

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 27. April 2021
- 9 AZR 662/19 -
ECLI:DE:BAG:2021:270421.U.9AZR662.19.0

I. Arbeitsgericht Offenbach am Main

Urteil vom 25. Juli 2018
- 10 Ca 48/18 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. September 2019
- 18 Sa 1225/18 -

Entscheidungsstichworte:

Zulassung als Syndikusrechtsanwalt - arbeitsrechtlicher Gleichbehand-
lungsgrundsatz

BUNDESGERICHTSHOF



9 AZR 662/19
18 Sa 1225/18
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. April 2021

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Revisionskläger und Revisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 27. April 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Gell und Lohbeck für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 18. September 2019 - 18 Sa 1225/18 - insoweit aufgehoben, als es das Urteil des Arbeitsgerichts Offenbach am Main vom 25. Juli 2018 - 10 Ca 48/18 - auf die Berufung der Beklagten insoweit abgeändert hat, als diese verurteilt worden ist, dem Kläger die Tätigkeitsbeschreibung als Syndikusanwalt zur Vorlage bei der Rechtsanwaltskammer Frankfurt, lautend auf den Namen des Klägers und von mindestens einem zur Vertretung befugten Organmitglied unterzeichnet, herauszugeben.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Der Kläger begehrt von der Beklagten die Erteilung einer „Tätigkeitsbeschreibung als Syndikusrechtsanwältin / Syndikusrechtsanwalt“, die er für einen Antrag auf Zulassung als Syndikusrechtsanwalt gegenüber der Rechtsanwaltskammer zu verwenden beabsichtigt. 1
- Der Kläger besitzt die Befähigung zum Richteramt und ist seit dem 1. März 2013 für die Beklagte in deren Landesbezirk Hessen als Gewerkschaftssekretär mit Rechtsschutzaufgaben beschäftigt. 2
- Mit Schreiben vom 22. November 2017 forderte der Kläger die Beklagte zur Unterzeichnung und Rücksendung eines von ihm bereits überwiegend ausgefüllten und unterschriebenen Formulars auf, das mit „Tätigkeitsbeschreibung als Syndikusrechtsanwältin / Syndikusrechtsanwalt“ überschrieben war. Darin heißt es: 3

”

Tätigkeitsbeschreibung

als Syndikusrechtsanwältin / Syndikusrechtsanwalt

Vor- und Nachname U	
I. Angaben zur Tätigkeit	
Beginn (Datum)	
Arbeitgeber (bitte vollen Namen / volle Firma) V	
Adresse (zugleich Kanzleisitz): W	
Unternehmensgegenstand / Gesellschaftszweck o.ä. Gewerkschaft i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG	Registernummer Registergericht
Funktionsbezeichnung Gewerkschaftssekretär mit Rechtsschutzaufgaben	
II. Fachliche Unabhängigkeit	
Frau / Herr <u>U</u> wird in der Organisationseinheit <u>Landesbezirk Hessen / Rechtsabteilung</u> als Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin) / Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) beschäftigt. Die fachliche Unabhängigkeit der Berufsausübung i.S.d. § 46 Abs. 3 BRAO ist vertraglich und tatsächlich gewährleistet. Sie / Er unterliegt keinen allgemeinen oder konkreten Weisungen in fachlichen Angelegenheiten, die eine eigenständige Analyse der Rechtslage und eine einzelfallorientierte Rechtsberatung beeinträchtigen. Ihr / Ihm gegenüber bestehen keine Vorgaben zur Art und Weise der Bearbeitung und Bewertung bestimmter Rechtsfragen, sie / er arbeitet fachlich eigenverantwortlich. Sie / Er ist im Rahmen der von ihr / ihm zu erbringenden Rechtsberatung und -vertretung den Pflichten des anwaltlichen Berufsrechts unterworfen.	
III. Merkmale der anwaltlichen Tätigkeit	
Tätigkeitsbeschreibung: Gewerkschaftssekretär mit Rechtsschutzaufgaben	

Die Tätigkeit beinhaltet (Die Tätigkeitsmerkmale müssen kumulativ vorliegen):	
Die Prüfung von Rechtsfragen, einschließlich der Aufklärung des Sachverhalts sowie das Erarbeiten und Bewerten von Lösungsmöglichkeiten § 46 Abs. 3 Nr. 1 BRAO	(Beschreibung) Hr. U prüft Rechtsfragen individualrechtl. Art sowohl für Mitglieder, betr. Funktionäre (BR/PR/MAU) Grenien als auch f. Fachbereichssekretäre innerhalb d. Organisation. Konkret bedeutet dies: - juristische Unterstützung der Fachbereiche bei d. Vorbereitung u. Durchführung v. Arbeitskampfmaßnahmen, sowie d. Tarif- u. Brandenarbeit, Beratung d. betr. Funktionäre u. Grenien - juristische Unterstützung bei Verhandlung v. Betriebs- u. Dienstvereinbarungen..
Die Erteilung von Rechtsrat § 46 Abs. 3 Nr. 2 BRAO	(Beschreibung) Hr. U. Kernaufgabe ist weitere d. Rechtsberatung und juristische Betreuung v. Mitgliedern d. Verdi. Dies bedeutet: - juristische Beratung z. Fragen des individuellen u. kollektiven Arbeitsrechts, Sozialrechts, Verwaltungsrechts, ggf. auch z. Urheberrecht, Presserecht, zivil- und strafrecht.
Die Ausrichtung der Tätigkeit auf die Gestaltung von Rechtsverhältnissen, insbesondere durch das selbständige Führen von Verhandlungen, oder auf die Verwirklichung von Rechten § 46 Abs. 3 Nr. 3 BRAO	(Beschreibung) Hr. U. Kernaufgabe beinhaltet auch d. vor- u. außergerichtl. Geltendmachung von Ansprüchen d. Mitgliedes u. vornehmlich deren Rechts-Prozessvertretung nach außen. Weiter führt es für d. Mitgliedes d. Verdi d. außergerichtl. Verfahren. Hr. Ulitzagen vertritt ebenfalls betriebliche Grenien u. Betriebsratsmitgliedes i. außergerichtl. Beschlussverfahren.

Die Befugnis zu verantwortlichem Auftreten nach außen § 46 Abs. 3 Nr. 4 BRAO	(Beschreibung) Hr. U. hat d. Befugnis eigenverant- wortlich d. Mitgliedes u. Grenzen v. Gericht zu vertreten. Ihm obliegt d. f. d. Verantwort- ung f. d. beidseitigen Rechtschutz. Es unter- liegt keinen Weisungen, d. eine eigen- ständige Analyse d. Rechtslage u. eine einzelfallorientierte Rechtsberatung ausschließt. Es ist selbstständig zeichnungsbefugt f. alle externe ausgedehnten Schreiben u. Schriftsätze.
IV. Einbeziehung in den Arbeitsvertrag	
Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich darüber einig, dass Frau / Herr in o.g. Unternehmen als Syndikusrechtsanwältin / Syndikusrechtsanwalt tätig ist. Die unter II. und III. gemachten Angaben sind zutreffend und werden hiermit Bestandteil des Arbeitsvertrages.	
..... (Ort) (Datum)	 (Unterschrift Unternehmen / Verband)
..... Name und Funktionsbezeichnung des Unterzeichners	
..... (Ort) (Datum)	 (Unterschrift Antragsteller/in)

Uns ist bekannt, dass die/der Arbeitnehmer/in die Zulassung als Syndikusrechtsanwältin / Syndikusrechtsanwalt beantragt. Uns ist weiter bekannt, dass von der Entscheidung über die Zulassung als Syndikusrechtsanwältin / Syndikusrechtsanwalt die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung abhängt. Wir verzichten hiermit vorsorglich auf eine Hinzuziehung als Beteiligter in dem Zulassungsverfahren gemäß § 13 Abs. 2 Satz 2 VwVfG.

.....
(Ort) (Datum) (Unterschrift Unternehmen / Verband)

“

Die Beklagte lehnte es mit Schreiben vom 9. Januar 2018 ab, dem Kläger die gewünschte Bestätigung zu erteilen. Er sei als Gewerkschaftssekretär eingestellt und als gewerkschaftlicher Interessenvertreter tendenzbezogen und arbeitsvertraglich weisungsabhängig tätig.

4

Anderen Gewerkschaftssekretären mit Rechtsschutzaufgaben oder in anderen Tätigkeiten hatte die Beklagte es ermöglicht, als Syndikusrechtsanwalt dem Versorgungswerk der Rechtsanwälte beizutreten. 5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er könne die Mitwirkung der Beklagten bei seiner Zulassung als Syndikusrechtsanwalt nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verlangen. Die Beklagte beschäftige mindestens 19 Arbeitnehmer in dieser Funktion. Auch nach Erhebung seiner Klage habe sie noch weiteren Beschäftigten die Zulassung ermöglicht. 6

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, ihm die Tätigkeitsbeschreibung als Syndikusanwalt zur Vorlage bei der Rechtsanwaltskammer Frankfurt, laufend auf seinen Namen, von mindestens einem zur Vertretung befugten Organmitglied unterzeichnet, herauszugeben.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag darauf gestützt, dass der Kläger nicht als Syndikusrechtsanwalt eingestellt worden sei und auch weder als solcher beschäftigt werde noch werden solle. Die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt erfordere eine Änderung des Arbeitsvertrags, auf die der Kläger keinen Anspruch habe. Der Kläger könne auch keine Nebentätigkeitsgenehmigung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beanspruchen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gelte lediglich betriebsbezogen, nicht unternehmensbezogen. Die Entscheidung über die Genehmigung von Nebentätigkeiten werde in den einzelnen Landesbezirken getroffen. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 9

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision des Klägers hat Erfolg. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht die Klage nicht abweisen. Auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht abschließend entscheiden, ob dem Kläger die Erteilung der begehrten Tätigkeitsbeschreibung als Syndikusrechtsanwalt zusteht. Dies führt zur (teilweisen) Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. 10
- A. Ursprünglich hat der Kläger seinen auf Herausgabe einer Tätigkeitsbeschreibung als Syndikusrechtsanwalt gerichteten Antrag unter den Gesichtspunkten der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB sowie des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes begründet. Dabei handelt es sich nach dem zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff (*vgl. BAG 3. Dezember 2020 - 7 AZB 57/20 - Rn. 25*) um unterschiedliche Streitgegenstände (*vgl. BAG 25. März 2021 - 6 AZR 41/20 - Rn. 17*). Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag unter beiden Aspekten abgewiesen. Mit der beschränkt eingelegten Revision stützt der Kläger sein Begehren nur noch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und nicht mehr auf eine Verletzung der vertraglichen Nebenpflicht. 11
- B. Die Revision des Klägers ist begründet. 12
- I. Der Klageantrag ist zulässig. Er genügt nach der gebotenen Auslegung den Bestimmtheitserfordernissen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klage ist auf Abgabe einer Willenserklärung gerichtet. 13
1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Bei einer Klage auf Abgabe einer Willenserklärung, die nach § 894 Satz 1 ZPO mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils als abgegeben gilt, muss der Antrag so gefasst sein, dass der Inhalt der 14

fingierten Erklärung klar ist. Zur Auslegung können die Klagebegründung und das schriftsätzliche Vorbringen des Klägers herangezogen werden (*vgl. BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 69/18 - Rn. 15*). Geht es um die Änderung eines Arbeitsvertrags, muss für die nach der speziellen Vollstreckungsregel des § 894 Satz 1 ZPO als abgegeben geltende Willenserklärung für die Vertragseinigung eindeutig sein.

2. Der Klageantrag ist seinem Wortlaut nach zwar darauf gerichtet, dem Kläger die Tätigkeitsbeschreibung als Syndikusrechtsanwalt zur Vorlage bei der Rechtsanwaltskammer Frankfurt, laufend auf seinen Namen, von mindestens einem zur Vertretung befugten Organmitglied unterzeichnet, herauszugeben. Unter Einbeziehung der Klagebegründung und des schriftsätzlichen Vorbringens des Klägers richtet sich sein Begehren jedoch nicht in erster Linie auf die Herausgabe der Urkunde, sondern auf Abgabe der in der Tätigkeitsbeschreibung bezeichneten Erklärungen, die gemäß Ziff. IV. der Tätigkeitsbeschreibung hinsichtlich der Angaben unter II. und III. Bestandteil des Arbeitsvertrags werden. Der Antrag bezieht damit Erklärungen ein, die eine Vertragsänderung verlangen. Die geänderten Vertragsbedingungen sind in den von dem Kläger mit der Tätigkeitsbeschreibung begehrten Erklärungen als Angebot auszulegen und so hinreichend bestimmt, dass die Beklagte diese durch ihre Unterschrift einem schlichten „Ja“ annehmen konnte (*vgl. BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 69/18 - Rn. 20 mwN*). 15

II. Der Senat kann auf der Grundlage der bisherigen tatsächlichen Feststellungen nicht abschließend entscheiden, ob der Klageantrag begründet ist. Das Landesarbeitsgericht durfte den geltend gemachten Anspruch auf Erteilung der begehrten Tätigkeitsbeschreibung aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht mit der Begründung abweisen, die Handhabung der Beklagten, anderen Arbeitnehmern mit der Befähigung zum Richteramt die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt zu ermöglichen, habe keine verteilende Entscheidung zugrunde gelegen. 16

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, aus dem sich auch ein Anspruch auf Abgabe einer Willenserklärung ergeben kann (*vgl. BAG* 17

19. September 2017 - 9 AZR 36/17 - Rn. 24; 15. Mai 2012 - 3 AZR 610/11 - Rn. 90, BAGE 141, 222), gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungs Voraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung. Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss diese Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Dabei kommt es darauf an, ob sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden sind. Eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer ist dann mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Unterscheidung gerade nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist (BAG 13. Dezember 2016 - 9 AZR 606/15 - Rn. 27). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht nur dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, sondern grundsätzlich auch dann, wenn er - nicht auf besondere Einzelfälle beschränkt (vgl. BAG 20. Juni 2002 - 8 AZR 499/01 - Rn. 74) - nach Gutdünken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbareren Kriterien leistet (vgl. BAG 19. August 2008 - 3 AZR 194/07 - Rn. 24, BAGE 127, 260; 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - zu II 3 b aa der Gründe).

2. Danach hält die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Beklagten habe der Abschluss der Änderungsverträge freigestanden, weil ihre Zulassungspraxis in der Vergangenheit uneinheitlich und teilweise ohne genauere Prüfung der rechtlichen Konsequenzen erfolgt sei, einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht Stand. Das Fehlen eines generalisierenden Prinzips und einer - hier in Betracht kommenden - Leistungsgewährung nach Gutdünken an eine Mehrzahl von

18

Arbeitnehmern steht der Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht entgegen. Die Beklagte darf nicht willkürlich darüber entscheiden, welchen - vergleichbaren - Mitarbeitern sie eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt / Syndikusrechtsanwältin ermöglicht und welchen nicht.

III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Das Landesarbeitsgericht durfte einen Anspruch des Klägers auf Erteilung der begehrten Tätigkeitsbeschreibung auch nicht mit der Begründung abweisen, im Landesbezirk Hessen gebe es keine mit dem Kläger vergleichbaren Beschäftigten, denen eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt / Syndikusrechtsanwältin ermöglicht worden sei. 19

1. Der Arbeitgeber hat aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Gleichbehandlung betriebsübergreifend zu gewährleisten, wenn seine verteilende Entscheidung nicht auf den einzelnen Betrieb begrenzt ist, sondern sich auf alle oder mehrere Betriebe des Unternehmens bezieht. Eine Unterscheidung zwischen den einzelnen Betrieben ist nur zulässig, wenn es hierfür sachliche Gründe gibt. Dabei sind die Besonderheiten des Unternehmens und die seiner Betriebe zu berücksichtigen (BAG 26. September 2017 - 1 ABR 27/16 - Rn. 15; 3. Dezember 2008 - 5 AZR 74/08 - Rn. 16, BAGE 128, 342). 20

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, für die Beurteilung einer Ungleichbehandlung sei auf die Handhabung innerhalb des Landesbezirks Hessen und nicht auf die Gesamtheit aller Landesverbände der Beklagten abzustellen, wird von den getroffenen Feststellungen nicht getragen. Der vom Landesarbeitsgericht als maßgeblich erachtete Hinweis auf § 12 Ziff. 3 der Rechtsschutzrichtlinie, dem zufolge die Geschäftsführung und die Rechtssekretäre/-innen gemeinsam mit den Fachbereichen für den Bezirk verbindliche Regelungen zur Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung beim Rechtsschutz treffen, lässt keinen Rückschluss darauf zu, dass die Entscheidung über die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt / Syndikusrechtsanwältin gesondert in den einzelnen Landesverbänden getroffen wird und werden darf. Zudem genügt die im Konjunktiv ge- 21

troffene Annahme, die in den unterschiedlichen Landesbezirken getroffenen internen Regelungen „dürften nicht identisch sein“, nicht der gebotenen Tatsachenfeststellung.

IV. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Auf der Grundlage der getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend entscheiden, ob der Anspruch begründet ist. 22

Das Landesarbeitsgericht wird unter Beachtung der Grundsätze einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast festzustellen haben, ob die Beklagte - nicht lediglich in besonderen Einzelfällen - vergleichbaren Gewerkschaftssekretären die Zulassung als Syndikusrechtsanwältin / Syndikusrechtsanwalt ermöglicht hat und ob und gegebenenfalls seit wann genau eine bundeseinheitliche Regelung praktiziert wird. In diesem Zusammenhang wird das Berufungsgericht der weiteren Frage nachzugehen haben, ob die Beklagte eine unternehmensbezogene verteilende Entscheidung getroffen bzw. den bei ihr angestellten Gewerkschaftssekretären willkürlich oder nach Gutdünken eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt ermöglicht oder versagt hat. Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob die Beklagte die zur Beschäftigung als Syndikusrechtsanwalt notwendige Änderung des Arbeitsvertrags zentral für alle Beschäftigten der Beklagten entscheidet oder es den einzelnen Landesbezirksleitungen selbst überlässt, im Rahmen ihrer Eigenorganisation des Rechtsschutzes eine autonome Handhabung zu praktizieren. Träfe der jeweilige Landesbezirk die entsprechende Entscheidung, würde sich seine Kompetenz auf seinen eigenen Zuständigkeitsbereich beschränken. Er wäre einerseits nicht in der Lage, die Praxis im Kompetenzbereich eines anderen Landesbezirks zu beeinflussen, und andererseits auch nicht verpflichtet, seine eigene Praxis daran auszurichten. Daraus folgte, dass der Kläger keinen Anspruch darauf hätte, mit den Beschäftigten in den anderen Landesbezirken gleich behandelt zu werden (*vgl. BAG 22. Februar 2001 - 6 AZR 398/99 - Rn. 56*). Sollte das Landesarbeitsgericht andererseits von einer Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ausgehen, 23

bliebe zu prüfen, ob die Beklagte sich auf sachliche Gründe berufen kann, die es rechtfertigen, Rechtssekretären / Rechtssekretärinnen die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt / Syndikusrechtsanwältin zu ermöglichen, nicht jedoch dem Kläger.

Kiel

Suckow

Zimmermann

Lohbeck

Gell