, selbst wenn noch eine wirksame Zulassung als Syndikusrechtsanwalt besteht⁸. Dies ergibt sich daraus, dass die Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt an die **konkrete** Tätigkeit gebunden ist und nur bezüglich dieser konkreten Tätigkeit die Zulassung der Rechtsanwaltskammer die DRV bindet. Es sollte daher, wenn die Rechtsanwaltskammer der Auffassung ist, die Änderung der Tätigkeit sei unwesentlich, die Änderung der DRV angezeigt und um schriftliche Bestätigung gebeten werden, dass die vorliegende Befreiung sich auch auf die geänderte Tätigkeit bezieht. Falls die DRV keine entsprechende Bestätigung abgibt, bliebe die Möglichkeit, vorsorglich bei der Rechtsanwaltskammer einen Antrag auf Erstreckung der Zulassung zu stellen, um auf diesem Wege eine Bindung der DRV an die Entscheidung der Rechtsanwaltskammer zu erreichen.

2. Arbeitgeberwechsel

a) Betriebsübergang

Bei einem Betriebsübergang erfolgt der Arbeitgeberwechsel kraft Gesetzes, ohne dass es einer Änderung des Arbeitsvertrages bedarf. Gleichwohl kann ein Arbeitgeberwechsel zu einer wesentlichen Änderung der Tätigkeit führen. Ein neuer Arbeitgeber, auch wenn er in alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nach § 613a BGB eintritt, mag ein anderes Verständnis von der Rolle des Syndikusrechtsanwalts in seinem Unternehmen im Hinblick auf die Tätigkeiten, die fachliche Unabhängigkeit und die Befugnis, den Arbeitgeber

nach außen zu vertreten, haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine vom alten Arbeitgeber erteilte Prokura oder Handlungsvollmacht nicht nach § 613a BGB auf den neuen Arbeitgeber übergeht⁹. Von daher ist bei jedem Betriebsübergang zu einer Anzeige bei der Rechtsanwaltskammer und, wenn diese einen Erstreckungsantrag für nicht erforderlich hält, auch gegenüber der DRV zu raten.

b) Vertraglicher Arbeitgeberwechsel

Werden nach einer Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt weitere Arbeitsverhältnisse als Syndikusrechtsanwalt aufgenommen oder tritt innerhalb eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses eine wesentliche Änderung der Tätigkeit ein, weil zusätzlich Aufgaben in einem anderen Unternehmen übernommen werden, z. B. innerhalb eines Konzerns, so ist ein Antrag nach § 46b Abs. 3 BRAO auf Erstreckung der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt auf die weiteren Arbeitsverhältnisse bzw. auf die geänderte Tätigkeit zu stellen¹⁰. Wurde versäumt, einen Erstreckungsantrag zu stellen, darf der Syndikusrechtsanwalt in seinem weiteren Arbeitsverhältnis nicht als Syndikusrechtsanwalt auftreten. Folgt man der Auffassung, wonach eine anwaltliche Tätigkeit für einen Arbeitgeber ohne Zulassung als Syndikusrechtsanwalt berufsrechtlich unzulässig ist (siehe hierzu unten 3.), darf der Syndikusrechtsanwalt für den weiteren Arbeitgeber auch nicht anwaltlich im Sinne von § 46 Abs. 3 BRAO tätig sein.

c) Erstreckungsantrag

Wenn das Arbeitsverhältnis des Syndikusrechtsanwalts endet und **nahtlos** ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird, stellt sich die Frage, ob es einer erneuten Zulassung als Syndikusrechtsanwalt nach § 46a BRAO oder ob es einer Erstreckung der bestehenden Zulassung auf das neue Arbeitsverhältnis nach § 46b Abs. 3 BRAO bedarf. Nach dem Wortlaut erfolgt die Erstreckung auf „weitere“ Arbeitsverhältnisse. Dies spricht für eine Parallelität. Es sollte mit der zuständigen Rechtsanwaltskammer besprochen werden, ob ein Erstreckungsantrag oder ein Zulassungsantrag gestellt wird. Wenn, was die Regel sein wird, der Antrag zu einem Zeitpunkt gestellt wird, zu dem das bisherige Arbeitsverhältnis des Syndikusrechtsan-

⁶ Gesetzentwurf vom 16.06.2015, BT-Drs. 18/5201, S. 36.

⁷ A.A. wohl Müller/v. Kummer/Wengenroth, DB 2016, S. 1.193, 1.198.

⁸ Gesetzentwurf vom 16.06.2015, BT-Drs. 18/5201, S. 20.

⁹ MüKo-Müller-Glöge, 6. Aufl. 2012, § 613a BGB Rn. 92 m.w.N.

¹⁰ § 46b Abs. 3 BRAO.

walts noch andauert, ist es naheliegend, von einem Erstreckungsantrag auszugehen.

3. Zulassungspflicht?

Zum Teil wird die Auffassung vertreten, Unternehmensjuristen, die die Tätigkeitsmerkmale eines Syndikusrechtsanwalts erfüllen, seien verpflichtet, eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt zu beantragen¹¹. Die Befürworter einer Zulassungspflicht stützen sich auf den Wortlaut des § 46 Abs. 2 Satz 2 BRAO. Danach bedürfen Syndikusrechtsanwälte zur Ausübung ihrer anwaltlichen Tätigkeit für ihren Arbeitgeber im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses der Zulassung. Die Gegenauffassung verweist darauf, dass nur derjenige Unternehmensjurist **als Syndikusrechtsanwalt** tätig ist, der als solcher zugelassen ist. Ohne Zulassung erbringe ein Unternehmensjurist zwar möglicherweise juristische, aber eben keine anwaltliche Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt¹². Richtigerweise ist zu differenzieren. Wer als Syndikusrechtsanwalt auftreten und die sich daraus ergebenden Privilegien nutzen möchte, muss über eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt verfügen. Wer aber nicht als Syndikusrechtsanwalt auftritt, bedarf auch keiner Zulassung.

Eine Zulassungspflicht kann zudem nicht bestehen, weil ein Alt-Syndikus regelmäßig die Zulassungsvoraussetzungen nicht erfüllen wird. Ein Alt-Syndikus wird keine Ergänzungsvereinbarung zu seinem Arbeitsvertrag haben, die eine Tätigkeit als „Syndikusrechtsanwalt“ vorsieht und die Weisungsgebundenheit in fachlichen Angelegenheiten ausschließt. Dem Einwand, entscheidend sei nicht die Arbeitsvertragsgestaltung, sondern die tatsächliche Praxis ist entgegen zu halten, dass eine allgemeine Vermutung, ein Arbeitgeber wolle sein Weisungsrecht in fachlichen Angelegenheiten einschränken, nicht besteht. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers gehört zum Kernbestand seiner Rechte aus einem Arbeitsvertrag. Es kann nicht vermutet werden, dass der Arbeitgeber konkludent hierauf verzichten möchte, selbst wenn er dem Unternehmensjuristen faktisch fachliche Freiräume gewährt.

4. Berufsbezeichnung von Alt-Syndizi

Es ist darauf zu achten, dass aus wettbewerbsrechtlichen Gründen (§ 5 UWG) keine Ver-

wechslungsgefahr besteht. Die Berufsbezeichnung als „Syndikus“ ist problematisch, da sie im Rechtsverkehr suggerieren könnte, es liege eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt vor. Eine Bezeichnung als Unternehmensjurist, Legal Counsel oder Assessor ist hingegen unproblematisch. Ob weiterhin die Bezeichnung als „Rechtsanwalt“ geführt werden kann, wenn eine Zulassung als niedergelassener Rechtsanwalt besteht, ist umstritten. Dafür spricht, dass der Alt-Syndikus ein niedergelassener Rechtsanwalt ist. Zwar darf er im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses nicht als Rechtsanwalt für seinen Arbeitgeber anwaltlich tätig sein, da dies Syndikusrechtsanwälten vorbehalten ist. Aufgrund der unterschiedlichen Berufsbezeichnungen (§ 46a Abs. 4 Nr. 2 BRAO) ist eine Verwechslungsgefahr zwischen einem niedergelassenen Rechtsanwalt und einem Syndikusrechtsanwalt jedoch ausgeschlossen.

III. Befreiung von der Rentenversicherungsspflicht

1. Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 19.07.2016

Dem Bundesverfassungsgericht lagen Verfassungsbeschwerden gegen die Urteile des Bundessozialgerichts vom 03.04.2014¹³ vor. Mit Beschlüssen vom 19.07.2016¹⁴ und vom 22.07.2016¹⁵ hat das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsbeschwerden nicht zur Entscheidung angenommen. Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung, die in § 231 Abs. 4b und 4c SGB VI die Möglichkeit der rückwirkenden Befreiung vorsieht, verneinte das BVerfG die grundsätzliche Bedeutung der Verfassungsbeschwerden, da diese sich auf ein außer Kraft getretenes oder geändertes Recht beziehen.

Das BVerfG hat in seiner Begründung gleichwohl wertvolle Hinweise für das Verständnis der neuen gesetzlichen Regelungen zur rückwirkenden Befreiung gegeben¹⁶. Nach § 231 Abs. 4b Satz 5 SGB VI kommt eine rückwirkende Befreiung **nicht** in Betracht, wenn eine Befreiung von der Versicherungspflicht als Syndikusrechtsanwalt aufgrund einer vor dem 04.04.2014 ergangenen Entscheidung **bestandskräftig** abgelehnt wurde. Das BVerfG erwägt, Rechtsanwälte, die aufgrund des Rundschreibens der DRV vom 12.12.2014¹⁷

» Die Arbeitsvertragsgestaltung sollte berücksichtigen, dass die Zulassung nicht erteilt oder widerrufen werden kann und dass es zu Versetzungen kommen kann. «

¹¹ Diese Auffassung vertritt vor allem die RAK Hamburg, siehe Merkblatt der RAK Hamburg für einen Antrag auf Zulassung als Syndikusrechtsanwalt, Stand 25.07.2016, Rn. 13; Kury, BRAK-Magazin 1/2016 S. 3; vgl. auch Löwe, BRAK-Magazin 1/2016 S. 7.

¹² Hensler/Deckenbrock, Keine Zulassungspflicht für Alt-Syndizi mit gültigen Befreiungsbescheid, NJW 2016 S. 1.345.

¹³ Siehe Fn. 2.

¹⁴ BVerfG, Beschl. v. 19.07.2016, 1 BvR 2584/14, NJW 2016 S. 2.731.

¹⁵ BVerfG, Beschl. v. 22.07.2016, 1 BvR 2534/14, BeckRS 2016, 49933.

¹⁶ Siehe hierzu Schafhausen, ArbRAktuell, 2016 S. 398.

ihre Befreiungsanträge zurückgenommen haben, vom Ausschlussstatbestand des § 231 Abs. 4b Satz 5 SGB VI auszunehmen und verweist hierzu auf den sozialrechtlichen Herstellungsanspruch¹⁸. Ob dies auch in Fällen gilt, in denen die Rücknahme nach Verabschiedung der gesetzlichen Neuregelung am 21.12.2015 erfolgte oder ob in diesen Fällen die Ausschöpfung des Instanzenrechtszugs der Sozialgerichte sowie eine Verfassungsbeschwerde erforderlich ist, bleibt eine offene Frage.

Das BVerfG hat noch einen weiteren für die rückwirkende Befreiung wertvollen Hinweis gegeben. Gemäß § 231 Abs. 4b Satz 4 SGB VI setzt eine rückwirkende Befreiung für Zeiten **vor dem 01.04.2014** voraus, dass für diese Zeiten **einkommensbezogene Pflichtbeiträge** an ein berufsständisches Versorgungswerk gezahlt wurden. Das BVerfG führt hierzu aus, dass auch die Entrichtung lediglich eines **Mindestbeitrags** gem. der Satzung des Versorgungswerks¹⁹ einen einkommensbezogenen Pflichtbeitrag darstellt²⁰.

2. Auswirkungen auf anhängige Befreiungsverfahren der Alt-Syndizi

Anhängige Befreiungsverfahren nach dem alten Recht sollten solange aufrechterhalten bleiben, bis über den Antrag auf rückwirkende Befreiung nach neuem Recht entschieden ist. Erst wenn eine **bestandskräftige** rückwirkende Befreiung vorliegt, ist zu überlegen, anhängige Widersprüche oder Klagen gegen die Verweigerung der Befreiung in der Vergangenheit zurückzunehmen, **soweit** der Befreiungsbescheid den in Streit stehenden Zeitraum erfasst. Anderenfalls droht aufgrund der vorstehend dargestellten Regelung des § 231 Abs. 4b Satz 5 SGB ein Verlust der Möglichkeit auf rückwirkende Befreiung.

3. Befreiungszeitpunkt bei Neuzulassungen

Die DRV vertritt die Auffassung, die **Befreiung** von der Rentenversicherungspflicht könne erst ab dem **Zeitpunkt der Zulassung** als Syndikusrechtsanwalt erteilt werden²¹. Die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt kann nicht rückwirkend erfolgen. Dies hat zu der Folgeproblematik geführt, dass bei einer Beendigung der Tätigkeit, für die die Zulassung als Syndikus-

rechtsanwalt und die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt wurde, **vor Erteilung der Zulassung** die DRV keine Befreiungen gewährt²².

Weitere Folge ist, dass bei einem Wechsel der Tätigkeiten vorübergehend eine Rentenversicherungspflicht besteht, wenn die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt für die neue Tätigkeit nicht bei Beginn der Tätigkeit bereits vorliegt. Der Vermeidung derartiger Lücken dient ein **Gesetzentwurf** der Bundesregierung zur Änderung des § 46a Abs. 4 BRAO²³. Hiernach soll die Zulassung **rückwirkend** auf den Zeitpunkt erfolgen, zu dem der **Antrag** auf Zulassung **eingegangen** ist bzw., falls die Tätigkeit erst nach Antragstellung beginnt, zum Zeitpunkt des Beginns der Tätigkeit. Diese Regelung soll **rückwirkend** zum **01.01.2016** in Kraft treten²⁴.

IV. Arbeitsvertragsgestaltung

1. Anspruch auf Arbeitsvertrags-ergänzung zur Ermöglichung der Zulassung?

Die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt setzt u. a. voraus, dass der Arbeitgeber sein Weisungsrecht einschränkt, in dem die **Weisungsfreiheit** des Syndikusrechtsanwalts in fachlichen Angelegenheiten **vertraglich** festgeschrieben wird. Außerdem muss dem Syndikusrechtsanwalt die **Befugnis**, nach außen verantwortlich zu handeln, **vertraglich** zugesichert werden. Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung eines Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer, das arbeitsvertragliche Weisungsrecht zu beschränken oder Befugnisse im Außenverhältnis zu erteilen.

Ein **Anspruch**, als **Syndikusrechtsanwalt** tätig zu sein, kann sich nicht aus einer bisherigen Beschäftigung als Alt-Syndikus ergeben, da es sich bei dem Syndikusrechtsanwalt um einen **neuen** Typus des Rechtsanwalts handelt. Liegt aber die **Zusage** einer Tätigkeit **als Syndikusrechtsanwalt** vor, so ergibt sich daraus die Verpflichtung des Arbeitgebers, auch die vertraglichen Voraussetzungen für eine solche Tätigkeit zu schaffen. Hat sich ein Arbeitnehmer auf die ausgeschriebene Stelle eines Syndikusrechtsanwalts beworben und verweigert

¹⁷ NZA 2015 S. 29.

¹⁸ BVerfG, Beschl. v. 19.07.2016, 1 BvR 2584/14, NJW 2016 S. 2.731, Rn. 12 f.

¹⁹ In den beiden entschiedenen Fällen zehn Prozent bzw. 30 % des Regelpflichtbeitrags.

²⁰ BVerfG, Beschl. v. 22.07.2016, 1 BvR 2534/14, BeckRS 2016, 49933, Rn. 16.

²¹ Vgl. *Huff*, Das neue Recht der Syndikusrechtsanwälte: erste Erfahrungen und offene Fragen, BB 2016 S. 1.480.

²² Siehe Hinweis im Merkblatt der RAK Hamburg für Anträge auf Zulassung als Syndikusrechtsanwalt, Stand 25.07.2016, Rn. 10.

²³ Gesetzentwurf vom 05.09.2016, BT-Drs. 18/9521.

²⁴ Artikel 21 Abs. 2 Nr. 1 des Gesetzentwurfs vom 05.09.2016, BT-Drs. 18/9521.

der Arbeitgeber die hierfür erforderlichen arbeitsvertraglichen Regelungen, so wäre ein Schadensersatzanspruch des Bewerbers denkbar, wenn ihm aus diesem Grund die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt versagt bleibt²⁵. Zu diskutieren wäre auch, ob aus Gleichbehandlungsgründen ein Anspruch auf eine Arbeitsvertragsergänzung besteht, wenn vergleichbaren Unternehmensjuristen eine entsprechende Vertragsergänzung angeboten wird, ohne dass eine Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung erkennbar ist.

2. Auswirkungen einer nicht erteilten oder widerrufenen Zulassung

Erfolgt keine Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt, da die hierfür erforderlichen Voraussetzungen nicht vorliegen, kann der Arbeitnehmer gleichwohl die Tätigkeit eines Unternehmensjuristen ausüben. Es ist ihm auch möglich, die vom Arbeitgeber eingeräumten Befugnisse wahrzunehmen. Ihm ist lediglich verwehrt, als **Syndikusrechtsanwalt** nach außen aufzutreten und die sich daraus ergebenden Privilegien (Vertretung des Arbeitgebers in gerichtlichen Verfahren ohne Anwaltszwang; Legal Privileges im Bereich des Zivilrechts) zu nutzen. Nur in Ausnahmefällen wird die Tätigkeit des Unternehmensjuristen zwingend die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt voraussetzen. In der Regel wird er auch ohne diese Zulassung seine arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllen können, sodass eine personenbedingte Kündigung wegen des Fehlens oder des Widerrufs der Zulassung grundsätzlich nicht in Betracht kommen wird.

3. Vertragsklauseln

Bei Alt-Syndizi werden die arbeitsvertraglichen Anpassungen zur Ermöglichung der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt in der Regel über eine Vertragsergänzung durchgeführt. Bei Neueinstellungen werden die entsprechenden Regelungen zumeist direkt in den Arbeitsvertrag eingearbeitet. An folgende Regelungen ist zu denken:

a) Tätigkeit

Es sollte ausdrücklich erwähnt werden, dass eine Tätigkeit als Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) bzw. Rechtsanwältin (Syndikusrechts-

anwältin) erfolgt. Zudem sollte, insbesondere, wenn dies nach dem jeweiligen Antragsformular der Rechtsanwaltskammer gefragt ist, die Organisationseinheit angegeben werden, in der die Tätigkeit erfolgt.

Von besonderer Bedeutung für die Zulassung ist die Tätigkeitsbeschreibung. Hierauf ist Sorgfalt zu verwenden, da die DRV, die von der Rechtsanwaltskammer im Zulassungsverfahren angehört wird, die Tätigkeitsbeschreibung ebenfalls prüft und zur Grundlage ihrer Stellungnahme macht. Da die Tätigkeitsbeschreibung vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer unterzeichnet werden muss, empfiehlt es sich, die Tätigkeitsbeschreibung als Anlage zum Arbeitsvertrag zu verwenden.

b) Fachliche Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit

Es muss die fachliche Unabhängigkeit ausdrücklich vertraglich vereinbart werden (§ 46 Abs. 4 Satz 2 BRAO). Hierzu finden sich oft Musterformulierungen in den jeweiligen Antragsformularen und Merkblättern der Rechtsanwaltskammern. Diese sehen vor, zusätzlich auch die Eigenverantwortlichkeit im Sinne von § 46 Abs. 3 BRAO vertraglich zu vereinbaren.

c) Befugnis zur Vertretung

Die Befugnis, das Unternehmen nach außen verantwortlich zu vertreten (§ 46 Abs. 3 Nr. 4 BRAO), sollte arbeitsvertraglich geregelt werden. Eine Prokura oder Handlungsvollmacht sind auf jeden Fall ausreichend. Aber auch jede andere Befugnis, nach außen Erklärungen im Namen des Arbeitgebers abzugeben, reicht aus. Dabei ist eine Abschlussvollmacht nicht erforderlich; eine Verhandlungsvollmacht reicht aus²⁶.

d) Zulassung

Da bei Abschluss des Arbeitsvertrages die Parteien nicht sicher sein können, dass tatsächlich eine Zulassung erfolgt und dass diese dauerhaft bestehen bleibt, sollte geregelt werden, welche Auswirkungen ein Unterbleiben der Zulassung oder ein späterer Widerruf der Zulassung auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses haben.

²⁵ Müller/v. Kummer/ Wengenroth, Praxis der Beschäftigung von Syndikusrechtsanwälten, Herausforderungen und Lösungswege, DB 2016 S. 1.193 f.

²⁶ Vgl. Merkblatt der RAK Hamburg, Stand 25.07.2016, Rn. 5.

e) Anzeigepflichten

Der Arbeitgeber ist im Zulassungsverfahren nicht beteiligt. Die Verpflichtung, Änderungen der Tätigkeit der Rechtsanwaltskammer anzuzeigen, trifft allein den Syndikusrechtsanwalt. Damit der Arbeitgeber prüfen kann, ob der Syndikusrechtsanwalt seiner Anzeigepflicht nachkommt, sollte vereinbart werden, dass der Syndikusrechtsanwalt den Arbeitgeber über seine Anzeigen von Tätigkeitsänderungen gegenüber der Rechtsanwaltskammer, über einen Erstreckungsantrag sowie über einen etwaigen Widerruf der Zulassung informiert. Diese Verpflichtung könnte noch ergänzt werden um Anzeigen des Syndikusrechtsanwalts gegenüber der DRV, damit der Arbeitgeber überprüfen kann, ob die Befreiungsvoraussetzungen weiterhin vorliegen.

f) Versetzungsvorbehalt

Noch ungeklärt ist die Auswirkung, die die arbeitsvertragliche Gestaltung eines Syndikusrechtsanwalts auf den Versetzungsvorbehalt des Arbeitgebers hat. Der Versetzungsvorbehalt kann in zweifacher Hinsicht eingeschränkt sein. Die Vereinbarung, als Syndikusrechtsanwalt tätig zu werden, kann bedeuten, dass nur solche Tätigkeiten zugewiesen werden dürfen, die eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt ermöglichen. Zwar müssen nicht sämtliche Tätigkeiten des Syndikusrechtsanwalts anwaltlich sein, die anwaltlichen Tätigkeiten müssen aber prägen. Die Zuweisung einer Tätigkeit, bei der keine prägenden anwaltlichen Tätigkeiten mehr vorliegen, könnte daher vom Versetzungsvorbehalt nicht mehr umfasst sein. Es ist daher zu überlegen, vertraglich ausdrücklich zu vereinbaren, ob im Rahmen des Versetzungsvorbehalts auch Tätigkeiten zugewiesen werden dürfen, die zum Verlust der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt führen können. Arbeitnehmer, die als Syndikusrechtsanwalt neu eingestellt werden, dürften eine solche Vertragsklausel allerdings als unattraktiv empfinden. Des Weiteren besteht ein Spannungsfeld zwischen dem Erfordernis, die Tätigkeitsbeschreibung **beiderseits** zu unterzeichnen und dem **einseitigen** Versetzungsvorbehalt des Arbeitgebers. Die DRV soll die Auffassung vertreten, dass die Tätigkeitsbeschreibung auch Teil des Arbeitsvertrages sein müsse²⁷. Es sollte daher geregelt werden, dass

die Tätigkeitsbeschreibung den Versetzungsvorbehalt unberührt lässt. Gleichwohl wird ein Arbeitgeber bei der Ausübung des Versetzungsvorbehalts im Rahmen seines Ermessens etwaige Auswirkungen auf die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt zu berücksichtigen haben.

g) Variable Vergütung

Besondere Aufmerksamkeit erfordert die Vereinbarung einer variablen Vergütung. Gemäß § 49b Abs. 2 Satz 1 BRAO besteht bei Rechtsanwälten ein Verbot der erfolgsabhängigen Vergütung. Dies gilt auch für Syndikusrechtsanwälte²⁸. Allerdings sind Regelungen zur variablen Vergütung, insbesondere bei Arbeitnehmern in Führungspositionen, üblich. Dieses Spannungsfeld ist dadurch aufzulösen, dass auch mit Syndikusrechtsanwälten variable Vergütungen vereinbart werden können, deren Höhe aber nicht an den Erfolg der **anwaltlichen** Tätigkeit anknüpfen darf. Unproblematisch wäre demnach eine Berücksichtigung des Unternehmenserfolgs²⁹. Ebenso unproblematisch wären Ziele, die außerhalb der anwaltlichen Tätigkeit liegen. Werden mit einem Syndikusrechtsanwalt individuelle Ziele vereinbart, ist somit darauf zu achten, dass die Zielerreichung nicht den Bereich der fachlichen Unabhängigkeit berührt. Wird z. B. eine variable Vergütung für den Fall einer erfolgreichen Unternehmenstransaktion, an der der Syndikusrechtsanwalt anwaltlich beteiligt ist, vereinbart, könnte dies die Freiheit des Syndikusrechtsanwalts, auf rechtliche Risiken hinzuweisen, beeinträchtigen³⁰. Die Vereinbarung von Zielen organisatorischer Art (z. B. der Aufbau eines Vertragsmanagementsystems oder eine Neuordnung der Rechtsabteilung) würde demgegenüber die fachliche Unabhängigkeit nicht berühren.

h) Haftung

Der Syndikusrechtsanwalt haftet gegenüber seinem Arbeitgeber nach den allgemeinen Regeln des Zivil- und Arbeitsrechts. Dabei finden die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung Anwendung³¹. Wenn diese Grundsätze für angemessen erachtet werden, bedarf es keiner arbeitsvertraglichen Regelung. Da die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht sind, kann

²⁷ Vgl. Merkblatt der RAK Hamburg, Stand 25.07.2016, Rn. 5.

²⁸ Gesetzentwurf vom 16.06.2015, BT-Drs. 18/5201, S. 41.

²⁹ Müller/v. Kummer/Wengenroth, DB 2016 S. 1.193, 1.197.

³⁰ Müller/v. Kummer/Wengenroth, DB 2016 S. 1.193, 1.197.

³¹ Ausschussempfehlung vom 02.12.2015, BT-Drs. 18/6915, S. 23.

hiervon zu Ungunsten des Syndikusrechtsanwalts nicht abgewichen werden.

i) Kosten

Die Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt löst Gebühren aus. Zudem sind Kammerbeiträge zu entrichten. Diese schuldet der Syndikus-

rechtsanwalt. Ob er einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Erstattung hat, richtet sich nach den Grundsätzen der Auslagenerstattung gem. §§ 670, 675 BGB. Hierfür kommt es darauf, in wessen Interesse die Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt erfolgt. Es empfiehlt sich, hierzu eine Regelung im Arbeitsvertrag zu treffen. □

Zum Thema:

17. Heidelberger Bankrechtstage,
23.-24.10.2017, Heidelberg

www.FC-Heidelberg.de

PRAXISTIPPS

- Bei jeder Änderung des Arbeitsvertrags ist zu prüfen, ob die Änderung einen Bezug zur Tätigkeit hat. Bei jeder Änderung der Tätigkeit ist zu prüfen, ob diese wesentlich im Hinblick auf Inhalt und Umfang der anwaltlichen Tätigkeit ist. Wenn ja, ist eine Anzeige an die Rechtsanwaltskammer und ggf. ein Erstreckungsantrag erforderlich.
- Bei der Gestaltung der arbeitsvertraglichen Regelungen ist zu bedenken, was gelten soll, wenn keine Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt (mehr) vorliegt.

Creditorum. RECHT

*Wir sind Ihre Bankrechtsabteilung.
Praxis- und lösungsorientiert.*

Die Creditorum Rechtsanwalts-gesellschaft mbH berät und vertritt ausschließlich Mandanten aus den Bereichen Kreditwirtschaft, Finanzdienstleister und Insolvenzverwalter.

Wir bilden dabei die Leistungen einer typischen Rechtsabteilung nebst Sanierung / Abwicklung einer Bank ab – immer verbunden mit den Fragen des Bankaufsichtsrechts. Unsere Spezialgebiete:

- Ziviles Bankrecht
- Sanierung / Abwicklung
- Aufsichtsrecht
- Bankrelevante Nebengebiete

Dr. Christian Szidzek
Rechtsanwalt und Geschäftsführer

www.creditorumrecht.de

Ihre gar nicht so externe Rechtsabteilung.