

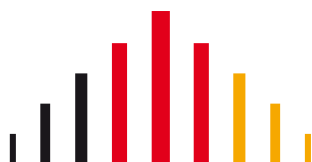
2/2006

15. 4. 2006 37. Jahrgang

BRAK Mitteilungen

Herausgeber

BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER



Aus dem Inhalt

Beirat

RAuN Dr. Eberhard Haas, Bremen
RA Dr. Christian Kirchberg, Karlsruhe
RA JR Heinz Weil, Paris

Akzente

Schnelles Scheidungsglück ganz billig? (RAuN Dr. Bernhard Dombek) 49

Aufsätze

Zur freiwilligen Rückgabe von Zulassungen
(RA Ottheinz Kääb/Dr. Willi Oberlander) 50

Berufliche Situation junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte
(Prof. Dr. Christoph Hommerich u.a.) 55

Arbeitsanleitung zur Einnahmenüberschussrechnung
(RA Dr. Klaus Otto) 66

Pflichten und Haftung des Anwalts

Das aktuelle Urteil (RA Holger Grams)
Beweislast bei Anwaltsfehlern im Strafprozess
(OLG München v. 30.12.2005) 74

Amtliche Bekanntmachungen

Beschlüsse der 5. Sitzung der 3. Satzungsversammlung bei der
Bundesrechtsanwaltskammer am 7.11.2005 in Berlin 79

Berufsrechtliche Rechtsprechung

Zum Verbot der Sternsozietät
(BGH v. 14.11.2005) 82

Fachanwalt – zum Fallquorum im Verwaltungsrecht
(AGH Berlin v. 29.9.2005) 86

Unzulässiger Forderungseinzug zu niedrigem Pauschalpreis
(OLG Köln v. 18.11.2005) 99

BRAKMagazin

Der Weg zum Kanzleierfolg

Der Businessplan als Anwaltsstrategie

SIGNATURSERVICE

für Anwaltsnotare und Notare,

die eine Signaturkarte benötigen oder von der
NotarNet GmbH (BNotK) erworben haben.

vertrieb@annotext.de oder

© (02421) 8403-6100

www.annotext.de/notarkarte

AnNoText®

In erfolgreichen Kanzleien zu Hause.

Das „Soldan-Gründungsbarometer“ Berufliche Situation junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte

Projektteam: Prof. Dr. *Christoph Hommerich*, RA Dr. *Matthias Kilian*, Dipl.-Vwl. *Silke Krämer*, *Carola Hommerich*, M.A., Dipl.-Soz. *Heike Jackmuth* Mag. rer. publ., *Thomas Wolf*, M.A.
Ansprechpartner: Prof. Dr. *Christoph Hommerich*, hommerich@soldaninstitut.de

Seit Jahrzehnten ist die deutsche Anwaltschaft durch ein kontinuierliches Größenwachstum gekennzeichnet. Als Folgen dieser Entwicklung sind neben dem ständig wachsenden Konkurrenzdruck und der zunehmenden Spezialisierung der Profession vor allem erschwerte Einstiegsbedingungen für junge Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in den Anwaltsberuf zu erkennen. Für viele Neueinsteiger ist der Weg in den Anwaltsberuf mit hohen Risiken verbunden, die angesichts bislang eher spärlich vorhandener Marktinformationen nur schwer eingeschätzt werden können. Um diese Informationslücke zu schließen, hat das Soldan Institut für Anwaltmanagement e.V. von Oktober 2004 bis Januar 2005 knapp 600 junge Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Zulassungsjahrgangs 2003 befragt und auf dieser Grundlage die berufliche Situation von Kanzleigründern sowie von angestellten Anwälten und freien Mitarbeitern untersucht. Einige zentrale Ergebnisse des „Soldan-Gründungsbarometers“ sollen im Folgenden vorgestellt werden.

1. Ablauf der Studie und Charakterisierung der Population

1.1 Forschungsdesign und Durchführung der Befragung

Im Rahmen des „Soldan-Gründungsbarometers“ wird das Soldan-Institut für Anwaltmanagement junge Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte während der ersten fünf Jahre ihrer Anwaltstätigkeit begleiten und sie regelmäßig zu ihren Erfahrungen und ihrem beruflichen Werdegang befragen. Durch diese Panelstudie wird es möglich sein, Einflussfaktoren auf einen erfolgreichen Start in den Anwaltsberuf zu identifizieren. Hierzu wurden dem Soldan Institut für Anwaltmanagement von den Rechtsanwaltskammern 8.629 Adressen der 2003 neu zugelassenen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zur Verfügung gestellt. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine 30 %-Zufallsstichprobe gezogen, welche den Kammergrößen entsprechend gewichtet wurde. Zwischen Oktober 2004 und Januar 2005 wurden 2.588 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte angeschrieben, von denen sich insgesamt 593 an der Befragung beteiligten. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 25,9 %.

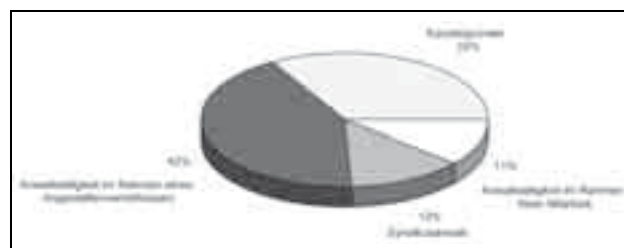
1.2 Generelle Charakteristika der Befragten

Die junge Anwaltschaft ist heterogen zusammengesetzt. Ein Drittel der jungen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte wählt den Weg in die Selbständigkeit. 42 % beginnen ihre berufliche Laufbahn in einem festen Angestelltenverhältnis. 11 % werden zunächst als freie Mitarbeiter tätig und 13 % der Befragten starten als Syndikusanwälte bei Unternehmen oder Verbänden in den Beruf.

40 % der jungen Anwaltschaft sind weiblich. Hinsichtlich der Art der Berufsausübung zeigen sich zwischen den Geschlechtern keine signifikanten Unterschiede. Rechtsanwälte sind im Vergleich zu ihren weiblichen Kollegen fast ebenso häufig an-

gestellt tätig (42 % gegenüber 41 %). Rechtsanwältinnen üben den Anwaltsberuf leicht häufiger als Syndikusanwältinnen als ihre männlichen Kollegen (14 % gegenüber 12 %).

Abb. 1: Art der Berufsausübung



Im Durchschnitt haben die befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte 9,4 Semester bis zum ersten juristischen Staatsexamen studiert. Je nach Anwaltstyp ergeben sich signifikante Unterschiede. Die in Sozietäten angestellten Rechtsanwälte weisen die kürzeste Studiendauer von durchschnittlich 8,8 Semestern auf. Angestellte Anwälte und freie Mitarbeiter in Einzelkanzleien und Bürogemeinschaften haben im Schnitt ein Semester länger studiert. Die vergleichsweise längste Studiendauer von 10 Semestern absolvieren die selbständigen Einzelanwälte.

Tab. 1: Durchschnittliche Studiendauer bis zum ersten juristischen Staatsexamen

Anwaltstyp	durchschnittliche Studiendauer bis zum ersten juristischen Staatsexamen (in Semestern)
Gründer Einzelkanzlei	10,0
Gründer Sozietät	9,7
Einsteiger in eine Sozietät	9,2
angestellte Rechtsanwälte in Sozietäten	8,8
angestellte Rechtsanwälte in Einzelkanzleien/Bürogemeinschaften	9,9
Syndikusanwälte	9,3
freie Mitarbeiter in Sozietäten	9,2
freie Mitarbeiter in Einzelkanzleien/Bürogemeinschaften	9,8

$p < = 0,05$

Auch die Durchschnittsnoten¹ der beiden Staatsexamina variieren deutlich nach Anwaltstyp.

Das „Soldan-Gründungsbarometer“

- Die besten Noten weisen die in Sozietäten angestellten Rechtsanwälte auf. Die Gründer von Sozietäten und Einzelkanzleien erreichen durchschnittlich deutlich schlechtere Ergebnisse.
- Auffallend ist die Notendifferenz zwischen den freien Mitarbeitern aus Sozietäten und denen aus Einzelkanzleien oder Bürogemeinschaften. Im zweiten Staatsexamen schneiden letztere fast um eine halbe Note schlechter ab.

Es wird also erkennbar, dass Sozietäten die – gemessen an den Ausbildungsnoten – besseren Hochschulabgänger rekrutieren können.

Tab. 2: Durchschnittliche Noten in den Staatsexamina nach Anwaltstyp

Anwaltstyp	durchschnittliche Note im ersten juristischen Staatsexamen	durchschnittliche Note im zweiten juristischen Staatsexamen
Gründer Einzelkanzlei	3,3	3,5
Gründer Sozietät	3,3	3,4
Einsteiger in eine Sozietät	3,0	3,0
angestellte Rechtsanwälte in Sozietäten	2,3	2,5
angestellte Rechtsanwälte in Einzelkanzleien/Bürogemeinschaften	3,1	3,2
Syndikusanwälte	3,2	3,0
freie Mitarbeiter in Sozietäten	3,0	3,0
freie Mitarbeiter in Einzelkanzleien/Bürogemeinschaften	3,3	3,4

$p < 0,05$

1.3 Übergang in den Anwaltsberuf

Der Übergang in die Berufswelt vollzieht sich nicht immer als reibungslos verlaufender Wechsel zwischen zwei Bezugssystemen, vom Bildungssystem in das Beschäftigungssystem. Speziell im Zusammenhang mit dem Einstieg in den Anwaltsberuf soll im Folgenden analysiert werden, welche Berufspräferenzen die jungen Anwälte ursprünglich hatten und ob die in ihnen zum Ausdruck kommenden Berufswünsche verwirklicht werden konnten.

1.3.1 Berufspräferenzen

Die Entscheidung für einen Beruf wird von Jurastudenten oft bis zur zweiten juristischen Staatsprüfung aufgeschoben. Gründe hierfür sind in ihrem – nicht immer gerechtfertigten – Vertrauen in eine hohe Fachrichtungsflexibilität² zu sehen, aber auch darin, dass bei Juristen die Examensnote einen sehr hohen Stellenwert für die faktischen beruflichen Optionen hat. Als Konsequenz ergibt sich, dass junge Juristen den Arbeitsmarkt erst relativ spät analysieren³ und sich dementsprechend spät auf die **faktischen** Chancen einstellen.

1 Bei der Errechnung der durchschnittlichen Examensergebnisse wurden die folgenden Notenwerte vergeben: sehr gut, gut = 1, vollbefriedigend = 2, befriedigend = 3, ausreichend = 4.

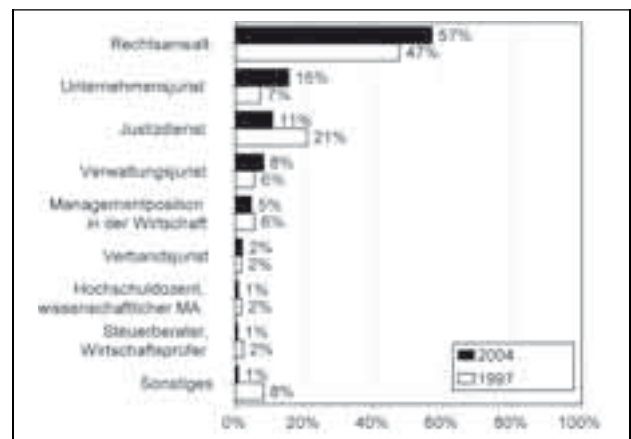
2 Fachrichtungsflexibilität bezeichnet die Breite des Spektrums beruflicher Einsatzmöglichkeiten, die an eine bestimmte Ausbildung gekoppelt sind. Vgl. Hommerich, Die Dauer der Juristenausbildung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von Referendarinnen und Referendaren in Nordrhein-Westfalen, 1993, S. 16

Die jungen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte wurden gefragt, welche berufliche Position für sie gegen Ende ihrer juristischen Ausbildung die höchste Priorität hatte. 57 % der Befragten favorisierten am Ende ihrer Ausbildung den Beruf des Rechtsanwaltes. Dies sind 10 % mehr als 1997.⁴

In gleichem Maße hat der Wunsch nach einer Karriere im Justizdienst innerhalb der letzten Jahre abgenommen. Eine Anstellung als Unternehmensjurist ist in der Beliebtheit der Befragten deutlich gestiegen und liegt mit 15 % doppelt so hoch wie 1997. Diese Entwicklung ist wohl vor allem den stagnierenden Teilarbeitsmärkten „Justiz“ und öffentliche Verwaltung mit ihren hohen Einstiegsbarrieren geschuldet.

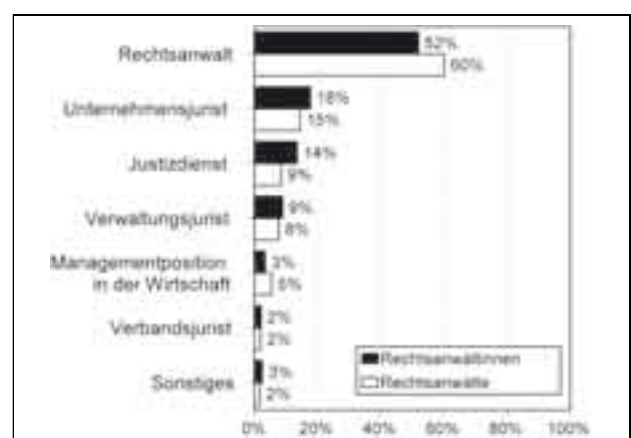
Insgesamt ist festzuhalten, dass 43 % der Befragten den Anwaltsberuf ursprünglich **nicht** anstrebten.

Abb. 2: Berufspräferenz am Ende der juristischen Ausbildung 1997/2004



Differenziert nach Geschlecht ergibt sich, dass eine Karriere im Justizdienst von Rechtsanwältinnen leicht häufiger genannt wird als von ihren männlichen Kollegen. Im Vergleich zu früheren Erhebungen⁵ hat sich dieser Unterschied in den letzten Jahren allerdings stark vermindert (10 % Differenz zu 1997).

Abb. 3: Berufspräferenz am Ende der juristischen Ausbildung nach Geschlecht



3 Hommerich, Der Einstieg in den Anwaltsberuf. Eine empirische Untersuchung der beruflichen Situation von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, 2001, S. 47.

4 Die Ergebnisse dieser Studie werden mit denen einer empirischen Untersuchung des Jahres 1997 verglichen. Damals wurden knapp 2.300 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die zwischen 1990 bis 1996 zugelassen wurden, befragt. Vgl. Hommerich 2001.

5 Vgl. Hommerich, Die Anwaltschaft unter Expansionsdruck. Eine Analyse der Berufssituation junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, 1988, S. 58–59; Hommerich 2001, S. 48.

Das „Soldan-Gründungsbarometer“

Tab. 3: Berufspräferenz am Ende der juristischen Ausbildung nach Anwaltstyp

	Gründer Einzelkanzlei	Gründer Sozietät	Einsteiger in eine Sozietät	angestellte Rechtsanwälte in Sozietäten	angestellte Rechtsanwälte in Einzelkanzleien/Bürogemeinschaften	Syndikusanwälte	freie Mitarbeiter in Sozietäten	freie Mitarbeiter in Einzelkanzleien/Bürogemeinschaften
Rechtsanwalt	58 %	62 %	61 %	70 %	53 %	17 %	72 %	35 %
Unternehmensjurist	16 %	14 %	11 %	8 %	12 %	48 %	2 %	25 %
Justizdienst	9 %	14 %	6 %	14 %	14 %	11 %	11 %	10 %
Verwaltungsjurist	9 %	5 %	17 %	5 %	12 %	8 %	11 %	5 %
Managementposition in der Wirtschaft	6 %	5 %	6 %	2 %	4 %	9 %	2 %	5 %
Verbandsjurist	1 %	0 %	0 %	1 %	4 %	4 %	0 %	20 %
Sonstiges	1 %	0 %	0 %	4 %	2 %	3 %	2 %	0 %

p < = 0,05

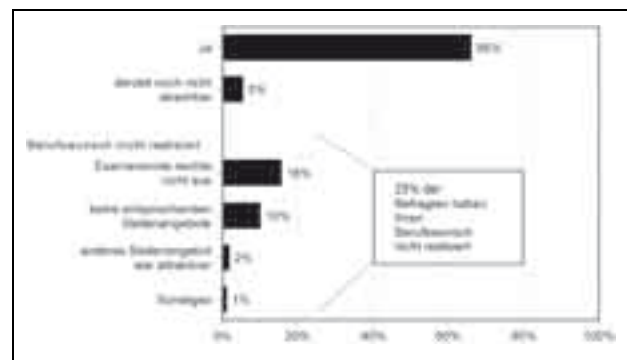
Eine Differenzierung nach Anwaltstyp offenbart weitere wichtige Unterschiede innerhalb der jungen Anwaltschaft.

- Während 70 % der in Sozietäten angestellten Rechtsanwälte und 72 % der dortigen freien Mitarbeiter eine spezifische Berufsorientierung in Richtung Anwaltschaft erkennen lassen, trifft dies seltener auf die Gruppe der Gründer eigener Kanzleien zu.
- Nur 53 % der angestellten Anwälte in Einzelpraxen und Bürogemeinschaften und 35 % der dortigen freien Mitarbeiter sind in ihrem Zielberuf untergekommen.
- Die Syndikusanwälte favorisieren erwartungsgemäß am Ende ihrer Ausbildung weit mehr als jede andere Gruppe eine Tätigkeit als Unternehmensjurist. Lediglich 17 % von ihnen wollten ursprünglich den Beruf des Rechtsanwalts ergreifen.

1.3.2 Realisierung der Berufswünsche

Die Befragten wurden gebeten anzugeben, ob sie ihren ursprünglichen Berufswunsch realisieren konnten. Knapp ein Drittel der jungen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte verneint dies, 66 % bejahen dies.

Abb. 4: Realisierung der Berufswünsche



Differenziert nach Anwaltstyp lassen sich einige Unterschiede erkennen:

- Vor allem Gründer von Sozietäten sowie Einsteiger und freie Mitarbeiter in Sozietäten konnten ihre Berufswünsche mehrheitlich realisieren. Ebenso ergeht es der überwiegenden Mehrheit der Syndikusanwälte. Einzelanwälte und freie Mit-

Tab. 4: Realisierung der Berufswünsche nach Anwaltstyp

	selbständige Einzelanwälte	Gründer einer Sozietät	Einsteiger in eine Sozietät	angestellte Rechtsanwälte in Sozietäten	angestellte Rechtsanwälte in Einzelkanzleien/Bürogemeinschaften	Syndikus-Anwälte	freie Mitarbeiter in Sozietäten	freie Mitarbeiter in Einzelkanzleien/Bürogemeinschaften
ja	58 %	75 %	78 %	71 %	61 %	71 %	75 %	45 %
derzeit noch nicht absehbar	8 %	0 %	0 %	6 %	0 %	4 %	9 %	5 %
Berufswunsch nicht realisiert	Examensnote reichte nicht aus	22 %	20 %	11 %	13 %	22 %	11 %	10 %
	keine entsprechenden Stellenangebote	10 %	5 %	6 %	7 %	16 %	7 %	40 %
	sonstiges	3 %	0 %	6 %	3 %	2 %	8 %	0 %

p > = 0,05

Das „Soldan-Gründungsbarometer“

arbeiter in Einzelkanzleien und Bürogemeinschaften konnten deutlich weniger als die anderen Gruppen ihre Berufsvorstellungen realisieren. **Die freien Mitarbeiter in Einzelkanzleien und Bürogemeinschaften haben zu über 50 % ihr Berufsziel nicht erreichen können.**

- Auffallend ist, dass die nach Examensnoten eher schlechter qualifizierten angestellten Rechtsanwälte und freien Mitarbeiter in Einzelkanzleien und Bürogemeinschaften jeweils zu 40 % fehlende Stellenangebote und lediglich zu 10 % ihre Examensleistung für ihre berufliche Situation verantwortlich machen.

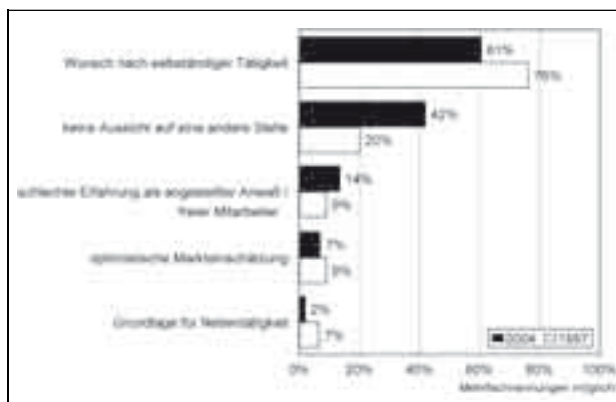
2. Berufliche Situation der Gründer

Aufgrund der Heterogenität der jungen Anwaltschaft ist es sinnvoll, den Berufseinstieg der Gründer eigener Kanzleien einerseits und der angestellten Anwälte bzw. freien Mitarbeiter andererseits separat zu untersuchen. Die Gründer lassen sich anhand der Wahl der Organisationsform ihrer Kanzleigründung in drei verschiedene Gruppen unterteilen: Zwei Drittel der Neugründer wählen als Kanzleiform die Einzelkanzlei, während 19 % eine Bürogemeinschaft eröffnen. 15 % der Befragten gründen gemeinsam mit einem oder mehr Partnern eine Sozietät. Bei ihnen allen ist vor allem von Interesse, Erfolgsfaktoren für die Gründung ihrer Praxen herauszuarbeiten. Daher sollen ihre Motivation, der Ablauf ihrer Gründungsplanung und ihre wirtschaftliche Entwicklung in der Gründungsphase analysiert werden.

2.1 Gründungsmotivation

Als wichtigstes Motiv für die Gründung einer **eigenen** Kanzlei geben knapp zwei Drittel der Befragten (61 %) den Wunsch nach einer **selbständigen** Tätigkeit an. Demgegenüber äußern 42 %, aufgrund fehlender Aussicht auf eine andere Stelle den Weg in die Selbständigkeit gewählt zu haben. 14 % der Gründer wechselten in die Selbständigkeit, nachdem sie aus ihrer Sicht schlechte Erfahrungen als angestellte Anwälte oder freie Mitarbeiter gemacht hatten. Alle anderen Motive spielen bei den Kanzleigründungen eher eine untergeordnete Rolle. Gegenüber 1997 wird der Wunsch nach einer selbständigen Tätigkeit von erheblich weniger Befragten (Differenz: 15 %) geäußert. Die fehlende Aussicht auf eine Arbeitsstelle wird hingegen von mehr Kanzleigründern als ausschlaggebend für eine Gründung angegeben (Differenz: 22 %).

Abb. 5: Motive für die Neugründung einer Kanzlei/Sozietät/ Bürogemeinschaft 1997/2004



Dies ist ein Indikator für eine deutliche Verschärfung der Lage auf dem Arbeitsmarkt, der von einer sinkenden Nachfrage nach Juristen gekennzeichnet ist.⁶ Dennoch kann die Gründung einer eigenen Kanzlei nicht hauptsächlich aus einem übersättig-

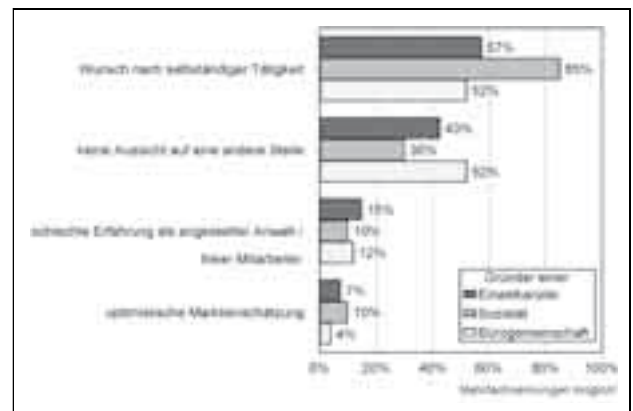
ten Anwaltsmarkt erklärt werden, da der überwiegende Teil der Befragten noch immer eine selbständige Berufsausübung wünscht.

Differenziert nach den Kanzleiformen, die von den Gründern gewählt wurden, ergeben sich erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Motive für die Kanzleigründung.

Eine große Mehrheit von 85 % der **Sozietätsgründer** weist eine spezifisch auf eine selbständige Anwaltstätigkeit gerichtete Motivation auf. Demgegenüber werden deutlich weniger selbständige Einzelanwälte (57 %) und Gründer von Bürogemeinschaften (52 %) vom Gedanken an die Selbständigkeit angespornt.

Unter Gründern von Einzelkanzleien und Bürogemeinschaften ist die fehlende Aussicht auf eine Stelle als Motiv erheblich stärker ausgeprägt (43 % bzw. 52 %) als bei den Gründern von Sozietäten (30 %). Offenbar agieren Sozietätsgründer in einem viel höheren Maße aus eigenem Antrieb heraus, während die Gründungen von Einzelkanzleien und Bürogemeinschaften stärker als Reaktion auf den schwachen Arbeitsmarkt gesehen werden kann.

Abb. 6: Motive für die Neugründung einer Kanzlei/Sozietät/ Bürogemeinschaft nach Kanzleiform



Befragt nach den Beweggründen für die Wahl der jeweiligen Organisationsform ihrer Kanzleien, stellen die Gründer von Sozietäten meist die Möglichkeit zu kontinuierlichem Austausch mit ihren Partnern in den Vordergrund (30 %), während die Einzelanwälte hauptsächlich die eigene Unabhängigkeit (42 %) betonen. Die Gründer von Bürogemeinschaften wählen diese Kanzleiform vor allem, um ihr Kostenrisiko zu mindern (44 %).

2.2 Gründungsplanung

Trotz der Tatsache, dass eine „unzureichende Planung und mangelnde kaufmännische Erfahrung von jungen Juristen“⁷ als Hauptursache für das Scheitern von Kanzleigründungen angesehen wird, nutzt eine überwiegende Mehrheit von 83 % der Befragten keine einschlägigen Beratungsangebote, z.B. durch Besuch entsprechender Seminare von DAV oder BRAK. **Im Vergleich zu 1997 ist der Anteil derer, die sich in der Gründungsphase ihres Unternehmens nicht beraten lassen, um 11 % gestiegen.**⁸

6 Vgl. Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), Arbeitsmarkt-Informationsservice Jahresbericht 2005, S. 35.

7 Leis, Kanzleigründungsplan, in: DAV/FORUM junge Anwaltschaft (Hrsg.), DAV-Ratgeber für junge Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, 10. Auflage, 2004, S. 205–216, S. 205.

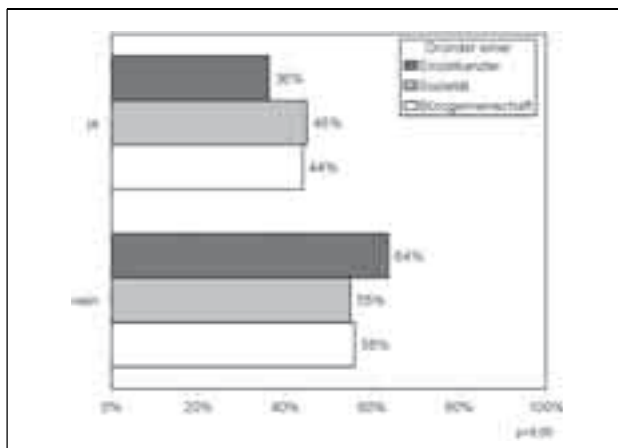
8 1997 wurden verschiedene Antwortmöglichkeiten vorgegeben, unter anderem „Ja, durch einen erfahrenen Anwaltskollegen“. Diese Vorgaben wurden 2004 nicht gemacht, daher u.U. die geringere Zustimmung.

Das „Soldan-Gründungsbarometer“

Differenziert nach Kanzleiform ergeben sich signifikante Unterschiede zwischen den Neugründern. Während sich ein Viertel der Gründer von Sozietäten beraten lässt, nehmen lediglich 20 % der Kanzleigründer und nur 15 % der Gründer von Bürogemeinschaften entsprechende Beratung in Anspruch. Insgesamt ergeben sich aus der Analyse damit deutliche Hinweise auf eine **abnehmende** Professionalisierung der Kanzleigründungen.

Der Trend zur Beratungsresistenz der jungen Gründerinnen und Gründer wird auch durch die Beantwortung der Frage bestätigt, ob sie ihrer Kanzleigründung einen individuellen Businessplan zugrunde legten. In einem solchen Plan werden Eck- und Zielpunkte des eigenen Vorhabens in Form eines ausgearbeiteten Zeitplans schriftlich fixiert sowie klare und prägnante Aussagen über wesentliche Aspekte wie praktische Fragen der Gründung und betriebswirtschaftliche Analysen zu Kosten, Umsatz und Rentabilität getroffen.⁹ „Der Businessplan zwingt den Gründer, seine Geschäftsidee systematisch zu durchdenken, deckt Wissenslücken auf, verlangt Entscheidungen und fördert daher strukturiertes und fokussiertes Vorgehen.“¹⁰ Die Gründung einer Anwaltskanzlei verlangt eine systematische Gründungsplanung¹¹, „um die eigene Karriere erfolgreich zu gestalten und sich frühzeitig von der Konkurrenz abzusetzen.“¹² Trotz der fundamentalen Bedeutung einer solchen strategischen Grundkonzeption zeigt sich hier ein ähnliches Bild wie beim Thema Gründungsberatung. Die Mehrheit der Befragten (61 %) erstellt im Vorfeld der Gründung keinen Businessplan. Eine Differenzierung nach Organisationsformen zeigt Unterschiede zwischen den Gründern auf. Ein relativ großer Anteil von 45 % der Sozietätsgründer und 44 % der Gründer von Bürogemeinschaften erstellt eine solche Planung, wohingegen 36 % der Einzelanwälte diese strategische Option nicht in Anspruch nehmen.

Abb. 7: Inanspruchnahme eines Businessplans nach Kanzleiform

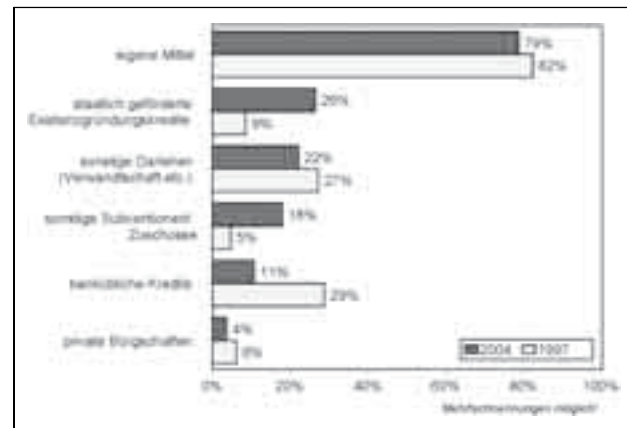


2.3 Gründungsfinanzierung

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (79 %) greift auf Eigenmittel zurück. Knapp ein Viertel nimmt staatlich geförderte Existenzgründungskredite auf, während 22 % sonstige Darle-

hensformen wählen. Gegenüber 1997 ist der Anteil der Gründer mit Eigenkapital leicht gesunken, während sich der Anteil derjenigen, die staatlich geförderte Kredite bzw. sonstige Subventionen in Anspruch nehmen, ungefähr verdreifacht hat. Entsprechend sind Bankkredite zuletzt deutlich weniger in Anspruch genommen worden als 1997.

Abb. 8: Arten der Gründungsfinanzierung 1997/2004



Der massive Anstieg der Beanspruchung staatlicher Fördermittel seit 1997 ist hauptsächlich durch das verstärkte Angebot von Förderprogrammen wie beispielsweise die der KfW-Mittelstandsbank zu erklären. Seit Januar 2003 besteht außerdem die Möglichkeit, relativ unkompliziert einen Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“) zu beantragen. Dies kann jedoch nur dann erfolgen, wenn bereits in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt wurde.¹³

Eine Differenzierung nach Kanzleiform zeigt, dass Gründer von Einzelkanzleien häufiger eigene Mittel aufwenden als andere Neugründer. Sozietätsgründer und Gründer von Bürogemeinschaften rekurren stärker auf andere Finanzierungsmöglichkeiten und gehen so ein höheres Risiko ein. Staatliche Fördermittel und andere Darlehensformen werden am stärksten durch Gründer von Bürogemeinschaften beantragt.

Abb. 9: Arten der Gründungsfinanzierung nach Kanzleiform



9 Vgl. Kubr/llar/Marchesi, Planen, gründen, wachsen. Mit dem professionellen Businessplan zum Erfolg, 1997, S. 45.

10 BPW-Nordbayern GmbH (Hrsg.), Handbuch Businessplan-Erstellung, 5. überarbeitete Auflage, 2002, S. 37.

11 Vgl. Hommerich, Gründungsplanung, in: DAV/FORUM junge Anwaltschaft (Hrsg.), 2004, S. 183–204, S. 189.

12 Axmann (Hg.), Starthandbuch für Rechtsanwälte, 2002, S. 7.

13 Ein Existenzgründungszuschuss kann nur in Anspruch genommen werden, wenn der Antragsteller bereits in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat, und vor dem Schritt in die Selbständigkeit mindestens vier Wochen lang arbeitslos gemeldet war. Im Normalfall zahlen Junganwälte während ihrer Zeit als Referendar die üblichen Sozialbeiträge, so dass die Voraussetzungen für eine Förderungsbeihilfe bereits während der Ausbildung erfüllt werden.

Das „Soldan-Gründungsbarometer“

Die Investitionsvolumina unterscheiden sich je nach Organisationsform der Kanzleien erheblich voneinander. Bei Sozietätsgründungen verteilt sich das Investitionsvolumen auf die einzelnen Partner. Von daher ist es sinnvoll, die Pro-Kopf-Investitionen der einzelnen Gründer miteinander zu vergleichen. Bei Gründungen von Sozietäten wird mit durchschnittlich 8.100 Euro pro Partner die höchste Investitionssumme aufgebracht. Gründer von Einzelkanzleien und Bürogemeinschaften investieren mit durchschnittlich 5.300 Euro bzw. 5.400 Euro deutlich weniger. Sozietätsgründer liegen mit ihren Gründungsinvestitionen damit im Schnitt ca. 3.000 Euro höher als ihre Gründerkollegen und nehmen also höhere Risiken auf sich als Gründer von Einzelkanzleien.

Tab. 5: Investitionsvolumen bei Kanzleigründung nach Kanzleiform 1997/2004

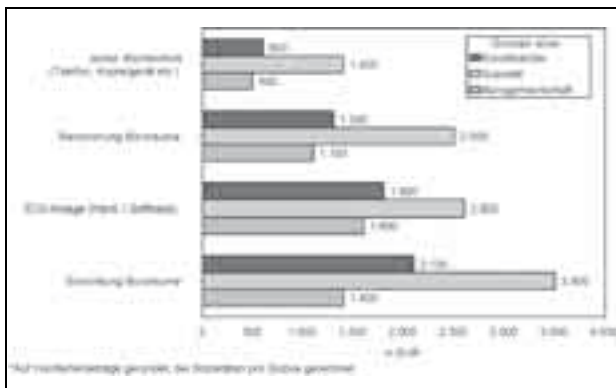
	1997	2004
Gründer Einzelkanzlei	9.100 €	5.300 €
Gründer Sozietät	7.800 €	8.100 €
Gründer Bürogemeinschaft	6.800 €	5.400 €

$p < 0,05$

Ein Vergleich der Jahre 1997 und 2004 zeigt, dass die Höhe der insgesamt getätigten Gründungsinvestitionen bei allen Kanzleiformen deutlich zurückgegangen ist. Der stärkste Rückgang des Investitionsvolumens ist bei den Einzelkanzleien von 9.100 auf 5.300 Euro zu verzeichnen, während bei den anderen Anwaltspraxen der Rückgang durchschnittlich bei ca. 1.400 Euro liegt. Allerdings ist die Investitionssumme pro Partner bei Sozietätsgründungen leicht angestiegen.

Betrachtet man den Investitionsaufwand differenziert nach einzelnen Bereichen, so ergeben sich zwischen den Gründern deutliche Unterschiede. Vor allem für die Renovierung und die Einrichtung der Büroräume investieren die Sozietätsgründer durchschnittlich über 1.000 Euro mehr als die anderen Kanzleigründer, während die Differenz der Investitionen in Bürotechnik und EDV-Anlage zwischen diesen beiden Gruppen unter 1.000 Euro bleibt.

Abb. 10: Einzelne Investitionen bei Kanzleigründung nach Kanzleiform



Die unterschiedliche Ausprägung von Risikobereitschaft bei verschiedenen Gründern lässt sich unter anderem an der Wahl der Kanzleiräume verdeutlichen.

- Die überwiegende Mehrheit der Sozietäten (80 %) und Bürogemeinschaften (92 %) sind in angemieteten Büroräumen untergebracht.

- Über die Hälfte der Einzelanwälte (53 %) üben ihre Anwalts-tätigkeit in der eigenen Wohnung aus, betreiben also so genannte Wohnzimmerkanzleien.
- Der Anteil dieser Wohnzimmerkanzleien ist seit 1997 um 11 % gestiegen. Hingegen sind die Anmietung und der Besitz von Büroräumlichkeiten leicht zurückgegangen.

Im Ergebnis wird sichtbar, dass die Mehrheit der Einzelanwälte eine Art „Berufeinstieg unter Minimalbedingungen“ versuchen und Investitionen tendenziell minimieren. Der Zusammenfall von Wohnung und Kanzlei ist ein deutlicher Indikator für die geringe Risikobereitschaft dieser Anwälte. Sozietätsgründer hingegen gehen deutlich höhere Risiken ein, haben also offenbar mehr Zutrauen in den späteren Berufserfolg.

Im Vergleich zu anderen freien Berufen sind die Investitionskosten bei der Gründung einer Rechtsanwaltskanzlei äußerst gering: Den Werten von 5.300 Euro bis 8.100 Euro bei Rechtsanwältinnen stehen etwa Vergleichszahlen bei Zahnärzten von 343.000 Euro¹⁴, von 157.400 Euro bei Ärzten¹⁵ sowie 48.300 Euro bei Psychotherapeuten gegenüber.

Tab. 6: Art der Kanzleiräume nach Kanzleiform und Vergleich 1997/2004

	2004	1997	Gründer Einzelkanzlei	Gründer Sozietät	Gründer Bürogemeinschaft
angemieteter Büroraum	53 %	56 %	37 %	80 %	92 %
Büroraum ist Bestandteil der eigenen Wohnung	37 %	26 %	53 %	5 %	4 %
Büroraum ist Eigentum	10 %	18 %	11 %	15 %	4 %

$p < 0,05$

2.4 Durchschnittliche Umsätze und Kosten der Kanzleien

Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden im Folgenden die durchschnittlichen monatlichen Honorarumsätze und Kosten derjenigen Kanzleigründer analysiert, die zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 12 volle Monate tätig waren.

Die höchsten durchschnittlichen monatlichen Pro-Kopf-Honorarumsätze erzielen die Gründer von Sozietäten mit 1.548 Euro. Die Gründer von Einzelkanzleien setzen monatlich im Vergleich dazu leicht weniger um. Die Gründer von Bürogemeinschaften hingegen erzielen durchschnittlich ca. 400 Euro weniger Umsatz. Folglich erweist sich die Bürogemeinschaft als umsatzschwächste Gründung.

Tab. 7: Durchschnittliche monatliche Honorarumsätze nach Kanzleiform

	Durchschnittliche monatliche Pro-Kopf-Honorarumsätze
Gründer Einzelkanzlei	1.531 €
Gründer Sozietät	1.548 €
Gründer Bürogemeinschaft	1.105 €

¹⁴ Institut der Deutschen Zahnärzte, Praxisgründung 2004, Zahnärztliche Mitteilungen, 2004, 83 f.

¹⁵ Zentralinstitut für die Kassenärztliche Versorgung, Das Investitionsverhalten von Ärzten bei der Praxisgründung 2002/2003, S. 8. Die Investitionsvolumina bei Praxisübernahmen liegen 30–40 % höher.

Das „Soldan-Gründungsbarometer“

Auf der Kostenseite ergibt sich differenziert nach Kanzleiformen folgendes Bild: Erwartungsgemäß haben die Gründer von Bürogemeinschaften mit 893 Euro die niedrigsten Kosten. Das Motiv der Kosteneinsparung bei der Gründung von Bürogemeinschaften scheint sich also zu bestätigen. Die Gründer von Einzelkanzleien haben mit 955 Euro leicht höhere Kosten. Sozietäten haben erwartungsgemäß die höchsten monatlichen Kosten.

Tab. 8: Durchschnittliche monatliche Kosten von Gründern 2003 / 2004 nach Kanzleiform

	Durchschnittliche monatliche Kosten der Kanzlei
Gründer Einzelkanzlei	955 €
Gründer Sozietät	1.350 €
Gründer Bürogemeinschaft	893 €

2.5 Bewertung der wirtschaftlichen Entwicklung aus Sicht der Gründer

18 % der Befragten bejahen die Frage, ob sie von ihrer Tätigkeit ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Insgesamt geben 31 % der Gründer an, ihren Lebensunterhalt mit Einschränkungen bestreiten zu können, wohingegen knapp mehr als die Hälfte von ihnen auf Einnahmen für ihren Lebensunterhalt zurückgreifen muss, die nicht aus ihrer Anwaltstätigkeit stammen. Im Vergleich zu 1997 hat der Anteil derer, die ohne Einschränkungen mit ihrer Anwaltstätigkeit ihren Lebensunterhalt bestreiten können, um ein Prozent abgenommen. Die Zahl derjenigen, die mit Einschränkungen zurechtkommen, ist im Vergleich zu 1997 um 20 % angewachsen. Die Finanzierung aus anderen Einnahmequellen ist demgegenüber deutlich zurückgegangen.

Differenziert nach Kanzleiformen ergeben sich deutliche Unterschiede

- Ein Drittel der Sozietätsgründer können mit ihrer Tätigkeit ihren Lebensunterhalt bestreiten. Über die Hälfte dieser Gründer ist auf weitere Einnahmen angewiesen.
- Die Gründer von Bürogemeinschaften sind noch mehr als Sozietätsgründer auf Nebeneinnahmen angewiesen, während die Gründer von Einzelkanzleien deutlich seltener auf weitere Einnahmequellen angewiesen sind.

Tab. 9: Bestreiten des Lebensunterhalts nach Kanzleiformen und im Vergleich 1997/2004

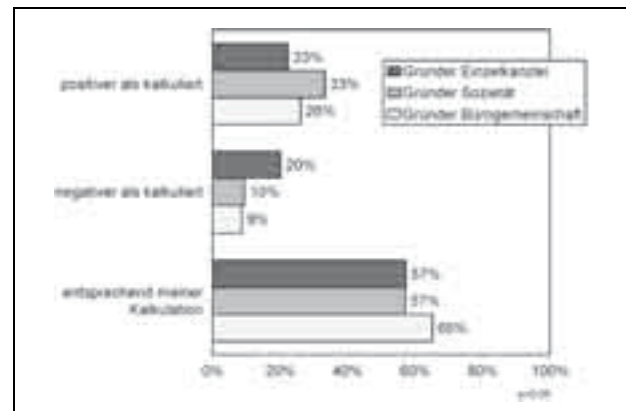
	1997	2004	Gründer Einzelkanzlei	Gründer Sozietät	Gründer Bürogemeinschaft
kann meinen Lebensunterhalt bestreiten	19 %	18 %	15 %	33 %	16 %
kann ihn mit Einschränkungen bestreiten	11 %	31 %	38 %	14 %	20 %
bin auf weitere Einnahmequellen angewiesen	70 %	51 %	47 %	52 %	64 %

Befragt nach der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Kanzleien, antworten die Gründer wie folgt:

- Ein Drittel der Gründer von Sozietäten schätzt die künftige wirtschaftliche Entwicklung ihrer Kanzlei positiver ein als vor der Gründung angenommen. Dies geben 26 % der Gründer von Bürogemeinschaften und 23 % der Gründer von Einzelkanzleien an.
- Gründer von Einzelkanzleien geben öfter als andere Kanzleigründer an, dass die wirtschaftliche Zukunft ihrer Anwaltspraxis nicht den eigenen Vorstellungen entspreche.
- Jeweils 57 % der Gründer von Sozietäten und Einzelkanzleien erwarten, dass die künftige wirtschaftliche Entwicklung ihrer Praxis ihrer Kalkulation entsprechend verlaufen werde. Dies antworten auch 65 % der Gründer von Bürogemeinschaften.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Gründer von Sozietäten ihre wirtschaftliche Lage positiver einschätzen als die anderen Kanzleigründer.

Abb. 11: Einschätzung der absehbaren wirtschaftlichen Entwicklung



3. Die Berufssituation angestellter Anwälte und freier Mitarbeiter

Im Folgenden wird die Berufssituation angestellter Anwälte und freier Mitarbeiter in Kanzleien dargestellt, die – wie eingangs beschrieben – rund die Hälfte der jungen Rechtsanwältinnen ausmachen.

3.1 Der Berufseinstieg

Die Arbeitsmarktsituation für Juristen hat sich in den letzten Jahren verschärft. Indikatoren für diese Entwicklung sind die steigenden Absolventenzahlen, der Rückgang von Arbeitsplätzen und wachsende Arbeitslosenzahlen. Im Jahre 2000 bestanden 10.366 Studenten erfolgreich das zweite juristische Staatsexamen. Diese Zahl stieg 2004 auf 11.279 Absolventen.¹⁶ Die Kanzleien bauten Personal ab und boten kaum noch sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze an.

Der öffentliche Dienst hielt sich mit Einstellungen zurück und schraubte aus diesem Grunde die Einstellungsvoraussetzungen weiter nach oben. Unternehmen verschlankten ihre Rechtsabteilungen oder lagerten sie aus. Die Anzahl der von den Arbeitgebern gemeldeten Stellen, für die vorrangig Juristen gesucht

¹⁶ BMJ Ausbildungsstatistik 2000, 2004.

Das „Soldan-Gründungsbarometer“

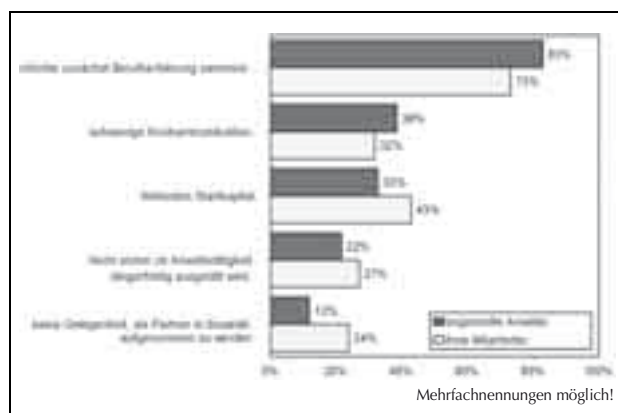
wurden, sank 2004 um 17 % auf 1.724.¹⁷ Parallel dazu wuchs die Zahl der arbeitslosen Bewerber. Waren im Jahre 2000 noch 5.397¹⁸ Juristen arbeitslos gemeldet, stieg die Anzahl im Jahr 2004 auf 9.864.¹⁹ Mit Hilfe des Gründungsbarometers soll untersucht werden, ob die derzeitige Arbeitsmarktsituation die Motivation für den Einstieg in den Anwaltsberuf beeinflusst.

Die angestellten Anwälte und freien Mitarbeiter wurden nach ihren Beweggründen befragt, kein eigenes Büro zu gründen.²⁰ Rund 25 % entscheiden sich gegen eine Gründung, weil sie sich grundsätzlich über ihren längerfristigen Verbleib in der Anwaltschaft im Unklaren sind (Abb. 12). Dieser Anteil lag 1997 bei 16 %.²¹ Die entsprechenden Vergleichswerte für freie Mitarbeiter und angestellte Anwälte liegen bei 27 % und 22 %. Es wird also deutlich, dass die Unsicherheit über die endgültige Berufswahl weiter gestiegen ist. Immer mehr junge Anwälte sehen sich in der Situation, zunächst aus Verlegenheit und mangels Alternativen in den Anwaltsberuf einsteigen zu müssen.

Allerdings hatte die Berufseinstiegsphase immer schon den Charakter einer Orientierungsphase (transitional status), in der die Weichen für die weitere Berufstätigkeit gestellt werden.²² Auch im Rahmen der aktuellen Befragung geben 83 % der befragten Anwälte in Festanstellung und 73 % der freien Mitarbeiter an, nach Abschluss der Ausbildung zunächst Berufserfahrung sammeln zu wollen.

Starke Konkurrenz innerhalb der Anwaltschaft ist für 38 % der angestellten Anwälte und für 32 % der freien Mitarbeiter Anlass, sich gegen eine Gründung zu entscheiden. Diese Gruppe der jungen Anwälte ist offenbar durch eine geringe Risikobereitschaft gekennzeichnet. Fehlendes Startkapital ist ein Hinderungsgrund für 43 % der befragten freien Mitarbeiter, den Weg in die Selbständigkeit anzutreten. Schließlich betonen 24 % der Rechtsanwälte in freier Mitarbeit, dass sich ihnen keine Möglichkeit bot, als Partner in eine Sozietät aufgenommen zu werden.

Abb. 12: Gründe, sich nicht in einer eigenen Kanzlei niederzulassen bzw. nicht als Partner in eine Sozietät einzusteigen



17 Vgl. Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), Arbeitsmarkt-Informationsservice Jahresbericht 2005, S. 35.

18 Vgl. *ibv* Nr. 11 vom 26. Mai 2004, S. 93.

19 Vgl. Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) Arbeitsmarkt-Informationsservice Jahresbericht 2005, S. 35.

20 Bei dieser gestützten Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

21 Vgl. Hommerich 2001, S. 151.

22 Vgl. Hommerich 1988, S. 115ff. und ders. 2001, S. 151.

Betrachtet man die angegebenen Entscheidungskriterien gegen eine Gründung differenziert nach Examensnoten, so zeigen sich folgende Unterschiede (Tab. 9): Rechtsanwälte im Angestelltenverhältnis oder in freier Mitarbeit, die ihre Staatsexamina mit Prädikat abgeschlossen haben, sind sich über ihren längerfristigen Verbleib in der Anwaltstätigkeit deutlich sicherer als ihre Kollegen mit weniger guten Abschlüssen. Es wird also deutlich, dass eine hohe fachliche Qualifikation zu einer spezifischeren Berufsorientierung führt.

Weniger gut qualifizierte angestellte Anwälte fürchten stärker als die besser qualifizierten die gewachsene Konkurrenz in der Anwaltschaft, der sie im Falle der Gründung einer eigenen Kanzlei ausgesetzt wären. Mit 45 % bzw. 44 % mangelt es den Befragten, die beide Examina mit Ausreichend abgeschlossen haben, am häufigsten an Startkapital zur Finanzierung des eigenen Büros.

Tab. 10: Gründe, sich nicht in eigener Kanzlei niederzulassen bzw. nicht als Partner in eine Sozietät einzusteigen nach den Noten in den beiden juristischen Staatsexamina²³

	Examensnote im ersten juristischen Staatsexamen			Examensnote im zweiten juristischen Staatsexamen		
	Prädikat	befriedigend	ausreichend	Prädikat	befriedigend	ausreichend
Berufserfahrung sammeln	83 %	81 %	78 %	82 %	79 %	83 %
schwierige Konkurrenzsituation	33 %	35 %	46 %	34 %	34 %	45 %
fehlendes Startkapital	28 %	34 %	45 %	32 %	31 %	44 %
nicht sicher, ob Arbeitstätigkeit langfristig gewünscht	16 %	24 %	28 %	14 %	27 %	23 %
keine Gelegenheit, als Partner in Sozietät aufgenommen zu werden	14 %	15 %	13 %	14 %	14 %	15 %

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Berufsausübung als Angestellter und freier Mitarbeiter als ein Durchgangsstadium anzusehen ist, in dem ein weiterer beruflicher Klärungsprozess erfolgt. Möglich ist, dass ein Teil der Mitglieder dieser Gruppe nach einer Erprobungsphase die Anwaltschaft wieder verlassen wird. Starke Konkurrenz, aber auch Mangel an Startkapital sind wesentliche Hemmnisse, eine eigene Kanzlei zu gründen und dies, obwohl bei der Gründung von Anwaltsbüros vergleichsweise geringe Investitionen erforderlich sind.²⁴

3.2 Beschäftigungsbedingungen

In Einzelkanzleien sind 75 % der angestellten Anwälte Vollzeit beschäftigt, in Sozietäten liegt dieser Anteil bei 90 %. Freie Mitarbeiter in Sozietäten geben zu 80 % an, Vollzeit beschäftigt zu sein (Tab. 10).

23 Die Examensnoten wurden über Noten „sehr gut“, „gut“, „vollbefriedigend“, „befriedigend“ und „ausreichend“ erfasst. Die in der obigen Tabelle dargestellten Noten setzen sich wie folgt zusammen: Prädikat = sehr gut, gut, vollbefriedigend, befriedigend = befriedigend, ausreichend = ausreichend.

24 Vgl. Hommerich 2001, S. 153.

Das „Soldan-Gründungsbarometer“

Tab. 11: Arbeitszeiten und durchschnittliche Wochenstunden nach Kanzleiform²⁵

	Vollzeit		Teilzeit				faktische Arbeitszeit länger als geregelte
	Anteil der Vollzeitbeschäftigten	durchschnittliche Wochenstunden	Anteil der Teilzeitbeschäftigten	durchschnittliche Wochenstunden	Teilzeit ist gewollt	Teilzeit ist nicht gewollt	
insgesamt	86 %	–	14 %	–	77 %	23 %	49 %
angestellte Rechtsanwälte in EK und BG	75 %	48 Std.	25 %	24 Std.	69 %	31 %	31 %
angestellte Rechtsanwälte in Sozietäten	90 %	52 Std.	10 %	28 Std.	79 %	21 %	58 %
freie Mitarbeiter in Sozietäten	80 %	50 Std.	20 %	29 Std.	75 %	25 %	57 %

p < = 0,05

In der Gruppe der vollzeittätigen Anwälte ergeben sich deutliche Unterschiede bezogen auf die faktische zeitliche Arbeitsbelastung. Angestellte Rechtsanwälte und freie Mitarbeiter in Sozietäten arbeiten durchschnittlich mehr als 50 Stunden, ihre Kollegen in Einzelkanzleien durchschnittlich 48 Stunden. Es wird also deutlich, dass vollzeittätige Berufseinsteiger bei einer 5-Tagewoche mit einem 10 Stunden-Arbeitstag rechnen müssen.

14 % der angestellten und freiberuflichen Anwälte üben ihre Tätigkeit in Teilzeit aus. Knapp ein Viertel der angestellten Anwälte und freien Mitarbeiter arbeitet ungewollt in einer solchen Teilzeitbeschäftigung. Rechtsanwälte, die in einer Einzelkanzlei angestellt sind, arbeiten am häufigsten **ungewollt** auf der Grundlage eines Teilzeitvertrages. Knapp ein Drittel der angestellten Rechtsanwälte in Einzelkanzleien gibt an, länger als vertraglich vereinbart zu arbeiten. Die Vergleichswerte für teilzeitbeschäftigte Anwälte in Sozietäten liegen mit 58 % für die Angestellten und 57 % für die freien Mitarbeiter noch erheblich höher.

Tab. 12: Art der Beschäftigung nach Geschlecht und Familienstand

	insgesamt*		ohne Kinder		mit Kindern*	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Rechtsanwältinnen	77 %	23 %	87 %	13 %	43 %	57 %
Rechtsanwälte	92 %	8 %	93 %	7 %	88 %	12 %

*p < = 0,05

Eine differenzierte Betrachtung nach Geschlecht zeigt, dass deutlich mehr angestellte Rechtsanwältinnen und freie Mitarbeiterinnen Teilzeit arbeiten (Tab. 11). Entscheidend ist in diesem Zusammenhang die Kinderfrage: Rechtsanwältinnen **ohne** Kinder arbeiten zu 87 % Vollzeit, ihre männlichen Kollegen zu 93 %. Rechtsanwältinnen **mit** Kindern hingegen arbeiten zu 43 % Vollzeit, ihre männlichen Kollegen, die Väter sind, zu 88 %. Es wird also deutlich, dass Mütter im Gegensatz zu Vätern nach Geburt ihres Kindes ihre Berufstätigkeit einschränken.

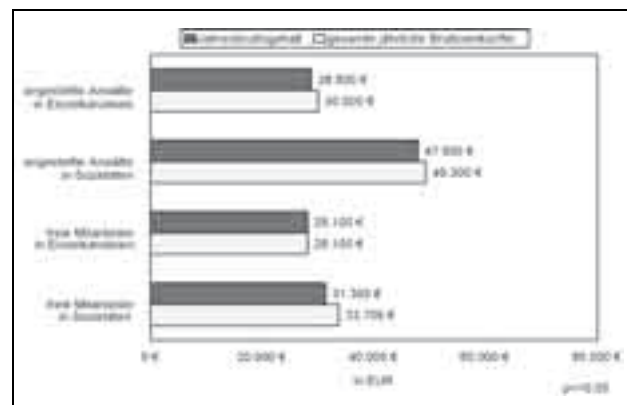
²⁵ Aufgrund der geringen Fallzahl der teilzeitbeschäftigten freien Mitarbeiter in Einzelkanzleien wurden sie bei dieser Analyse nicht berücksichtigt.

Die angestellten Anwälte und freien Mitarbeiter wurden auch über ihre Einkommenssituation befragt. Die folgende Darstellung zeigt Höhe und Determinanten der Jahresbruttoeinkünfte. Dabei werden aus Gründen der Vergleichbarkeit nur Angaben der **vollzeittätigen** Anwälte berücksichtigt.

Im Durchschnitt erhalten Vollzeit arbeitende Junganwälte im Angestelltenverhältnis oder in freier Mitarbeit ein jährliches Bruttoeinkommen in Höhe von 43.395 Euro²⁶. Das durchschnittliche Jahreseinkommen eines angestellten Anwalts beträgt brutto 46.000 Euro, während die Kollegen in freier Mitarbeit mit 32.000 Euro vergleichsweise schlechter entlohnt werden.

Eine Differenzierung nach Beschäftigungsverhältnis offenbart ganz erhebliche Unterschiede in den Einkommen (Abb. 13): Angestellte Anwälte in Sozietäten erzielen bei Vollzeittätigkeit mit 49.300 Euro die höchsten jährlichen Bruttoeinkünfte. Das Einkommen ihrer Kollegen in Einzelkanzleien beläuft sich demgegenüber durchschnittlich auf 30.000 Euro. Freie Mitarbeiter haben in Sozietäten ein durchschnittliches Bruttoeinkommen von 33.700 Euro und in Einzelkanzleien von 28.100 Euro.

Abb. 13: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkünfte nach Kanzleiform und Beschäftigungsverhältnis



Die Höhe der Einkünfte wird von personenbezogenen und marktbezogenen Faktoren beeinflusst. Im Folgenden werden zunächst die **individuellen** Determinanten diskutiert.

Die Noten der juristischen Staatsprüfung und eine abgeschlossene Promotion gelten als Indikatoren für fachliche Kompetenz. Mit Zunahme dieser Kompetenz steigt das durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen deutlich an. Angestellte Rechtsanwälte und freie Mitarbeiter mit Prädikatsexamen haben unabhängig von der Art ihrer Anstellung und der Kanzleiform in fast allen Fällen ein höheres Jahresbruttoeinkommen. **Mit durchschnittlich 66.100 Euro bzw. 66.900 Euro beziehen Anwälte mit Prädikatsexamen, die in Sozietäten angestellt sind, das höchste Einkommen.** Eine abgeschlossene Promotion wirkt sich positiv auf die Einkommenshöhe aus. Auch hier erzielen in Sozietäten angestellte Rechtsanwälte die höchsten Einkünfte.

Neben der fachlichen Qualifikation beeinflusst die zeitliche Arbeitsintensität die Höhe der Jahresbruttoeinkommen. In Sozietäten angestellte Anwälte und freie Mitarbeiter, die 50 oder mehr Wochenstunden leisten, werden deutlich besser entlohnt als ihre Kollegen, die weniger als 50 Stunden in der Woche ar-

²⁶ Diese Summe enthält ein Basis-Jahresbruttogehalt bzw. -honorar und zusätzliche betriebliche Leistungen (Erfolgsbeteiligung/Provision, 13./14. Gehalt, Urlaubsgeld, Fahrkostenzuschüsse/Geschäftswagen, betriebliche Altersvorsorge, Vermögenswirksame Leistungen).

Das „Soldan-Gründungsbarometer“

beiten. Bei in Einzelkanzleien angestellten Rechtsanwälten besteht dieser Zusammenhang nicht.

Frauen verdienen unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses und der Kanzleiform deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen.²⁷ Dabei ist der Einkommensunterschied besonders hoch, wenn sie in einer Sozietät tätig sind.

Tab. 13: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkünfte angestellter Anwälte und freier Mitarbeiter nach individuellen Faktoren, Beschäftigungsverhältnis und Kanzleiform²⁸

	angestellte Rechtsanwälte in EK und BG	angestellte Rechtsanwälte in Sozietäten	freie Mitarbeiter in EK und BG ²⁹	freie Mitarbeiter in Sozietäten
1. Staatsexamen*				
Prädikatsexamen	32.500 €	66.100 €	24.000 €	34.000 €
kein Prädikatsexamen	29.600 €	37.200 €	28.400 €	33.600 €
2. Staatsexamen*				
Prädikatsexamen	26.100 €	66.900 €	24.000 €	37.500 €
kein Prädikatsexamen	30.500 €	40.600 €	28.400 €	32.900 €
Promotion*				
Promotion	42.900 €	68.600 €	keine Angaben	54.500 €
keine Promotion	29.500 €	42.200 €	28.100 €	33.100 €
wöchentliche Arbeitszeit*				
50 Stunden und länger	29.500 €	54.500 €	33.000 €	34.800 €
unter 50 Stunden	30.500 €	36.300 €	24.100	31.800 €
Geschlecht				
männlich	31.800 €	52.000 €	28.200 €	35.700 €
weiblich	25.700 €	45.000 €	28.000 €	28.000 €

*p < 0,05

Neben den personenbezogenen Einflussfaktoren wirken sich auch marktbezogene Determinanten auf die wirtschaftliche Situation der angestellten Anwälte und freien Mitarbeiter aus. Die Ergebnisse werden in Tabelle 13 ausgewiesen.

Angestellte und freiberufliche Anwälte, die eine Spezialisierung³⁰ vorweisen können, erzielen höhere Jahresbruttoeinkünfte als generalistisch ausgerichtete Kollegen³¹. In Sozietäten angestellte Rechtsanwälte, die auf ein bestimmtes Gebiet spezialisiert sind, beziehen mit 55.900 Euro die höchsten Einkünfte. Der Einkommensunterschied zu Kollegen, die keine Spezialisierung vorweisen, beträgt durchschnittlich knapp 20.000 Euro.

Eine Schwerpunktsetzung der Kanzleien im Sinne einer Konzentration auf bestimmte Zielgruppen³² hat ebenfalls einen positiven Effekt auf die Einkommenshöhe der dort beschäftigten Anwälte. Auch hier ist diese Auswirkung besonders bei den in

Sozietäten angestellten Rechtsanwälten zu beobachten. Mit durchschnittlich 55.000 Euro werden angestellte Anwälte und freie Mitarbeiter von zielgruppenorientierten Sozietäten höher bezahlt als von Sozietäten, die auf Schwerpunktsetzung verzichten.

Bei Betrachtung der Ortsgröße des Standortes der Kanzlei ist ebenfalls ein positiver Zusammenhang mit der Einkommenshöhe festzustellen. Rechtsanwälte, die in Städten mit 500.000 Einwohnern tätig sind, erzielen ein höheres Bruttoeinkommen als Anwälte, die in kleineren Orten ihrem Beruf nachgehen. Dabei ist die Differenz zwischen den in Sozietäten angestellten Anwälten mit knapp 24.000 Euro am größten.

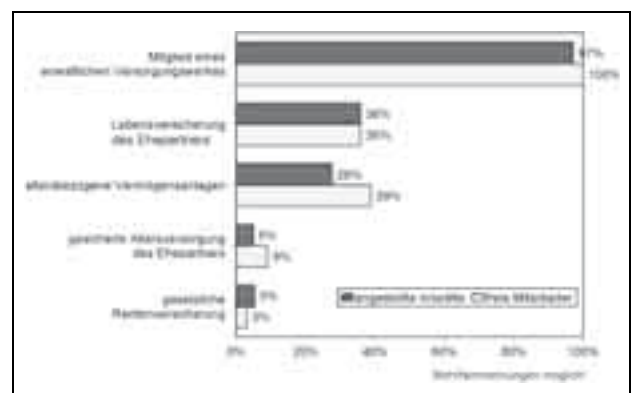
Tab. 14: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkünfte angestellter Anwälte und freier Mitarbeiter nach marktbezogenen Faktoren, Beschäftigungsverhältnis und Kanzleiform

	angestellte Rechtsanwälte in EK und BG	angestellte Rechtsanwälte in Sozietäten	freie Mitarbeiter in EK und BG ³³	freie Mitarbeiter in Sozietäten
Spezialisierung				
Spezialist	31.900 €	55.900 €	28.700 €	36.100 €
Generalist	27.600 €	35.100 €	27.600 €	29.900 €
Zielgruppenorientierung				
Zielgruppe	30.600 €	55.000 €	26.500 €	37.600 €
keine Zielgruppe	29.700 €	31.900 €	32.800 €	29.300 €
Ortsgröße				
500.000 EW und mehr	33.200 €	59.400 €	29.000 €	35.100 €
unter 500.000 EW	28.500 €	35.700 €	27.700 €	33.000 €

p < 0,05

Die Befragten wurden gebeten, auch über Ihre Altersvorsorge und ihre Absicherung gegen Krankheitsrisiken Auskunft zu geben. Es wird deutlich, dass freie Mitarbeiter deutlich häufiger als angestellte Anwälte altersbezogene Vermögensanlagen tätigen (39 % gegenüber 28 %) (Abb. 14).

Abb. 14: Altersvorsorge der angestellten Anwälte und freien Mitarbeiter



Bei der Absicherung gegen Krankheitsrisiken zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede. Während 72 % der angestellten Anwälte gesetzlich und nur 29 % privat krankenversichert sind, sind 60 % der freien Mitarbeiter in einer privaten Krankenkasse und nur 43 % Mitglied in einer gesetzlichen Kasse. Trotz beste-

27 Diese Unterschiede lassen sich nicht auf den höheren Anteil teilszeitbeschäftigter Anwältinnen zurückführen. In der Analyse wurden teilszeitliche Anwälte ausgeblendet.

28 Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden in dieser Tabelle nur die vollzeitlichen Anwältinnen und Anwälte berücksichtigt.

29 Der Vergleich der Einkommenshöhe nach Beschäftigungsverhältnis und Kanzleiform erfolgt aufgrund der schwachen Besetzung der Gruppe der freien Mitarbeiter in Einzelkanzleien schwerpunktmäßig in der Gruppe der Rechtsanwälte im Angestelltenverhältnis.

30 Vgl. hierzu Kilger, H.: Generalist oder Spezialist? in: DAV/FORUM junge Anwaltschaft (Hrsg.): DAV-Ratgeber für junge Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, 10. Auflage, 2004, S. 85–94.

31 Die Einstufung als Spezialist oder Generalist erfolgte nach einer Selbsteinschätzung der Anwälte.

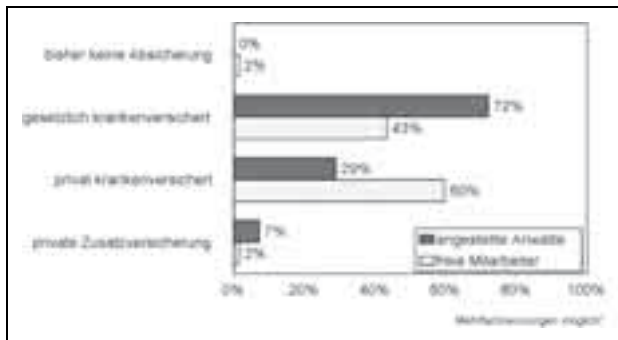
32 Die Befragten wurden dazu aufgefordert, die Zielgruppen zu nennen, auf die sich die Kanzlei, in der sie tätig sind, mittelfristig (3–5 Jahre) ausrichtet.

33 Der Vergleich der Einkommenshöhe nach Beschäftigungsverhältnis und Kanzleiform erfolgt aufgrund der schwachen Besetzung der Gruppe der freien Mitarbeiter in Einzelkanzleien schwerpunktmäßig in der Gruppe der Rechtsanwälte im Angestelltenverhältnis.

Das „Soldan-Gründungsbarometer“

hender Versicherungspflicht sind 29 % der Angestellten privat versichert. 43 % der freien Mitarbeiter, die gesetzlich krankenversichert sind, sind vermutlich schon im Vorfeld einer versicherungspflichtigen Tätigkeit nachgegangen und haben eine freiwillige Weiterversicherung vereinbart. Immerhin zwei Prozent der freien Mitarbeiter geben an, keine Absicherung vorgenommen zu haben (Abb. 15).

Abb. 15: Absicherung gegen Krankheitsrisiken bei angestellten Anwälten und freien Mitarbeitern



3.3 Berufszufriedenheit

In der Analyse über Berufszufriedenheit wurden die Berufseinsteiger gebeten, unter 20 zur Auswahl stehenden Aspekten ihre derzeitige berufliche Tätigkeit zu bewerten. Mit Hilfe eines faktoranalytischen Auswertungsverfahrens wurden fünf einzelne Dimensionen extrahiert, an denen sich die Bewertung der Berufszufriedenheit im Einzelnen ablesen lässt.

1. berufliche Belastung
2. beruflicher Handlungsspielraum
3. Einkommenszufriedenheit, langfristiger Verbleib im Anwaltsberuf
4. Konkurrenzdruck
5. eine starke Zufriedenheit mit den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen.

Eine starke berufliche Belastung wird von 64 % der Anwälte wahrgenommen, die in Sozietäten angestellt sind. Dieses Ergebnis steht zweifellos in engem Zusammenhang mit der hohen zeitlichen Arbeitsbelastung der in Sozietäten angestellten Rechtsanwälte. Als besonders belastend empfinden die Befragten in diesem Zusammenhang, dass sie gezwungen sind, ihre Familie zu vernachlässigen. Darüber hinaus klagen sie über zu wenig Freizeit.

Berufliche Zufriedenheit impliziert Raum für eigene Ideen, unabhängiges Arbeiten und die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten voll einzusetzen. Diese Aspekte können unter dem Stichwort „beruflicher Handlungsspielraum“ zusammengefasst werden. Die subjektive Wahrnehmung unterscheidet sich vor allem nach Kanzleiform. 71 % der angestellten Rechtsanwälte und 56 % der freien Mitarbeiter, die in Sozietäten tätig sind, nehmen ihren beruflichen Handlungsspielraum als zu gering wahr. Ihre Kollegen, die in Einzelkanzleien tätig sind, sind mit 53 % und 63 % mit ihrem beruflichen Handlungsspielraum durchaus zufrieden.

Die größte Einkommenszufriedenheit äußern Rechtsanwälte, die in Sozietäten tätig sind. Mit 64 % sind sie mit ihren Einkünften zufriedener als ihre Kollegen in freier Mitarbeit, von denen nur 44 % ihr Einkommen für angemessen halten.

Die Einkommenszufriedenheit angestellter Anwälte in Einzelkanzleien ist demgegenüber erheblich geringer. Nur 21 % der

Anwälte, die in einer Einzelkanzlei angestellt sind, kommen zu der Einschätzung, dass ihr Einkommen ihrer Leistung und Ausbildung entspreche.

Die Konkurrenz unter Kollegen wird von mehr als der Hälfte der angestellten Anwälte und freien Mitarbeiter unabhängig von der Kanzleiform als eher gering wahrgenommen.

Die letzte Dimension der Zufriedenheit bezieht sich auf die Anwendungsmöglichkeit von Kenntnissen aus der Ausbildung. Insgesamt wird deutlich, dass über 50 % der befragten angestellten Anwälte und freien Mitarbeiter mit ihrem erworbenen Kenntnisstand zufrieden sind.

Tab. 15: Verteilung der Zustimmung zu einem Faktor nach Beschäftigungsverhältnis und Kanzleiform

Dimensionen	Bewertung	angestellte Anwälte in Einzelkanzleien	angestellte Anwälte in Sozietäten	freie Mitarbeiter in Einzelkanzleien	freie Mitarbeiter in Sozietäten
berufliche Belastung*	stark	43 %	64 %	58 %	46 %
	schwach	57 %	36 %	42 %	54 %
beruflicher Handlungsspielraum*	groß	53 %	29 %	63 %	44 %
	gering	47 %	71 %	37 %	56 %
Einkommenszufriedenheit*	hoch	21 %	64 %	32 %	44 %
	niedrig	79 %	36 %	68 %	56 %
Konkurrenzdruck	hoch	36 %	44 %	47 %	44 %
	niedrig	64 %	56 %	53 %	56 %
Zufriedenheit mit den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen	hoch	53 %	54 %	58 %	63 %
	niedrig	47 %	46 %	42 %	37 %

*p < = 0,05

3.4 Berufliche Ziele

Die Ergebnisse zeigen, dass knapp ein Viertel der angestellten Anwälte und freien Mitarbeiter nicht auf eine anwaltliche Tätigkeit im engeren Sinne festgelegt ist (Tab. 15). Dieser Anteil ist im Vergleich zur Befragung von 1997 von 16 % auf 23 % gestiegen.³⁴ Dies bestätigt die schon zu Beginn getroffene Feststellung, dass die Unsicherheit über die endgültige Berufswahl gestiegen ist. Offensichtlich werden auch Bewerbungsverfahren in andere Beschäftigungsfelder unternommen. Eine völlige Aufgabe des Anwaltsberufs ziehen 12 % der Befragten in Erwägung.

37 % der angestellten Anwälte und freien Mitarbeiter streben eine Übernahme als Sozium an. Dabei verfolgen mit 55 % die freien Mitarbeiter, die in Sozietäten tätig sind, dieses Berufsziel stärker als ihre in Sozietäten angestellten Kollegen. In Einzelkanzleien angestellte Anwälte verfolgen mit 18 % vergleichsweise selten eine Übernahme als Sozium. Eine mit 37 % gleichgroße Gruppe der angestellten Anwälte und freien Mitarbeiter möchte das derzeitige Beschäftigungsverhältnis beibehalten. Hier zeigt sich, dass der berufliche Status nicht durchweg als Durchgangsstadium betrachtet werden kann.

Nur insgesamt 10 % der Angestellten und freien Mitarbeiter streben die Neugründung einer Kanzlei an. Die Differenz-

34 Vgl. Hommerich 2001, S. 167 f.

Otto, Arbeitsanleitung zur Einnahmenüberschussrechnung – Anlage EÜR

nung nach Beschäftigungsverhältnis und Kanzleiform zeigt, dass ein Fünftel der angestellten Anwälte in Einzelkanzleien eine Gründung plant. Der Anteil der angestellten Anwälte in Einzelkanzleien liegt hier erwartungsgemäß höher als der der Kollegen, die in Sozietäten tätig sind, weil sie auch seltener eine Übernahme als Partner anstreben. Auffallend niedrig ist der geringe Anteil der freien Mitarbeiter in Einzelkanzleien, die nur mit 5 % eine Neugründung anstreben.

Tab. 16: Berufliche Ziele nach Beschäftigungsverhältnis und Kanzleiform

	insgesamt	angestellte Rechtsanwältinnen in EK und BG	angestellte Rechtsanwältinnen in Sozietäten	freie Mitarbeiter in EK und BG	freie Mitarbeiter in Sozietäten
Beibehaltung des derzeitigen Arbeitsverhältnisses	37 %	44 %	39 %	35 %	25 %
Übernahme als Sozios	37 %	18 %	39 %	30 %	55 %
nicht auf anwaltliche Tätigkeit festgelegt	23 %	28 %	22 %	25 %	23 %
Aufgabe des Anwaltsberufs	12 %	8 %	12 %	10 %	19 %
Neugründung einer Kanzlei	10 %	20 %	8 %	5 %	7 %

Mehrfachnennungen möglich!

Eine Differenzierung der beruflichen Ziele nach Geschlecht und Note im zweiten Staatsexamen zeigt, dass insgesamt mehr Frauen als Männer das derzeitige Arbeitsverhältnis beibehalten wollen (Tab. 16). Ihre männlichen Kollegen streben häufiger eine Übernahme als Sozios an. Bei Betrachtung des Zusammenhangs von beruflichen Zielen und fachlicher Qualifikation wird deutlich, dass angestellte Rechtsanwältinnen und freie Mitarbeiter, die ihr zweites Examen mit Prädikat abgeschlossen ha-

ben, häufiger die Übernahme als Partner anstreben als Kollegen mit schlechteren Ergebnissen.

Tab. 17: Berufliche Ziele angestellter Anwälte und freier Mitarbeiter nach Geschlecht und Ergebnis im 2. Staatsexamen

Berufliche Ziele	Frauen				Männer			
	insgesamt	Ergebnisse des 2. Staatsexamen			insgesamt	Ergebnisse des 2. Staatsexamen		
		Prädikat	befriedigend	ausreichend		Prädikat	befriedigend	ausreichend
Beibehaltung des derzeitigen Arbeitsverhältnisses	47 %	50 %	43 %	51 %	31 %	32 %	29 %	32 %
Übernahme als Sozios	19 %	27 %	20 %	12 %	50 %	61 %	49 %	37 %

Mehrfachnennungen möglich!

Fazit:

Die Ergebnisse des „Soldan-Gründungsbarometers“ zeigen deutlich, dass junge Juristen durch die Sättigungstendenz am Anwaltsmarkt einerseits und die sich grundsätzlich weiter verschärfende Situation am juristischen Arbeitsmarkt andererseits Schwierigkeiten haben, sich als Gründer neuer Kanzleien am Markt durchzusetzen. Entscheidend für eine erfolgreiche Durchsetzung ist eine professionelle strategische Ausrichtung neu gegründeter Kanzleien. Der bei vielen Kanzleien offenbar werdende Verzicht auf solche Planung etwa durch Erstellung von Businessplänen muss als ernstes Alarmsignal gesehen werden.

Bei angestellten Anwälten und freien Mitarbeitern bildet sich – gemessen am Einkommen – eine Art Zwei-Klassen-Gesellschaft heraus, je nachdem, ob sie bei Einzelkanzleien oder Sozietäten beschäftigt sind. Deutlich wird, dass insbesondere kleinere Kanzleien nur bedingt auskömmliche Einkommen sichern können. Ebenso deutlich wird aber auch, dass mit steigender Kompetenz der jungen Anwälte Einkommen und Berufszufriedenheit steigen.

Arbeitsanleitung zur Einnahmenüberschussrechnung – Anlage EÜR

Rechtsanwalt Dr. Klaus Otto, Nürnberg

Rechtsanwältinnen und Sozietäten, die ihren Gewinn aus selbständiger Arbeit (§ 18 EStG) durch Einnahmenüberschussrechnung gemäß § 4 Abs. 3 EStG ermitteln, müssen erstmals für 2005 die ausgefüllte Anlage EÜR ihrer Einkommensteuererklärung oder ihrer Feststellungserklärung beifügen (§ 60 Abs. 4 EStDV). Das amtliche Formular ist bezüglich der Betriebseinnahmen und -ausgaben weniger aussagefähig, weil es allein auf die steuerrechtlichen Bedürfnisse abstellt. Es erübrigt nicht, dass der Rechtsanwalt weiterhin eine nach betriebswirtschaftlichen Erkenntnissen gegliederte Einnahmenüberschussrechnung aufstellt, der zum Zwecke der Darstellung der Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben auch die Vorjahreszahlen beigefügt werden (§ 265 Abs. 2 HGB). Banken verlangen im Rahmen des § 18 KWG weiterhin solche Rechenwerke. Sie müssen ihnen im Interesse niedriger Kreditzinsen (Rating!) vorgelegt werden.

Sozietäten haben zu beachten, dass sich die handelsrechtliche bzw. betriebswirtschaftliche Einnahmenüberschussrechnung allein auf die Gesamthand bezieht und den handelsrechtlichen Gewinn ausweist, während die Anlage EÜR als Endergebnis den steuerrechtlichen Gewinn der Mitunternehmerschaft auszuweisen hat. Sonderbetriebseinnahmen und Sonderbetriebsausgaben sind bei der Anlage EÜR mit einzubeziehen. Nichtabzugsfähige Betriebsausgaben sind auszusondern.

Das BMF hat bereits eine Anleitung zum Vordruck EÜR veröffentlicht (www.elster.de). Ergänzend wurden folgende Arbeitshinweise gegeben:

1. Die zugeflossenen Honorareinnahmen sind ohne Umsatzsteuer anzugeben, weil diese in Zeile 6 gesondert aufzuführen ist. Honorare sind auch schon dann zugeflossen,