

Im Handelsblatt wurde am 26.11.2009 über den sogenannten „Etikettenschwindel bei den Advokaten“ berichtet:

„Partner werden in einer Wirtschaftskanzlei ist wie Bergsteigen: schweißtreibend und anstrengend. Meist dauert es Jahre, bis der Aufstieg zum Mitunternehmer geschafft ist. In den Boomjahren haben deshalb vor allem die Kanzleien aus dem angelsächsischen Raum künstliche Steighilfen in die Karriereleiter eingebaut, um den ehrgeizigen Nachwuchsanwälten ein schnelles Gipfelglück zu verschaffen. Salary Partner, Non-Equity Partner, Fixed-share, Regional, Associated oder Junior Partner dürfen sich die Anwälte nennen, ohne einen Gesellschaftsanteil an der Kanzlei zu besitzen. Nur ihre Gehälter sind gestiegen – und die Boni. „Der Begriff Partner hat keine einheitliche Bedeutung mehr. Er wird von Sozietät zu Sozietät unterschiedlich verwendet“, kritisiert der Berliner Rechtsanwalt Benno Heussen. Auf der Visitenkarte mache sich der Partnertitel gut, weil er die Akquise neuer Mandanten erleichtert, heißt es in der Branche. Doch die Verwässerung des Partnerbegriffs und die Vielzahl unterschiedlicher Titel hinterlässt bei den Mandanten mehr Verwirrung als Nutzen.

„Auf Partnerebene existieren bis zu vier, fünf verschiedene Level. Das macht die Vergleichbarkeit sowohl der Beratungsqualität wie auch der Honorare für die Mandanten nicht gerade leichter“, sagt Michael Henning von der Frankfurter Unternehmensberatung OttoHenning.

Berufserfahrung ist wichtig

Für die Mandanten ist es ein erheblicher Unterschied, ob sie der Senior oder der Junior Partner berät. Schließlich gilt die Berufserfahrung als ein wesentliches Auswahlkriterium für den Rechtsberater. „Jede Sozietät muss sich fragen, wie viele echte Gesellschafter sie haben will. Sie schadet sich sehr, wenn sie Rechtsanwälte, die in Wirklichkeit Angestellte sind, mit dem Titel Partner versieht“, sagt Heussen. Auch Rainer Krause, Partner bei Hengeler Mueller, befürwortet „im Interesse der Mandanten eine größere Transparenz bei der Frage, wer Anwaltsgepartner ist und wer nicht“. Bei Hengeler gibt es dazu klare und einfache Regeln: Nach sechs Jahren entscheidet sich, ob ein angestellter Associate Vollpartner wird oder nicht. Längst nicht überall sind die Hierarchien so flach. Die Auswirkungen schwammiger Titulierungen bekommen die Kanzleien neuerdings dann zu spüren, wenn die Zusammenarbeit plötzlich endet. Diese Erfahrung machte Clifford Chance in Düsseldorf. Weil die Umsätze infolge der Wirtschaftskrise einbrachen, setzte das Management ein Restrukturierungsprogramm auf. Die Kanzlei kündigte zwei sogenannten Salary Partnern. Dagegen erhoben die Anwälte Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf, das sich für nicht zuständig erklärte (Az.: Ca 4447/09 + 4448/09). Begründung: Die Anwälte fielen als gesetzliche Vertreter der Anwaltsgesellschaft nicht unter das Arbeitsgerichtsgesetz.

Leitende Angestellte oder nicht? Die Frage, ob die Salary Partner Arbeitnehmer sind und für sie das Kündigungsschutzgesetz gilt, hat das Gericht aber nicht entschieden. Damit wird sich nun wohl das Landgericht Düsseldorf beschäftigen, an das die Arbeitsrichter den Fall verwiesen. Für die Arbeitnehmereigenschaft spricht, dass „Salary Partner“ nur mehr verdienen als angestellte Anwälte, die Associates; Mitgesellschafter der Sozietät sind sie nicht, weil sie weder eine Einlage geleistet haben noch an Gewinnen oder Verlusten der Kanzlei beteiligt sind. Doch letztlich ist der Status von Salary Partnern juristisches Neuland. Unklar ist auch, ob Salary Partner in Anwaltskanzleien leitende Angestellte sind. Die Berufsordnungen anderer Freiberufler sind da eindeutiger, wie das Beispiel der Wirtschaftsprüfer zeigt: „Nach §45 Satz 2 der Wirtschaftsprüferordnung gelten angestellte Wirtschaftsprüfer als leitende Angestellte im Sinne des §5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes. Eine derartige gesetzliche Klarstellung fehlt bei angestellten Anwälten bislang“, sagt Markus Junker von der Heussen Rechtsanwalts GmbH in München. Leitende Angestellte genießen zwar ebenfalls Kündigungsschutz, der Arbeitgeber kann aber während des gerichtlichen Verfahrens beantragen, das Arbeitsverhältnis gegen Abfindung aufzulösen. „Die wenigsten Anwälte sind leitende Angestellte im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes, weil ihnen die Befugnis fehlt, Mitarbeiter selbstständig einzustellen und zu entlassen“, sagt Peter Rölz, Fachanwalt für Arbeitsrecht von der Kanzlei Ulrich Weber & Partner. Die meisten angestellten Anwälte in Großkanzleien sind also nicht grundlos kündbar.“
(Quelle: Handelsblatt vom 26.11.2009)