

Impressum

Herausgeberin: Dr. Astrid Gerber (As)

Chefredakteur: Dr. Aled Griffiths (Gr)

Redaktionsleitung:

Jörn Poppelbaum (pop) – V.i.S.d.P., Stellv. Astrid Jatzkowski (jat)

Management, Namen + Nachrichten, Deals:

Leitung Christine Albert (CA)

Stellv. René Bender (RB)

Geertje Oldermann (geo)

Kanzleien:

Leitung Ulrike Barth (uba)

Unternehmen:

Leitung Astrid Jatzkowski (jat)

Recht:

Leitung Volker Votsmeier (vov)

Redaktion:

Catrin Behlau (cb), Simone Bocksrocker (SB), Silke Brünger (si),

Eva Flick (EF), Dr. Anja Hall (ah), Marcus Jung (mj), Parissa

Kerkhoff (pke), Mathieu Klos (MK), Markus Lembeck (ML), Antje

Neumann (AN), Norbert Parzinger (NP), Tanja Podolski (tap),

Christopher Tod (CTo)

Mitarbeiter dieser Ausgabe: Kai Nitschke (nit), Meike Nohlen (No)

CvD/Schlussredaktion: Ulrike Sollbach

Redaktionsassistent: Claudia Scherer

Übersetzungen: Norbert Parzinger

Leiter Marketing und Verkauf: Chris Savill

Marketing und Verkauf: Rüdiger Albert, Ursula Heidusch,

Svea Klaßen, Karsten Kühn, Britta Peltzer, Florian Schmitz

Marketing und Veranstaltungen: Alke Hamann

Gestaltung/Satz: Andreas Anhalt, Janna Lehnen,

Dominik Rosse

Systemadministrator: Leitung Marcus Willemsen, Boris Sharif

Datenverwaltung: Stefanie Seeh

Litho- und Druckservice: D+L Printpartner GmbH, Bocholt

JUVE Rechtsmarkt · 14. Jahrgang

erscheint monatlich bei

JUVE Verlag für juristische Information GmbH

Sachsenring 6 · D-50677 Köln

Postanschrift: Postfach 25 04 29 · 50520 Köln

Tel. 0049 / (0)221 / 91 38 80-0

Fax 0049 / (0)221 / 91 38 80-18

E-Mail: redaktion@juve.de (redaktionelle Anfragen)

vertrieb@juve.de (Abonnements und Heftbestellungen)

anzeigen@juve.de (Druckunterlagenübermittlung)

ISSN: 1435-4578

Druckauflage: 14.900

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung wie Nachdruck, Vervielfältigung, elektronische Verarbeitung und Übersetzung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages.

Abo: JUVE Rechtsmarkt ist als Einzel- oder Kanzleiabonnement erhältlich – Monat für Monat aktuelle Marktinformation für Sie und alle Anwälte Ihrer Kanzlei. Wir informieren Sie gern über unsere günstigen Abo-Konditionen!

Weitere JUVE-Publikationen:



Klassiker in ihrem Feld:
**JUVE Handbuch
Wirtschaftskanzleien**
– jetzt in 13. Auflage!

**German Commercial
Law Firms**
Das JUVE Handbuch in
englischer Sprache



azur
Karrieremagazin für junge
Juristen

azur100
Die 100 attraktivsten
Arbeitgeber für Juristen

Der Rechtsmarkt im Netz:

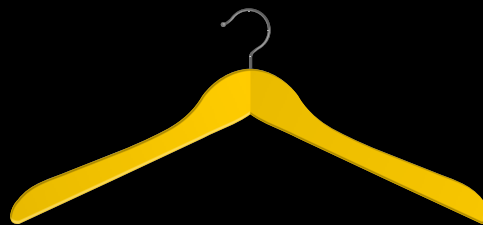
www.juve.de

mit tagesaktuellen Nachrichten!

Nr.11 14. Jahrgang - November 2011
JUVE
RECHTSMARKT

**Machtgewinn:
Steuerabteilungen werden
immer strategischer**

**Litigation-PR:
Was Public Relations und
Prozesserfolg verbindet**



Ich bin dann mal weg

Wenn Kanzleien zu sehr an ihren Partnern hängen



Bald vor Gericht: Volker Mergener (vorne) und sein Anwalt Volker Römermann setzen bei der Trennung von Beiten Burkhardt auf juristische Mittel.

Ich bin dann mal weg

Der Ton wird schärfer: Während die US-amerikanischen Kanzleien abtrünnige Partner seit jeher schnellstmöglich aus dem Büro verbannen, nehmen es deutsche Kanzleien mit den Kündigungsfristen oft sehr genau. Doch immer mehr scheidende Partner halten dagegen – und ziehen für einen schnellen Ausstieg auch vor Gericht. Damit stehen Gesellschafterverträge auf dem Prüfstand.

von Aled Griffiths

Volker Mergener führt ein Doppelleben. Einmal findet man ihn auf der Webseite von Beiten Burkhardt als Berliner Partner im Immobilienrecht. Dieser Volker Mergener ist 2007 aus eigener Kanzlei zu Beiten gewechselt. Doch da gibt es noch den anderen Volker Mergener, zu sehen auf der Internetseite von Salans. Er ist auch Partner in Berlin, ist auch Immobilienrechtler. Dieser Volker Mergener ist gerade von Beiten Burkhardt zu der internationalen Kanzlei gestoßen. Ein klarer Fall von lahmer IT-Abteilung, mag ein Unbeteiligter denken. Doch hinter dem doppelte Mergener steckt die Geschichte einer Trennung.

Anfang des Jahres kündigte Mergener seinen Weggang bei Beiten an: „In der ersten Zeit war ich positiv überrascht von der persönlichen Freiheit und dem Gestaltungsspielraum bei Beiten“, sagt er. Aber: „Ich empfand mich bei BB nicht leistungsgerecht vergütet, insbesondere auch nicht verglichen mit anderen Partnern.“

Nun erwarten seine alten Partner, dass er bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zum Jahresende weiter für seine bisherige

Kanzlei arbeitet. So sieht es der Gesellschaftervertrag vor, und so ist es für Beiten-Equity-Partner üblich. Doch Mergener wollte nicht warten. Er zog in einer Nacht- und Nebelaktion samt Unterlagen und Möbel in das neue Büro um, das bei Salans schon auf ihn wartete. „Von heute auf mor-

verbindungen am Partner hängen, nicht an der Kanzlei.“

In London hingegen neigt man eher dazu, einen Partner nicht sofort freizugeben. „Früher haben die Kanzleien ihre Partner noch ewig festgehalten. Heute sind die britischen Sozietäten pragmatischer.

EINE SOLCHE AUSEINANDERSETZUNG WÄRE IN DEN USA UNDENKBAR.

gen, ohne rechtliche Grundlage, unter Verstoß gegen die von der gesamten Partnerschaft akzeptierten Regeln und dann auch noch so wie geschehen, das war und ist nicht akzeptabel“, sagt Beiten-Managing-Partner Frank Obermann dazu. „Auch deshalb führen wir jetzt einen Rechtstreit.“

Eine solche Auseinandersetzung wäre in den USA undenkbar. „Unser Standpunkt ist: Wenn ein Partner gehen will, sollte er sofort gehen“, sagt der Managing-Partner einer US-Kanzlei. „Amerikanische Sozietäten sehen das allgemein entspannter, weil nach ihrer Wahrnehmung die Mandanten-

Meistens kann der Wechsel nach ein bis zwei Monaten stattfinden, sobald das Geschäft ordentlich übergeben wurde“, berichtet Personalberater Nick Shilton. Gelegentlich kommt es vor, dass eine Kanzlei die Aussteiger länger aufhält, so wie derzeit Clifford Chance ihre Fondstrukturierungspraxis, die zu Weil Gotshal & Manges wechseln möchte. Größtenteils finden die Kanzleien aber, dass allzu langes Festhalten eher kontraproduktiv wirkt. Clifford Chance zum Beispiel lässt seinen Star-M&A-Partner Georg Linde schnell zu Willkie ziehen (siehe Nachricht Seite 34).

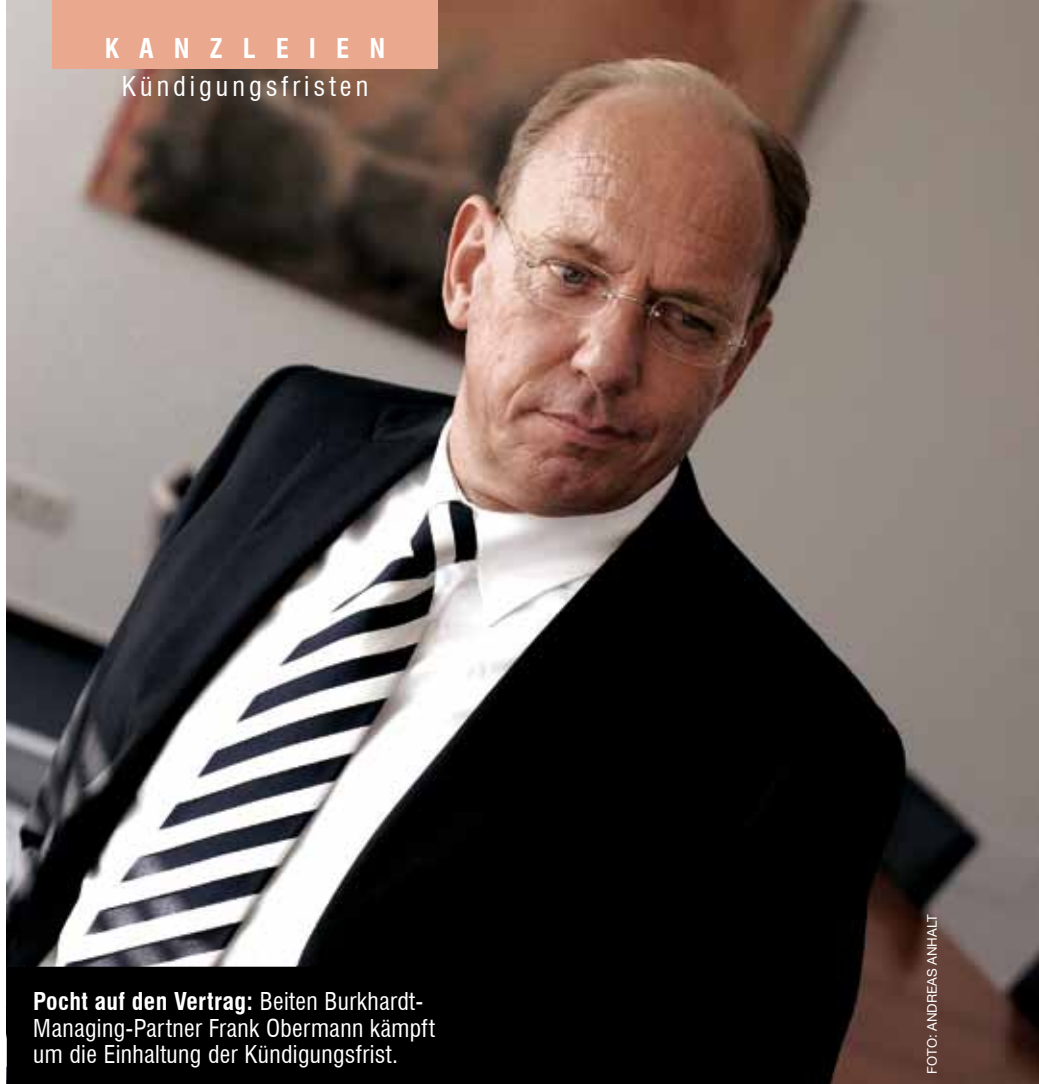
Von daher kam es etwas überraschend, dass Hogan Lovells den Jungstar ihrer Versicherungspraxis Dr. Jan Schröder nach der Bekanntgabe seines Wechsels ins Düsseldorfer Büro von Allen & Overy noch volle vier Monate nach Bekanntgabe dabehalten wollte. Seit der Fusion im Frühjahr 2010 haben sich einige Hogan Lovells-Partner in Richtung A&O verabschiedet. Keiner davon wurde für eine Übergangsfrist festgehalten oder auf einen sogenannten „Gardening Leave“ geschickt, also freigestellt. Letzteres wäre auch nicht mehr möglich gewesen, da die Gardening-Leave-Klausel bei Lovells' Fusion mit Hogan & Hartson aus dem Partnerschaftsvertrag gestrichen worden war. Ein weiterer Beleg dafür, dass US-Kanzleien Abtrünnige nur ungern aufhalten.

Hinter Schröders unfreiwillig ausgedehntem Aufenthalt steckt unternehmerisches Kalkül. Gemeinsam mit Dr. Christoph Louven und Dr. Christoph Küppers hatte er einen starken Versicherungsschwerpunkt innerhalb der Corporate-Praxis aufgebaut; unter Regulierungsspezialisten gilt der junge Partner als kommender Star. Hogan Lovells' Beharren auf der Kündigungsfrist wird entsprechend als gezielter Versuch interpretiert, etablierte Verbindungen zu Mandanten wie Axa, Scor oder Swiss Life für die Kanzlei von Schröder zurückzuerobieren. In der täglichen Arbeit ergeben sich für Mandanten momentan kaum Friktionen. Die Zusammenarbeit mit Schröder funktioniert nach wie vor professionell und ohne spürbaren Unterschied – das be-

DEUTSCHE KANZLEIEN GEHEN JURISTISCHER VOR.

tonen auch Hogan Lovells-Anwälte. Ob die Taktik der Kanzlei aufgeht, ist fraglich. Ein Mandant erklärte JUVE gegenüber mit Nachdruck, man werde Schröder folgen – „egal, wo er hinget“. Ein zweiter betonte: „Er ist in Deutschland führend auf der Schnittstelle Versicherungsaufsichtsrecht und Corporate. Für uns geht es um die Person Schröder.“

Kulturelle Unterschiede. Stärker könnte der Kontrast zu den Vorgängen bei Beiten kaum ausfallen. Beiten-Manager Obermann benennt die Pflichten, die er von seinen Aussteigern erwartet, mit charakteristischer Direktheit. „Die Ausgangssituation sind die Gesellschafterverträge. Danach kann man einem Gesellschafter ordentlich nicht kündigen“, sagt er. „Daher ist es zu-



Pocht auf den Vertrag: Beiten Burkhardt-Managing-Partner Frank Obermann kämpft um die Einhaltung der Kündigungsfrist.

FOTO: ANDREAS ANHALT

mutbar und so auch in den Gesellschaftsverträgen einvernehmlich geregelt, dass die Gesellschafter ihrerseits eine längere Kündigungsfrist haben.“ Diese Politik wurde bisher von den meisten abgehenden Beiten-Partnern akzeptiert, zähneknirschend oder nicht. Wie schnell man freikam, war eher Verhandlungssache als Stoff für Kontroversen. Hogans und Beitens unterschiedlicher Umgang mit scheidenden Partnern liegt

auch im unterschiedlichen Verständnis von Partnerschaft begründet. „Ich sehe wenig Unterschiede zwischen britischen und amerikanischen Kanzleien“, meint Recruitment-Beraterin Ina Steidl. „Aber die Vorgehensweise einiger deutscher Kanzleien ist schon etwas juristischer.“

In der Tat sind viele Partner in deutschen Kanzleien der Ansicht, dass sich abgehende Partner buchstabengetreu an ihre Verträge zu halten haben. Nun sollten gerade Juristen nicht allzu überrascht sein, wenn sie auf Vereinbarungen festgenagelt werden, die sie selbst unterzeichnet haben. Und nicht ohne Grund sind Anwaltskanzleien partnerschaftlich organisiert, was beim Wechsel in eine andere Kanzlei auch gewisse Verpflichtungen den übrigen Partnern gegenüber bedeutet. Trotzdem drängt

sich vielen Beobachtern der Schluss auf, dass in manchen Fällen keineswegs die kühle Paragraphenanalyse im Zentrum steht, sondern Emotionen.

Gefühlskomponente. Zum Beispiel im Fall von Dr. Jan Meents, bis 2008 IT-Partner im Münchner Büro von CMS Hasche Sigle. Er ist einer der ersten CMS-Partner überhaupt, der zu einer Wettbewerberkanzlei wechselte. Zuvor wagte lediglich Private-Equity-Jungstar Dr. Michael Roos im Jahr 2000 den Schritt aus der für ihre Stabilität bekannten Partnerschaft, als er zu SJ Berwin ging. Roos' Wechsel hat damals für Verstimmung gesorgt, zumal der Markt für Quereinsteiger um die Jahrtausendwende gerade den Kinderschuhen entwachsen war. Doch auch der Wechsel von Meents, der zu DLA Piper ging, erregte die Gemüter einiger CMS-Partner. „Jan war der erste etablierte Equity-Partner, den CMS verlor, und man hat es ihm schon sehr übel genommen“, berichtet ein DLA-Anwalt. Obwohl die Partner zunächst darauf beharrten, Meents müsse nach seiner Kündigung im Februar volle zwölf Monate bei CMS weiterarbeiten, durfte der Anwalt letztlich schon nach sechs Monaten in die neue Kanzlei wechseln.

Der Streit zwischen Mergener und Beiten wird noch leidenschaftlicher geführt. Der Beiten-Gesellschaftervertrag sieht vor,

dass der Fall vor ein Schiedsgericht kommt. Mergeners Anwalt, der bekannte Berufsrechtler Dr. Volker Römermann, konnte das verhindern. „Nachdem Beiten Burkhardt ein Schiedsverfahren eingeleitet hatte, stellte sich die Unwirksamkeit der Schiedsklausel heraus und sie musste den Antrag zurücknehmen.“ Jetzt kommt der Fall im Januar vors Berliner Landgericht.

Römermann skizziert, worauf es ihm bei dem Rechtsstreit ankommt: „Rechtlich geht es unter anderem um die Frage, ab wann die Gängelung eines Partners zu einer fristlosen Kündigung berechtigt.“ Mergener selbst berichtet, das Kanzleimanagement habe sich, nachdem er die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung erwähnt hatte, ihm gegenüber auf einmal völlig anders verhalten als vorher. „Ich war vor allem nach Ausspruch der Kündigung als einziger der Partner von Maßnahmen betroffen, die aus meiner Sicht auf eine Gefährdung der Mandate hinausliefen.“ So

„ES GEHT UM PLANUNGSSICHERHEIT UND NICHT UM RACHE.“

blieb letztlich nur der Ausweg der fristlosen Kündigung, „um Schlimmeres zu verhindern“, sagt Mergener. „Ich sollte zwar während der Kündigungsfrist bleiben und für die Kanzlei und die anderen Partner Geld verdienen.“ Auf den Partnerversammlungen war er jedoch unerwünscht „und mir wurden Rechte vorenthalten, die anderen Partnern ganz selbstverständlich gewährt wurden“.

Ein weiteres Thema, sagt Römermann sei „die Vergütung besonderer Leistungen“. Dieser Aspekt betrifft nicht nur den Fall Beiten vs. Mergener. Oft fehle es für diesen Teil der Vergütung an nachvollziehbaren



Großer Verlust: Ex-Hogan Lovells-Partner Jan Schröder musste auf seinen Wechsel zu Allen & Overy monatelang warten.

FOTO: ALLEN & OVERY

Kriterien oder es gebe zwar offizielle Richtlinien, die aber in Wirklichkeit nicht eingehalten werden.

Obermann hält energisch dagegen, das Vorgehen im Fall Mergener habe nichts mit Rache zu tun, sondern mit unternehmerischer Planungssicherheit. „Man braucht auch eine entsprechend auskömmliche Zeit, bis der ausscheidende Partner seinen Bereich, insbesondere hinsichtlich Abrechnung und Eintreibung offener Forderungen, abgewickelt hat.“ Auch müsse der entsprechende Infrastrukturbereich angepasst werden. Das Pochen auf die Einhaltung einer längeren Kündigungsfrist, um einen Partner doch noch zum Bleiben zu bewegen, ist für ihn keine Option. „Wer gekündigt hat, hat gekündigt.“ Tatsächlich gibt es im Markt kaum Beispiele für Partner, die sich von einer derart harten Linie von einem Wechsel haben abhalten lassen.

So soll Volker Kullmann, Partner bei Clifford Chance Anfang des Jahrzehnts

einen Wechsel zu Weil Gotshal erwogen haben – von dem er laut einiger Partner der Kanzlei abgebracht werden konnte, nachdem ihm die Kanzlei mit einer langen Kündigungsfrist und Freistellung ohne Zugang zu Mandanten gedroht hatte. Kullmann entschloss sich zum Bleiben, wechselte aber wenige Jahre später, Ende 2004, zu Kirkland & Ellis.

Der „Gardening Leave“, mit dem Clifford hier drohte und die langen Kündigungsfristen, mit denen Beiten operiert, können zumindest abschreckend wirken, wenn der Wechselwillige sich noch nicht endgültig zum Ausstieg entschlossen hat. „Ja, es geht auch um den Schutz der Kontinuität und des Bestandes“, sagt Obermann. Die Botschaft, die er damit an die Partner sendet, lautet: Überleg's Dir gut. Allerdings fragt sich, ob nicht auch andere Anwälte diese Frequenz empfangen. „Keine Kanzlei ist gut beraten, solche Signale in den Markt auszusenden. Es ist zu kurzfristig gedacht und hält auch potenzielle Quereinsteiger fern“, erläutert Tamara Cohen, Personalberaterin in München.

Obermann ist anderer Ansicht: Abgeschreckt werden nur Kandidaten, mit denen er ohnehin nichts anfangen kann. Partner, die die Möglichkeit haben wollen, von heute auf morgen zu wechseln, sind nicht willkommen. „Andere mögen mei-



Ein Partnerabgang bei CMS: Der Wechsel von Jan Meents zu DLA hat seine ehemalige Kanzlei 2008 schockiert.

FOTO: DLA PIPER

nen, dass das eine altmodische oder melancholische Einstellung ist, aber wir in der Partnerschaft wollen daran festhalten und nehmen damit in Kauf, dass dann Quereinsteigerpartner mit der erklärten Intention, sehr schnell wechseln zu können, nicht zu uns kommen.“

Hemmschuh für beide Seiten. Dieses Festhalten an ausstiegswilligen Partnern hat allerdings auch Nachteile. Abgesehen von der schwierigen Arbeitsatmosphäre gibt es gute Gründe dafür, künftige Ex-Kollegen schnell aus der Kanzlei zu verbannen. Zwar könne es sein, dass ein Partnerschaftsvertrag vorsieht, einen gekündigten Partner von Partnertreffen auszuschließen. Aber: „Bevor diese Partner nicht die Tür von außen zugemacht haben, kann man das Geschäft nicht weiterentwickeln“, sagt Recruiter Shilton. „Sie haben Zutritt zu allen Meetings; sie bekommen mit, was das Management macht und bei welchen Mandanten wie gepitcht wird.“

Die Alternative wäre die Freistellung. Eine solche Phase bringt allerdings umfangreiche rechtliche Probleme und Unsicherheiten mit sich (► „Grundrechte müssen abgewogen werden“, Seite 53). Davon abgesehen sei sie unnötig, meint Obermann. „Wir hatten keine Verantwortung, jemanden freizustellen. Bei allen Partnern, die gegangen sind, gab es eine einvernehmliche Lösung.“ Man habe sich immer in die Augen schauen können – auch nach deren Ausscheiden.

Das letztgültige Argument gegen den „Gardening Leave“ ist freilich ein anderes: der Mandant. Geht ein Partner, besteht sein Wert wesentlich darin, dass die Man-

danten ihm die Treue halten. „Wenn man dann nicht da ist, läuft der Beratungsbedarf trotzdem weiter“, so ein Queraussteiger. Fällt der angestammte Berater aus, gehen die Mandanten eben woanders hin.

Umso größer der Anreiz für die abgehende Kanzlei, dem abtrünnigen Partner

eine Auszeit ohne Mandantenkontakt zu verordnen, sollte man meinen. Doch für die Kanzlei ist ein solcher Bruch ebenso problematisch. Beispiel Jan Schröder bei Hogan Lovells: Zwar erhofft sich die Kanzlei durch sein längeres Verbleiben, in die Mandantenbeziehungen einbrechen zu

können. „Wenn wir die Mandanten vor den Kopf stoßen, indem wir ihnen den Zugang zum Partner ihrer Wahl verbauen, erreichen wir aber genau das Gegenteil von dem, was wir wollen“, so ein Hogan-Partner. „Eine bessere, breitere Beziehung und ein größeres Stück vom Kuchen.“ ■

INTERVIEW

„Grundrechte müssen abgewogen werden“

Andrea Panzer-Heemeier, Arbeitsrechtspartnerin bei Arqis in Düsseldorf, hat schon einige Beratungsunternehmen bei Streitigkeiten mit Mitarbeitern und Partnern vertreten.

JUVE: Von jetzt auf gleich einen Arbeitnehmer nach Hause schicken – darf man das in Deutschland überhaupt?

Dr. Andrea Panzer-Heemeier: Arbeitnehmer können in Deutschland nicht so einfach freigestellt werden, da sie über einen verfassungsrechtlich geschützten Beschäftigungsanspruch (allg. Persönlichkeitsrecht) verfügen. Nur in Einzelfällen kann das Interesse der Gesellschaft an der Freistellung das Interesse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung überwiegen. Für angestellte Rechtsanwälte gelten grundsätzlich dieselben Regeln.

Gelten diese Regeln auch für Partner von Kanzleien – sie sind ja nicht im engeren Sinne Angestellte?

Die Frage ist, ob eine Analogie zwischen Partnern von Kanzleien und Geschäftsführern besteht. Der BGH hat entschieden, dass Geschäftsführer über keinen Beschäftigungsanspruch verfügen. Fraglich ist, welche Regelungen für Partner von Rechtsanwaltssozietäten gelten. Diese sind ja in der Regel keine Arbeitnehmer, aber auch keine Geschäftsfüh-

rer. Die Ablehnung des Beschäftigungsanspruches beim Geschäftsführer stützt der BGH darauf, dass aufgrund der jederzeitigen Abberufbarkeit eines solchen das Interesse der Gesellschaft an der Freistellung in der Regel überwiegt. Da dies bei Partnern einer Sozietät ja üblicherweise nicht der Fall ist, denke ich, dass ihre Stellung eher einen Beschäftigungsanspruch beinhaltet.



Andrea Panzer-Heemeier, Arbeitsrechtspartnerin bei Arqis in Düsseldorf.

FOTO: ARQIS

Kann man sich gegen die Freistellung wehren?

Durchsetzen kann man seinen Beschäftigungsanspruch im Wege des normalen Gerichtsverfahrens. Aber das dauert üblicherweise länger als die Freistellungsphase. Möglich ist eine einstweilige Verfügung, die nur bei Eilbedürftigkeit gewährt wird. Hier müssen Grundrechte abgewogen werden, wie das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Person gegenüber der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit des Unternehmens. Bei Gerichten sind diese summarischen Verfahren nicht sonderlich beliebt.

Das hört sich nach einem steinigen Weg an. Welche Alternativen gibt es?

Theoretisch könnte man einfach ein Schild an die Tür hängen oder direkt zur neuen Kanzlei wechseln. Man könnte argumentieren, die Freistellung sei eine grobe Pflichtverletzung der Kanzlei. Dies kann allerdings wettbewerbsrechtliche oder standesrechtliche Konsequenzen haben. Oftmals steht ja auch beim Ausscheiden zur Diskussion, was mit der geleisteten Einlage oder mit den Anteilen des Partners passiert. Da möchte man es sich meist nicht mit der abgehenden Kanzlei verscherzen.

Das Gespräch führte Aled Griffiths.