



**„1. Stuttgarter Syndikustag der Rechtsanwaltskammer Stuttgart
und der Allianz Lebensversicherungs-AG -
Erfahrungsaustausch zwischen Syndikusanwälten und Kanzleien“**

am 26.07.2006 von 16:00 Uhr bis 19:20 Uhr in Stuttgart

„Der Syndikusanwalt als Berater des Unternehmens“:

Rechtsanwältin Marie-Luisa Fendel, Daimler Chrysler AG

„Kooperation von Syndikusanwälten und externen Rechtsanwälten...“

„...aus der Sicht von Großkanzleien“:

Rechtsanwalt Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Rechtsanwälte Gleiss Lutz

„...aus der Sicht kleinerer Anwaltskanzleien“:

Rechtsanwalt Uwe Hartmann, Rechtsanwälte Hartmann Gallus Metzger

„Die unabhängige Ordnungsfunktion des Syndikusanwalts im Unternehmen“:

Rechtsanwalt Gerhard Pietsch, Mahle GmbH

„Die Absicherung durch das anwaltliche Versorgungswerk und die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht“:

Rechtsanwalt Jürgen Eckhardt, Versorgungswerk der Rechtsanwälte in Baden-Württemberg

Kooperation von Syndikusanwälten und externen Rechtsanwälten aus der Sicht von Großkanzleien

Rechtsanwalt Dr. Jobst-Hubertus Bauer

1. Erwartungen an Anwälte einer Großkanzlei

- a) **Spezialisierung.**
- b) Überdurchschnittliche **Qualität** der Arbeit (erstklassige Rechtskenntnisse, sehr gutes Judiz, Verständnis für wirtschaftliche Vorgänge).
- c) **Verständnis** für die Arbeit der Syndikusanwälte.
- d) Schnelligkeit, hohe **Flexibilität** sowie (notfalls) ständige Erreichbarkeit der Anwälte.
- e) **Haftungsminimierung** für das Unternehmen, die Unternehmensleitung oder Rechtsabteilung („Persilscheine“).
- f) Höhere interne **Überzeugungskraft** („Der Prophet [= Syndikusanwalt] gilt gelegentlich nichts im eigenen Land“).
- g) **Übermittlung unerfreulicher Botschaften** an die Unternehmensleitung; „Alibifunktion“ des externen Anwalts.
- h) Externer Anwalt als **Sparringspartner** bei der Erörterung und Lösung rechtlicher Probleme.
- i) **Vertrauensvolle** Zusammenarbeit, d.h. kein arrogantes und überhebliches Auftreten des externen Anwalts, Teamfähigkeit.
- j) **Keine** Bearbeitung der Mandate durch (wechselnde) **Heerscharen** von Mitarbeitern („over-staffing“); andererseits Vorhandensein der ggf. notwendigen „**man-power**“; Bestimmung eines **Mandatsführers**, wenn Kanzlei mit mehreren Anwälten eine Sache bearbeitet oder mehrere Anwälte einer Kanzlei in verschiedenen Sachen tätig sind.
- k) Klare **Handlungsempfehlungen**, also keine seitenlangen theoretischen Ausführungen, wo dies nicht angebracht ist.
- l) **Offene Kommunikation** bei Interessenkollisionen.
- m) Einbringen von **Branchen-Know-How** einerseits, andererseits Erwartung von **Loyalität/Exklusivität**.
- n) Internationale **Vernetzung**, fusionierte Megakanzlei mit Büros in den wichtigsten Wirtschaftsmetropolen oder Großkanzlei mit Alliancen.
- o) **Verschwiegenheit.**
- p) **Aktive Zusammenarbeit**, z.B. Unterrichtung über neue rechtliche Entwicklungen, soweit sie für das Unternehmen relevant sind.

2. Erwartungen an Rechtsabteilung/Syndikusanwälte

- a) Offenes **Ansprechen von Kritikpunkten**, z.B. bei unbefriedigender Dienstleistung.
- b) **Rechtzeitige Einbindung**, d.h. möglichst nicht erst dann, wenn das „Kind in den Brunnen gefallen ist“.
- c) Kein übermäßiger **Zeitdruck**, es sei denn, dieser ist unvermeidbar.
- d) Klare **Benennung eines Ansprechpartners** auf Unternehmensseite und **Koordinierung** der Zusammenarbeit mit anderen internen Stellen.
- e) Zügige Bereitstellung der für die Mandatsbearbeitung notwendigen **Informationen** und sinnvolle/nachvollziehbare Fragestellungen.
- f) Last but not least: **Bezahlung** des vereinbarten Honorars und kein späteres Feilschen.

3. Potentielle Konfliktbereiche in der Zusammenarbeit

- a) **Honorarfragen** (Tages-, Stundensätze, Streitwertvereinbarung, Pauschalvergütung, Abrechnung nach Zeitabschnitten, unzureichende Absprachen, mangelnde Transparenz der Rechnung, höherer Aufwand als ursprünglich angenommen bzw. notwendig).
- b) **Haftungsbeschränkung**.
- c) **Unterschiedliche Auffassungen über Rechtsfragen**, insbesondere, wenn Rechtsansicht der Rechtsabteilung/des Syndikusanwalts bestätigt werden soll; in diesen Fällen ist sehr viel „Fingerspitzengefühl“ auf Seiten des Anwalts nötig.
- d) **Mandatserteilung durch Unternehmensleitung** an der Rechtsabteilung vorbei.
- e) Mangelnde **zeitliche Absprachen**.
- f) Vertretung von **Konkurrenzunternehmen**.

Kooperation von externen Rechtsanwälten aus kleineren Büros mit Syndikusanwälten im Unternehmen

Rechtsanwalt Uwe Hartmann

1. Kooperation mit dem Spezialisten

Anders als der spezialisierte externe Rechtsanwalt ist der Syndikusanwalt häufig gezwungen, sich mit Rechtsproblemen aus verschiedenen Rechtsgebieten auseinanderzusetzen. Für den externen Rechtsanwalt ist es deshalb oftmals leichter sich zu spezialisieren.

2. Kooperation mit dem externen forensisch tätigen Rechtsanwalt

Sofern der Syndikusanwalt nur selten vor Gericht auftritt, bietet es sich an, bei Rechtsstreiten vor Gericht auf den spezialisierten und erfahrenen externen Rechtsanwalt zurückzugreifen.

3. Keine Konkurrenz zwischen Syndikusanwalt und externem Rechtsanwalt

Der externe Rechtsanwalt sollte nur ergänzend zum Syndikusanwalt tätig werden.

4. Erfahrungs- und Informationsaustausch, Fortbildung

Der spezialisierte externe Rechtsanwalt und der Syndikusanwalt, mit seinen unternehmensspezifischen Spezialkenntnissen, sollten ihre Erfahrungen regelmäßig austauschen und sich gegenseitig fortbilden.

5. Vergütungsregelung

Die Vergütung des externen Rechtsanwaltes sollte eindeutig geregelt sein. Bei einer langfristigen Zusammenarbeit bietet sich eine Vergütungsvereinbarung auf der Basis eines Stundenhonorars für beide Vertragsparteien an.

6. Vertrauen und Respekt

Für eine dauerhafte und erfolgreiche Zusammenarbeit ist gegenseitiges Vertrauen, Respekt und Anerkennung ebenso zwingend wie die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft beider Vertragsparteien.

7. Synergieeffekte

Der externe Rechtsanwalt sowie der Syndikusanwalt sollten die jeweils bestehenden Kontakte und Geschäftsverbindungen für das eigene Unternehmen nutzen und sich gegenseitig empfehlen.

Aufeinandertreffen von externen Rechtsanwälten mit Syndikusanwälten

Rechtsanwalt Uwe Hartmann

1.

In der Praxis kommt es offensichtlich nicht allzu häufig vor, dass der externe Rechtsanwalt im Rahmen einer außergerichtlichen oder gerichtlichen Tätigkeit einem Syndikusanwalt gegenübersteht. Selbst im außergerichtlichen Bereich ist dies selten.

Dies hat möglicherweise damit zu tun, dass die Unternehmen bereits dann externe Rechtsanwälte einschalten, wenn die Verhandlungen zwischen ihrem Syndikusanwalt und ihrem Geschäftspartner zu keinem Ergebnis geführt haben.

In den Spezialgebieten wie Familienrecht, Erbrecht, Wohnungs- und Miteigentumsrecht, Bau-, Architekten- und Ingenieurrecht etc. dürfte hinzukommen, dass Syndikusanwälte häufig externe Rechtsanwälte empfehlen, sofern sie über zu wenig Mandate und somit über zu wenig Erfahrung in diesen Bereichen verfügen. Für eine Nebentätigkeit haben die Syndikusanwälte oftmals nur wenig Zeit. Die Vertretung von Kolleginnen und Kollegen aus dem eigenen Unternehmen könnte zudem mit besonderen "Risiken" verbunden sein.

2.

Beim Aufeinandertreffen von externen Rechtsanwälten und Syndikusanwälten wird nicht immer die gleiche Sprache gesprochen. Dies könnte mit den unterschiedlichen Tätigkeitsweisen und den damit verbundenen Erfahrungen zu tun haben.

3.

Vergleichsverhandlungen sind hin und wieder schwierig, wenn der Syndikusanwalt und der externe Rechtsanwalt über unterschiedliche Erfahrungen und Auffassungen bezüglich der gerichtlichen Durchsetzbarkeit ihrer Forderungen (Beweislastregelung, Kosten und Dauer des Verfahrens etc.) verfügen.

4.

Es kommt vor, dass seitens der Syndikusanwälte kein Verständnis für die externen Rechtsanwälte im Hinblick auf deren Vergütung besteht, wie z. B. bei PKH-Mandaten.

5.

Gelegentlich kommt es in der Praxis zu Problemen, weil der Syndikusanwalt nur schlecht erreichbar ist, sofern er das Mandat als Rechtsanwalt außerhalb des Unternehmens betreut.

„Die Absicherung durch das anwaltliche Versorgungswerk und die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung“

Rechtsanwalt Jürgen Eckhardt

Eckpunkte:

1. Vorsorge für Alter, Berufsunfähigkeit, Hinterbliebene
2. Leistungen im kollektiven System äquivalent zu den geleisteten Beiträgen
 - a) Altersrente in verschiedenen Varianten
 - b) Berufsunfähigkeitsrente
 - c) HinterbliebenenrenteZu a) bis c)
Hinweise zur Berechnung
3. Befreiung von der Versicherungspflicht in der GRV
 - „Anstellung bei anderen Rechtsanwälten“
 - „Anstellung bei einem nicht anwaltlichen Unternehmen“
4. Voraussetzungen für die Befreiung
 - a) Antrag
 - b) Angabe der Beschäftigung durch das Mitglied
 - c) Bestätigung des Arbeitgebers
 - d) Bestätigung des Versorgungswerks
5. Verfahren beim Versorgungswerk und der Rentenversicherung
6. Überprüfung nach § 28 p Abs. 1 SGB IV
7. Erfahrungen des Versorgungswerks zur Befreiung mit Spezialfällen
8. Rechtslage bei fehlender Befreiung
9. Höhe der Beiträge bei fehlender Befreiung
10. Fazit:

In der Regel ist die Befreiung unserer Mitglieder von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht problemlos; die Beitragspflicht kann bei fehlender Befreiung zu erhöhter Beitragslast führen.