

Neue Juristengeneration: Anpassungsbedarf für Sozietätsverträge

Wie gute Sozietätsverträge über die Generationen hinweg ausgehandelt werden

Rechtsanwalt Prof. Dr. Bernd Hirtz, Köln

Die Vorstellungen junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte von der Bedeutung der Arbeit für ihr Leben haben sich geändert. Junge Juristinnen und Juristen finden ihre Vorstellungen in Sozietätsverträgen alter Art mehr und mehr nicht wieder. Das ist eine der Ursachen dafür, dass Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte langfristig als Angestellte tätig bleiben. Selbstständige Berufsausübung gerät in den Hintergrund. Die Anwaltschaft und Anwaltssozietäten jeder Größe benötigen aber auch künftig Partnerinnen und Partner mit Berufserfahrung, Führungsqualifikation und Unternehmer-eigenschaften. Mögliche Ansätze zu gebotenen Anpassungen in Sozietätsverträgen, gewonnen aus Moderationen solcher Themen in Anwaltsgesellschaften, formuliert der Autor.

I. Die vorgefundene Wirklichkeit

Junge „Anwälte“ sind vorwiegend weiblich. Junge Menschen jeglichen Geschlechts sind, auch wenn sie (voll-)juristisch ausgebildet worden sind, nicht immer geneigt, sich dem bislang weitgehend üblichen anwaltlichen Leistungsdenken zu unterwerfen. Sie streben nicht mehr unbedingt in die Sozietät. Dauerhafte Anstellungsverhältnisse treten an die Stelle früherer gesellschaftsrechtlicher Bindung. Gründe für Spin-Offs aus größeren oder mittleren Anwaltsgesellschaften sind durchaus nicht nur das Vertrauen in eigene wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Vielfach wird von den Betroffenen Flexibilität und Agilität in den größeren Einheiten vermisst. Rechtfertigungsbedarf bei der Gewinnpunkteverteilung oder die Befürchtung, Altersansprüche der Seniorpartner befriedigen zu müssen, sind ebenso Triebfeder wie der – sich häufig nicht realisierende Wunsch – zu einer besseren Work-Life-Balance zu kommen.

Erfahrungen aus Moderationen solcher Themen in Anwaltsgesellschaften und der Gestaltung von Sozietätsverträgen innerhalb der jüngeren Anwaltsgeneration zeigen, dass die tradierten Vertragsmodelle vielfacher Anpassungen bedürfen, um einen Ausgleich zwischen den Generationen zu erreichen. Ein solcher Ausgleich dient der Einbindung der jüngeren Generation in eine von selbstständiger Berufsausübung geprägte Anwaltschaft, der Stabilität von Anwaltsgesellschaften und einer wünschenswerten Bestandskultur der Sozietäten.

II. Volle Arbeitskraft?

Die meisten Sozietätsverträge enthalten eine Regelung, wie sie auch in den Musterverträgen im DAV-Ratgeber für junge Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, 14. Auflage 2018, von

Oepen und Bramkamp vorgeschlagen wird. Danach verpflichtet sich jeder Sozius oder jede Sozia seine oder ihre „ganze Arbeitskraft der Sozietät zu widmen“. Solche Formulierungen haben ihre Berechtigung, soweit sie – im Zusammenhang mit anderen Regelungen – ein Wettbewerbsverbot verdeutlichen. Im Zusammenhang mit Überlegungen zur Work-Life-Balance stellt sich aber die Frage, was Arbeitskraft in diesem Sinne ist.

Hier ist bei jungen Anwälten nichts mehr selbstverständlich. Wer nur bereit ist, 30 Wochenstunden der Arbeit zu widmen, kommt einer solchen Verpflichtung nach, wenn er sich im Übrigen um private Belange kümmert. Angestrebt wird vielfach von jungen Rechtsanwälten oder Rechtsanwältinnen, dass sie auch im Rahmen eines Gesellschaftsvertrages nicht von vornherein dazu verpflichtet sind, ihre ganze Kraft dem Berufsleben zu widmen. Es geht um die Öffnung von Freiräumen, um den Konflikt zwischen beruflicher Tätigkeit und privaten Zielen zu entschärfen. Das führt zur Überlegung, verschiedene Arbeitszeitmodelle bereits in Gesellschaftsverträgen anzulegen und zu begründen. Je nach Interessenlage können solche Arbeitszeitmodelle verbindlich festgelegt und – nach einer Vorankündigungszeit – zur Wahl gestellt werden. Die Folgen auf Gewinnansprüche (siehe nachstehend VI.) sind zu bedenken.

III. Flexible Arbeitszeiten?

Auch im Bereich des anwaltlichen Gesellschaftsrechts finden sich in den letzten Jahren erste Überlegungen zu Bereichen, über die schon längere Zeit im Rahmen des Arbeitsrechts diskutiert wird. So werden von der jungen Generation Arbeitszeitkonten eingefordert, die – in vorherbestimmtem Rahmen – flexible Arbeitszeiten ermöglichen. Die Erfahrung zeigt, dass wegen der Schwierigkeiten der Gestaltung einer Vertretungsregelung solche Modelle – möglicherweise wegen zu geringer Einübungserfahrung – auf tatsächliche Grenzen stoßen. Modelle des Job-Sharings werden skeptisch gesehen, da insbesondere in kleinen und mittleren Einheiten nicht vorausgesagt werden kann, wer von zwei oder drei Personen zu welchem Zeitpunkt welche Flexibilität benötigt.

Auch wenn belastbare Erfahrungen noch fehlen, spricht einiges für Öffnungsklauseln in Sozietätsverträgen. So kann geregelt werden, dass grundsätzlich jeder Partner verpflichtet ist, seine ganze Arbeitskraft der Partnerschaft zur Verfügung zu stellen, wobei davon ausgegangen wird, dass eine solche Arbeitskraft 40 bis 50 Wochenstunden umfasst. Nach einer Vorankündigung von 6 oder 12 Monaten kann die entsprechende Verpflichtung etwa um ein Viertel oder die Hälfte für einen gewissen Zeitraum oder auf Dauer reduziert werden. Für eine erste Reduzierung kann eine verbindliche Regelung im Sozietätsvertrag erfolgen; künftige Veränderungen der Arbeitszeit können durch Mehrheitsentscheidungen gebilligt werden.

IV. Auszeiten?

Die meisten Vertragsmuster für Sozietätsverträge sehen das Thema der Auszeit allenfalls im Zusammenhang mit unfreiwilliger Erkrankung vor. Regelungsvorschläge im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Kinderbetreuung sind selten. In der Praxis werden von der jüngeren Generation solche Regelungen indessen (unabhängig vom Geschlecht des Partners) eingefordert. Solche Vorstellungen gehen hin bis zum Sabbatical.

Sie sind regelbar, wenn Vertretungsmöglichkeiten bestehen oder geschaffen werden. Auszeiten vor und nach Geburten, Elternzeiten oder Pflegezeiten, weil die eigenen Eltern pflegebedürftig sind, werden vermehrt diskutiert und künftig zu regeln sein. Verhandel- und damit regelbar sind die Auswirkungen auf Gewinnansprüche (vgl. nachstehend VI.). Das Hauptproblem ist in der Praxis kleinerer Anwalts-gesellschaften die Vertretungsregelung. Die Gestattung, nach entsprechender Vorankündigung zu Lasten des Gewinnanteils des die Auszeit wahrnehmenden Partners auch ohne dessen Zustimmung Ersatz einstellen zu dürfen, ist angesichts des derzeitigen Nachwuchsmarktes keine taugliche Problemlösung. Unternehmerische Phantasie stößt hier auf natürliche Grenzen. Mehrere Partner einer Sozietät mögen sich auf die jeweiligen Zeitpunkte der Familienplanung verständigen können. Indessen ist die Natur stärker. Das gilt für den Bereich der Familienplanung, Vertretungsbedarf und Vertretungsmöglichkeit bei der Kinderbetreuung und den Zeitpunkt der Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen in besonderer Weise. Größere Einheiten vermögen Kinderbetreuung vor Ort anzubieten. Auch kleine und mittlere Sozietäten berücksichtigen bei der Raumplanung (neben den Hundekörben) bereits Kinderzimmer und vereinbaren – mindestens stundenweise täglich – die Einstellung kinderbetreuender Personen.

V. Home-Office?

Der Ort, an welchem anwaltliche Tätigkeit erbracht wird, ist weniger wichtig geworden. In der Coronapandemie haben wir gelernt, dass das auch für die Wahrnehmung von Besprechungsterminen per Videocall und sogar von Gerichtsterminen (§ 128a ZPO) gelten kann. Praxisinterne Absprachen über Home-Office und Erreichbarkeit können auf einfache Weise zur Flexibilität beitragen.

Schwer auszurotten ist der Verdacht der Bürofremde, die anderen würden zu Hause doch nicht wirklich arbeiten. Teilweise umsatzbasierte Gewinnverteilungsmodelle können solche Befürchtungen zerstreuen helfen. Die Kombination von Home-Office und Teilzeitarbeit wird in der Regel dazu führen, dass die Anwältin oder der Anwalt auch zu Hause nicht immer erreichbar ist. Hier müssen private Flexibilität und betriebliche Notwendigkeit eine praktische Konkordanz finden. Telefonische Weiterleitung ist kein Allheilmittel, wenn in privaten Zeiten weitergeleitet wird. Manchen vereinbarten Kernzeiten der Erreichbarkeit. Andere lassen gegenüber dem Mandanten oder dem Gericht Rückruf innerhalb einer bestimmten Mindestfrist zusichern.

VI. Gewinnverteilung

Gewinnverteilungsregelungen in Sozietätsverträgen sind so vielfältig wie die Anwaltschaft. In größeren Einheiten haben sich – durchaus unterschiedliche – Punktesysteme durchgesetzt. Für Partnerinnen und Partner, die im Rahmen der vorstehend vorgestellten Möglichkeiten ihre durchschnittliche Arbeitszeit reduzieren, die Auszeiten in Anspruch nehmen oder variabel arbeiten wollen, ist eine verlässliche Angabe der Auswirkungen auf den Gewinnanspruch von großer Bedeutung. Hier kann eine Kombination von Lock-Step-Modell einerseits und einem umsatzbasierten Gewinnverteilungsschlüssel andererseits weiterhelfen.

In Sozietätsverträgen findet sich die Regelung, dass ein Jahresbetrag von zum Beispiel bis zu 60.000 Euro pro Partner oder Partnerin nach dem Lock-Step-Prinzip verteilt wird. Wird die Arbeitszeit ermäßigt, wird ein entsprechender Bruchteil dieses Betrages als Gewinnquote gewährt. Der darüber hinausgehende Gewinnanteil wird nach dem vom Partner oder von der Partnerin erwirtschafteten Umsatz errechnet. Damit wird die tatsächlich erbrachte Umsatzleistung auch in Zeiten reduzierter Arbeitskraft gewichtet. Kommt es zu Vertretungsregelungen, sind auch insoweit Anpassungen möglich.

Besonderes Augenmerk verdient die Regelung von Auszeiten, die insbesondere in Zusammenhang mit Geburten nicht zum gänzlichen Wegfall von Gewinnansprüchen führen sollten. Bei Zweifelsfällen empfiehlt sich, bevor solche Regelungen im Sozietätsvertrag scheitern, eine „weiche Formulierung“ mit einer Schiedsgutachtenklausel, wenn die Beteiligten sich alsdann nicht auf eine Gewinnfestsetzung verständigen können.

VII. Problemfall Altersversorgung

Die Altersversorgung von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sollte im Wesentlichen nicht innerhalb der Sozietät stattfinden. Insoweit hat in den letzten Jahren und Jahrzehnten ein deutlicher Auffassungswandel stattgefunden. Aber immer gibt es noch weiter geführte Sozietätsverträge, die – auch außerhalb von betrieblichen Versorgungsregelungen innerhalb von Anwalts GmbHs – zu problematischen, weil die jüngeren Partner stark belastenden Versorgungsansprüchen führen. Die Erfahrung belegt, dass Anwalts-gesellschaften mit solchen Regelungen erhebliche Probleme bei der Findung neuer Partnerinnen und Partner haben.

In diesem Zusammenhang gibt es geradezu eine Strategie jüngerer Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, einerseits das Know-how (oder die Fachanwaltschaft) innerhalb einer angesehenen mittelständischen Anwaltssozietät zu erwerben, dann aber „rechtzeitig“, etwa im Wege eines Spin-Off, zu kündigen, um Altersvorsorgeansprüchen zu entgehen. Es ist daher Teil des Bestandsinteresses der Anwalts-gesellschaft, Versorgungsansprüche zu reduzieren.

Nachdem der BGH judiziert hat, dass die natürliche Abfindung von Anwaltspartnern in der Mitnahmemöglichkeit von Mandaten (ohne Konkurrenzverbot) liegt, sollten Abfindungsregelungen dieser Rechtsprechung folgen und Abfindungen nur im rechtlich gebotenen Maß vorsehen.

VIII. Flexible Vertragsgestaltung

Gute Sozietätsverträge brauchen Öffnungsklauseln, da sich die Interessen der Beteiligten ändern können. Der Sozietätsalltag verhindert häufig Diskussionen über Änderungsbedarf von Vertragsregelungen. Das kann erfahrungsgemäß zum Frustrationsstau führen. Empfehlenswert sind daher bereits Regelungen im Vertrag, in einem gewissen Abstand (etwa alle zwei oder drei Jahre) eine Sozietätsversammlung mit dem Tagesordnungspunkt „Änderungsbedarf des Vertrages“ vorzusehen. Es kann sinnvoll sein, solche Gesprächsrunden durch eine externe Person moderieren zu lassen.

IX. Dann doch lieber Angestellte oder Angestellter?

Beobachtungen der letzten Jahre legen den Schluss nahe, dass jüngere Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte die Mühen der Verhandlungen um angemessene Regelungen im Sozietätsvertrag scheuen und deshalb – ohne entsprechende Chancen auch nur anverhandelt zu haben – den Weg in eine dauerhafte Angestelltentätigkeit gehen. Bleibt es bei diesem Trend, wird dies die Anwaltschaft nachhaltig verändern. Neben den jungen Anwältinnen und Anwälten, die – aus welchen Gründen auch immer – lieber dauerhaft angestellt sein wollen, wird es aber auch künftig Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte geben, die eine sichere Partneraussicht wünschen und eine frühzeitige vertragliche Bindung im Rahmen eines Gesellschaftsvertrages anstreben.

Dieses Ziel entspricht dem Grundsatz selbstständiger und freier Berufsausübung und ermöglicht, Berufserfahrung, Führungsqualität und unternehmerisches Denken der Anwaltschaft und den Anwaltsgesellschaften zu sichern. Es liegt also im Interesse der Anwaltsgesellschaften, Wege zur Partnerschaft zu öffnen. Auch der Beginn des Weges muss vertraglich ausgewogen geregelt sein. Ein Leben als „Scheinsozius“ oder „Scheinsozia“ bringt erhebliche Haftungsrisiken mit sich. Das gilt insbesondere dann, wenn insoweit in diffuser Weise eine freie Mitarbeit vereinbart wird. Empfehlenswert ist also zu Beginn der Tätigkeit ein Angestelltenverhältnis, das den wechselseitigen Bedürfnissen in Bezug auf Arbeitszeitkonten, Auszeiten, Elternzeiten, Home-Office usw. nachkommen kann. Anzustreben ist danach der gute Sozietätsvertrag.



Prof. Dr. Bernd Hirtz, Köln

Der Autor ist Rechtsanwalt. Er ist Vorsitzender des Fördervereins des Instituts für Anwaltsrecht Köln und war bis Ende 2018 Vorsitzender des Zivilverfahrensausschusses des DAV.

Leserreaktionen an anwaltsblatt@anwaltverein.de.

Anwaltsrecht

Ausscheiden, Abfindung, Pension und Wettbewerbsverbote: Was geht nicht?

Problematische Klauseln in Sozietätsverträgen – wie der Interessenausgleich gelingen kann



Dr. Joachim Frhr. von Falkenhausen, LL.M. (Berkeley), Hamburg

Der Autor ist Rechtsanwalt und Retired Partner bei Latham & Watkins LLP. Er ist Mitglied des Berufsrechtsausschusses des DAV und Mitglied des AGH Hamburg.

Leserreaktion an anwaltsblatt@anwaltverein.de.

Thema: Kündigung und Ausscheiden

Der Weg in eine Partnerschaft ist für junge Anwältinnen und Anwälte meist nicht einfach. Das hat viele Gründe (siehe dazu in diesem Heft Hirtz, AnwBl 2020, 600). Genauso mühsam kann es aber werden, wenn die Berufsausübungsgesellschaft wieder verlassen wird. Streitpunkte gibt es viele von der Kündigung über Abfindung und Wettbewerbsverbote bis hin zur Altersversorgung. Und das kann gerade auch bei verdienten Partnern zum Konflikt führen.

Inhalt: Nicht alles geht, was sich Kanzleien wünschen

Vieles, was lange üblich war, ist heutzutage immer schwerer durchsetzbar. Der Autor gibt einen Überblick zu Regelungen der Praxis, den Wertungen der Rechtsprechung und zu klugen Lösungen. Laufzeiten, Kündigungs- und Abfindungsregelungen sollten so gewählt werden, dass ein fairer Interessenausgleich zwischen Kanzlei und Partner erfolgt. Ein Sonderthema ist die Altersversorgung und die häufig übersehene Unverfallbarkeit nach dem Betriebsrentengesetz, das eigentlich auf Anwaltssozietäten nicht Anwendung finden soll (was aber nicht immer sicher ist).

Kontext: Das Recht der Berufsausübungsgesellschaft

Noch immer üben Anwältinnen und Anwälte ihre anwaltliche Tätigkeit – wenn sie nicht Einzelkanzleien betreiben – überwiegend in der Rechtsform der BGB-Gesellschaft aus. Auf die Sozietätsverträge wird vielfach nicht viel Sorgfalt gelegt, Abreden sind nur schlecht dokumentiert oder Klauseln sind über viele Jahre weitergegeben worden. Das rächt sich, wenn es zum Streit kommt und die Klauseln nicht die Entwicklung der Rechtsprechung nachvollzogen haben.

Warum lesen?

Weil der Autor ganz konkret das Know-how seiner jahrzehntelangen anwaltlichen Erfahrung teilt. Und der Text den Beitrag von Hirtz in diesem Heft (AnwBl 2020, 600) perfekt ergänzt.

nil



Thema und Inhalt hat die Anwaltsblatt-Redaktion zusammengefasst. Der vollständige Aufsatz (AnwBl Online 2020, 502) erscheint:

- ▶ in der Anwaltsblatt-App
- ▶ als PDF unter www.anwaltsblatt.de/ao/2020-502 (5 Seiten)
- ▶ in der Anwaltsblatt-Datenbank (www.anwaltsblatt.de).