

Anwalts



Deutscher Anwaltverein

blatt

1/2016

Januar



Report
Auf der Suche
nach Sicherheit –
und einem Job

Aufsätze

Kohler: Qualität der Zivilgesetzgebung	2
Schellenberg: Zukunft der Rechtspflege	17
Werner/Oberste-Dommes: Keine beA-Pflicht	21
Müller: Vom Fax zum beA	27
Schnapp: Spamfilter für beA?	32

Magazin

BRAK: Absage beA-Starttermin	48
Maier-Reimer: Gesetzesqualität	50

Aus der Arbeit des DAV

Europäischer Abend	54
Rembert-Brieske-Preis	61

Rechtsprechung

BGH: Zustellung Anwalt zu Anwalt	70
BGH: Abwehrschutz im Rechtsschutz	74
BGH: Zahlungsverzug „einfacher Fall“	77

Vor Gericht: erfolgreich.

Die Kanzlei: profitabel.

Mit Software und Fachwissen für Anwälte.

Informieren Sie sich auf www.datev.de/anwalt oder unter 0800 3283872.



Zukunft gestalten. Gemeinsam.

A Aufsätze

Editorial

- M 1** Die Zukunft fängt heute an
Rechtsanwalt und Notar
Ulrich Schellenberg, Berlin
Präsident des Deutschen Anwaltvereins

Nachrichten

- M 4** Zittern vor der Wahlserie?
Peter Carstens, Berlin
Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung
- M 6** Unschuldsumutung im
Strafverfahren gestärkt
Rechtsanwältin Dorothee Wildt, LL.M.,
Brüssel
- M 8** Nachrichten
- M 19** Stellenmarkt des Deutschen
Anwaltvereins
- M 26** Bücher & Internet
- M 30** Deutsche Anwaltakademie
Seminar kalender

Schlussplädoyer

- M 32** Nachgefragt, Comic,
Mitglieder-Service
- 80** Fotonachweis, Impressum

Anwaltspraxis

- 2** Stil neuerer Zivilgesetzgebung
in Deutschland –
eine kritische Bilanz
Prof. Dr. Jürgen Kohler, Greifswald

- 17** Billig und gerecht? Was eine
starke Rechtspflege leisten
muss
Rechtsanwalt und Notar Ulrich
Schellenberg, Präsident des Deutschen
Anwaltvereins

Anwalt digital

- 21** Keine Überwachungspflicht für
beA ohne Erstregistrierung
Rechtsanwalt Dr. Marcus Werner und
Rechtsanwalt Julius Oberste-Dommes, Köln
- 27** Vom Fax zum beA – oder:
Der Ausdruck als Allheilmittel
Dr. Henning Müller, Darmstadt
- 32** Wenn Dritte einem Anwalt das
beA füllen: Spamfilter für das
beA?
Rechtsanwältin Anne Schnapp, Berlin

Anwaltsrecht

- 33** Eingriffe in die anwaltliche
Berufsfreiheit durch das
Steuerrecht 2.0
Rechtsanwalt Dr. Klaus Olbing, Berlin

Soldan Institut

- 38** Die beruflichen Pläne junger
Rechtsanwälte und
Rechtsanwältinnen
Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln

Bücherschau

- 41** Rechtsdienstleistungsrecht
Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln

M Magazin

Report

- 44** Auf der Suche nach Sicherheit
– und einem Job
Jochen Brenner, Berlin

Anwalt digital

- 48** Die BRAK bläst Starttermin
für beA ab: Wieso, weshalb,
warum?
Martin Dommer, Köln

Kommentar

- 50** Gesetzesqualität
im Sturzflug
Rechtsanwalt Dr. Dr. h.c. Georg
Maier-Reimer, Köln

Gastkommentar

- 51** Bundestag: Überfallartige
Änderungen
Dr. Christian Rath, u. a. taz

Anwälte fragen nach Ethik

- 52** Wann einen Alibizeugen nicht
benennen?
DAV-Ausschuss Anwaltsethik und
Anwaltskultur

Die beruflichen Pläne junger Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen

Anwaltliche Unternehmerschaft verliert an Glanz – nicht alle wachsen mehr in Verantwortung hinein

Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln

Das Soldan Institut hat im Dezember-Heft an dieser Stelle nachgewiesen, dass in der Gesamtanwaltschaft die unternehmerische Berufsausübung als Kanzleihinhaber beziehungsweise Sozius noch stark dominiert (AnwBl 2015, 939). In der jungen Anwaltschaft hat aber der Anteil angestellter Anwälte in den letzten drei Jahrzehnten stark zugenommen. Bislang ist dieses Phänomen allerdings vor allem auf die Berufseinstiegsphase beschränkt. In diesem Beitrag überprüft das Soldan Institut, ob aufgrund der beruflichen Pläne junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte mit Umbrüchen in der traditionellen Binnenstruktur der Anwaltschaft zu rechnen ist.

I. Einleitung

Die typische berufliche Karriere junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte war lange Zeit leicht vorhersehbar: Wer nicht unmittelbar mit einer eigenen Kanzlei in das Berufsleben startete, verdiente sich einige Jahren die Sporen als angestellter Anwalt in einer Kanzlei, um sodann dort als Partner von der Anstellung in die Unternehmerschaft zu wechseln – oder auszuscheiden, um mit einigen Jahren Berufserfahrung in einer eigenen Kanzlei aktiv zu werden. Der stetig steigende Anteil an Frauen in der jungen Anwaltschaft – mittlerweile machen sie rund die Hälfte aller neu zugelassenen Rechtsanwälte aus¹ – und die wachsende Zahl von Junganwalten, die der sog. „Generation Y“² zuzuordnen sind, lässt es lohnenswert erscheinen, einen Blick darauf zu werfen, wie die junge Anwaltschaft der Gegenwart ihre berufliche Zukunft sieht und plant.

Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass in der Gegenwart rund zwei Drittel aller Rechtsanwälte die Berufskarriere als Angestellter beginnen³ – eine Beschäftigungsform, die in der Vergangenheit fast ausnahmslos vorübergehender Natur war. Entsprechende Einblicke geben die Ergebnisse einer 2014 vom Soldan Institut veröffentlichten Studie zur jungen Anwaltschaft.⁴ Ihr lag die Befragung von 1.500 angestellten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten der Zulassungsjahrgange 2004 bis 2010 zu Grunde. Sie wurden zu einem Zeitpunkt über ihre Zukunftspläne befragt, zu dem sie zwischen anderthalb und achteinhalb Jahren anwaltlich tätig waren. Dieser Beitrag berichtet über die beruflichen Pläne dieser jüngeren angestellten Rechtsanwälte.⁵

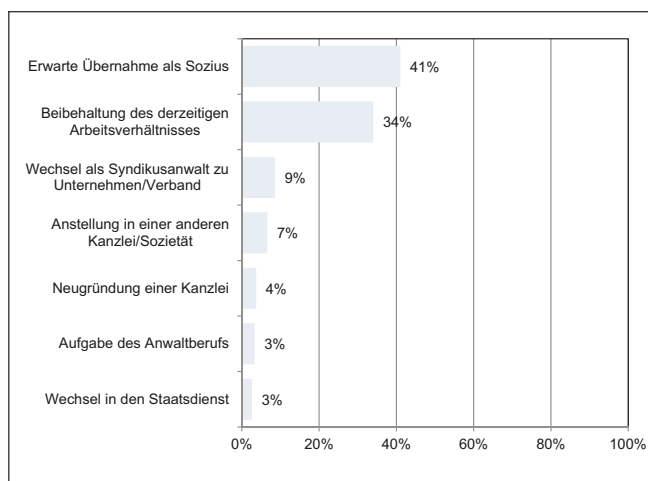


Abb. 1: Berufliche Ziele angestellter Rechtsanwälte (Zulassungsjahrgange 2004–2010)

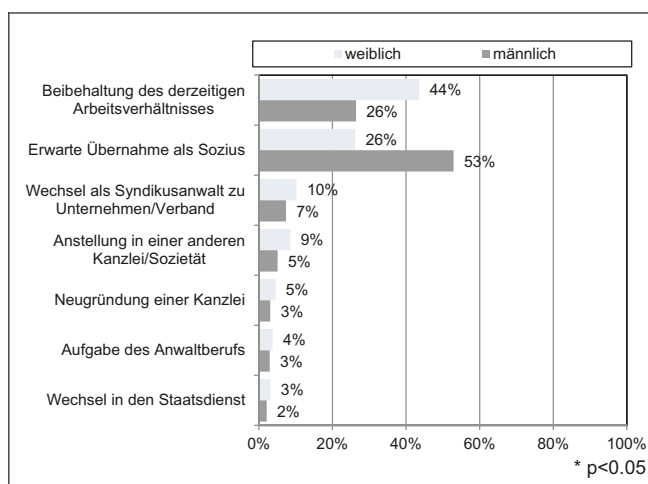


Abb. 2: Berufliche Ziele angestellter Rechtsanwälte (Zulassungsjahrgange 2004–2010) – nach Dauer der Berufszugehörigkeit

II. Berufliche Ziele angestellter Rechtsanwälte

1. Gesamtbetrachtung

Die Mehrheit der angestellten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte (41 Prozent) erwartet die Übernahme als Sozius in der Arbeitgeberkanzlei oder einer anderen Kanzlei bzw. Sozietät. Mehr als jeder Dritte angestellte Rechtsanwalt (34 Prozent) ist mit seiner beruflichen Situation zufrieden und möchte das derzeitige Arbeitsverhältnis, also eine Anstellung, beibehalten. Knapp 9 Prozent haben sich für die Zukunft den Wechsel als Syndikusanwalt zu einem Unterneh-

1 Kilian/Dreske, Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2015/16, 2016, S. 8.
 2 Zu ihr zählen Personen, die um die Jahrtausendwende Teenager waren. Die „Generation Y“ ist soziologisch dadurch gekennzeichnet, dass sie mehr Freiräume, die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und mehr Zeit für Familie und Freizeit für sich einfordert. Mit einer geringeren Bereitschaft, dem Beruf alles unterzuordnen, unterscheidet sie sich von der „Generation X“, der die in den 1960er und 1970er Jahren geborenen Bevolkerungskohorten zugerechnet werden.
 3 Kilian, Die junge Anwaltschaft: Ausbildung, Berufseinstieg und Berufskarrieren, 2014, S. 58.
 4 Kilian, aaO (Fn. 3).
 5 Zu den beruflichen Plänen der (kleinen) Gruppe der freien Mitarbeiter Kilian, BRAK-Mitt. 2015, 64, 67 ff. sowie ders., aaO (Fn. 3), S. 214 ff.

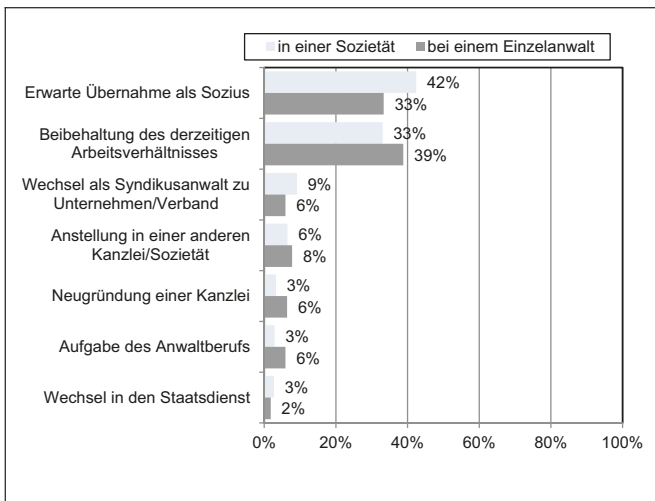


Abb. 3: Berufliche Ziele angestellter Rechtsanwältinnen (Zulassungsjahrgänge 2004–2010) – nach Kanzleiart

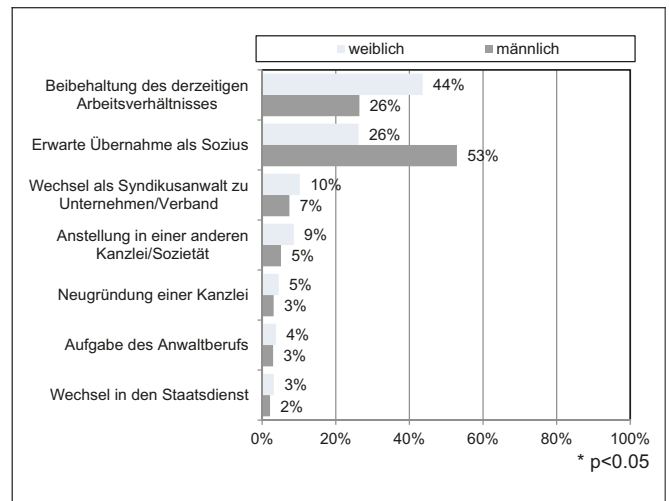


Abb. 4: Berufliche Ziele der angestellten Rechtsanwältinnen nach Geschlecht

men oder Verband zum Ziel gesetzt, weitere 7 Prozent möchten die Kanzlei wechseln, aber weiterhin in Anstellung tätig sein. Knapp 4 Prozent der angestellten Anwälte möchten in Zukunft den Schritt in die Selbstständigkeit wagen und eine eigene Kanzlei bzw. Sozietät (mit-)gründen. Jeweils 3 Prozent der Befragten sehen ihre Zukunft im Staatsdienst oder in sonstiger Form außerhalb der Anwaltschaft.

2. Differenzierende Betrachtung

Mit der Dauer der Berufszugehörigkeit ändern sich vor allem zwei berufliche Ziele: Wer länger angestellter Rechtsanwalt ist, strebt deutlich häufiger eine Übernahme als Sozius an: Dieses berufliche Ziel nennen 42 Prozent der angestellten Rechtsanwälte, die drei Jahre und länger Rechtsanwalt sind, hingegen nur 33 Prozent der Rechtsanwälte, die weniger als drei Jahre Rechtsanwalt sind. Mit zunehmender Berufszugehörigkeit ist also keine „Desillusionierung“ hinsichtlich eines zukünftigen Partnerstatus festzustellen, sondern eine Intensivierung dieses beruflichen Ziels. Bei der Analyse dieses Befunds ist allerdings zu bedenken, dass in dieser Teilgruppe der Befragten jene nicht mehr enthalten sind, die die anwaltliche Tätigkeit nach einigen wenigen Jahren der Berufstätigkeit aufgegeben haben – etwa, weil sie keine Perspektive bei einem weiteren Verbleib in der Anwaltschaft erkennen konnten. Ein zweiter Detailbefund ist erwartungsgemäß: Angestellte Rechtsanwälte mit einer geringeren Dauer der Berufszugehörigkeit (unter drei Jahre) sehen mit einem Anteil von 20 Prozent den (klassischen) Anwaltsberuf als „transitional job“ und streben einen Wechsel in den Staatsdienst, in ein Unternehmen oder einen Verband an beziehungsweise planen unspezifisch die Aufgabe des Anwaltsberufs. Freilich wünschen auch von den berufserfahreneren Angestellten 14 Prozent die Beendigung der Anwaltstätigkeit – was allerdings überwiegend auf dem Wunsch beruht, in ein Unternehmen oder einen Verband zu wechseln. Für einen solchen Wechsel ist häufig eine mehrjährige vorangegangene Anwaltstätigkeit hilfreich.

Die Art der Kanzlei, in der der Rechtsanwalt angestellt ist, hat bestimmenden Einfluss auf dessen berufliche Zukunftspläne. Rechtsanwälte, die bei einem Einzelanwalt angestellt sind, wünschen sich signifikant häufiger die Beibehaltung des derzeitigen Arbeitsverhältnisses (39 Prozent zu 33 Pro-

zent), wohingegen sich Anwälte, die in einer Sozietät angestellt sind, signifikant häufiger die Übernahme als Sozius erhoffen (42 Prozent zu 33 Prozent).

Im Vergleich zu den 1990er Jahren⁶ haben sich insbesondere die beruflichen Ziele der Rechtsanwälte spürbar verändert, die in Sozietäten angestellt tätig sind: Ihre Hoffnungen beziehungsweise Absichten, Partner in der Arbeitgeberkanzlei zu werden, haben sich deutlich verringert: In den 1990er Jahren äußerten dieses berufliche Ziel noch 58 Prozent aller in Sozietäten angestellten Rechtsanwälte⁷, aktuell sind es mit 42 Prozent deutlich weniger Rechtsanwälte, die ihren Beruf angestellt in einer Sozietät ausüben. Dies dürfte zum einen in dem Bewusstsein deutlich verschlechterter Partneraussichten in größeren, internationalen Kanzleien beruhen, die sich im letzten Jahrzehnt zunehmend der aus dem angelsächsischen Raum bekannten Leverage angenähert haben und weniger Angestellte als in der Vergangenheit zu Partnern machen. Zum anderen mag auch für mehr Junganwälte die Perspektive, in einer Sozietät Partner zu werden, an Reiz verloren haben.

Spiegelbildlich hierfür steht, dass mehr Angestellte von Sozietäten die Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses wünschen (33 Prozent in der aktuellen Studie, 23 Prozent in der Vorgängerstudie). Diese Verlagerung der Präferenzen könnte auch eine Auswirkung des „Generation Y“-Phänomens sein.⁸ Eine zweite Auffälligkeit ist der extreme Rückgang des Anteils von jungen Anwälten, die die Neugründung einer Kanzlei beabsichtigen: In den 1990er Jahren berichteten noch 14 Prozent der Angestellten aus Sozietäten und 22 Prozent der Angestellten aus Einzelkanzleien von Plänen, eine Kanzlei gründen. In der aktuellen Studie haben sich nur noch 3 Prozent bzw. 6 Prozent in diesem Sinne geäußert – Kanzleigründungen sind nicht mehr „en vogue“.

6 Diese und nachfolgende Vergleichswerte beruhen auf der Studie Hommerich, Der Einstieg in den Anwaltsberuf.

7 Hommerich, aaO (Fn. 6), S. 168.

8 Hierzu auch Kilian, aaO (Fn. 3), S. 76.

Eine nach Geschlecht differenzierende Betrachtung zeigt, dass Frauen signifikant häufiger das derzeitige Arbeitsverhältnis beibehalten möchten (44 Prozent zu 26 Prozent). Männer hingegen erwarten signifikant häufiger die Übernahme als Sozius (53 Prozent zu 26 Prozent). Leicht häufiger als Männer sind Frauen an einem Wechsel zu einem Unternehmen, Verband, in eine andere Kanzlei oder in den Staatsdienst interessiert, aber auch an der Aufgabe des Anwaltsberufs und der Neugründung einer Kanzlei.

Bei einem Vergleich mit der früheren Befragung der zwischen 1990 und 1996 zugelassenen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zeigt sich bei den weiblichen Berufsträgern ein gestiegener Reiz der Perspektive, angestellt tätig zu bleiben: In den 1990er Jahren benannten 37 Prozent der Rechtsanwältinnen dies als berufliches Ziel⁹ und damit sieben Prozentpunkte weniger als in der aktuellen Befragung (44 Prozent). Entsprechend ist das Interesse an einer Übernahme als Sozia im Verlauf der vergangenen fünfzehn Jahre spürbar zurückgegangen (35 Prozent zu 26 Prozent). Noch ausgeprägter ist das schwindende Interesse von Rechtsanwältinnen an der Gründung einer eigenen Kanzlei: Von entsprechenden Plänen berichteten in den 1990er Jahren noch 21 Prozent der Rechtsanwältinnen, aktuell sind es nur noch 5 Prozent. Dieser Befund dürfte sich zum einen aus der Tatsache ergeben, dass für jüngere Rechtsanwältinnen die Gründung einer eigenen (Klein-)Kanzlei traditionell ein Lösungsansatz war, um Familie und Beruf kombinieren zu können, da notwendige Freiräume mit eigener Entscheidungsmacht geschaffen werden können und keine Abhängigkeiten vom Wohlwollen von Arbeitgebern oder Soziern bestehen. Eine mittlerweile fortgeschrittene Akzeptanz in Arbeitgeberkanzleien bzw. Sozietäten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Frauen ermöglichen zu müssen, hat möglicherweise das Bedürfnis nach Kanzleigründungen geringer werden lassen. Der starke Rückgang von Gründungsplänen dürfte aber auch Ausdruck einer verschärften Wettbewerbssituation sein.

IV. Ausblick

Für weniger als die Hälfte aller jungen Rechtsanwälte in Anstellung ist die mögliche Chance, in der Arbeitgeberkanzlei zum Partner aufzurücken, eine reizvolle Perspektive und damit primäres Karriereziel. Da nur ein sehr geringer Anteil statt dessen mit der Gründung einer eigenen Kanzlei liebäugelt, zeigt sich, dass die Mehrheit der angestellten Rechtsanwälte ihre Zukunft nicht in der anwaltlichen Unternehmerschaft sieht. Für eine leichte Mehrheit ist die Vermeidung unternehmerischen Risikos und die (vermeintliche) Sicherheit einer Anstellung in einer Kanzlei, bei einem Verband, einem Unternehmen oder im Staatsdienst reizvoller.

Die Strukturen des juristischen Beschäftigungsmarkts sind hierauf bislang nur bedingt ausgerichtet, da die Phase der Anstellung mehrheitlich eine Übergangsphase ist – eine kontinuierliche „Karriere“ in Anstellung, die sich mehr als ein Drittel der Befragten wünscht, ist bislang in vielen Kanzleien noch nicht möglich. Ob sich hieran mittelfristig etwas ändern wird, muss in einigen Jahren weitere Forschung insbesondere mit jenen Rechtsanwälten, die nach dem Jahr 2010 zugelassen worden sind, überprüfen. Rein anekdotisch

deutet sich gegenwärtig ein gewisser Bewusstseinswandel in Kanzleien an, die wichtige Arbeitgeber von jungen Rechtsanwälten sind. Sie müssen auf die Tatsache reagieren, dass einerseits immer weniger angestellte Rechtsanwälte in den Kreis von Gesellschaftern aufrücken können, es andererseits aber zugleich notwendig ist, durch für alle Beteiligten zufriedenstellende Beschäftigungskonzepte mühsam aufgebautes Know-how in diesen Kanzleien zu erhalten, das heißt intern aufwändig aus- und fortgebildete Rechtsanwälte nicht nach einigen Jahren zu verlieren. Die besondere Herausforderung, jüngeren angestellten Rechtsanwälten tragfähige berufliche Perspektiven aufzuzeigen, wird für Arbeitgeberkanzleien auch deshalb größer, weil der Anteil der jüngeren Rechtsanwälte, deren berufliches Ziel die Neugründung einer eigenen Kanzlei ist, im Vergleich zu den 1990er Jahren – beinahe schon dramatisch – zurückgegangen ist. Gleichzeitig hat der Anteil der jungen Anwälte, die sich eine längerfristige Tätigkeit in Anstellung vorstellen können, zugenommen.

Dies wird zu einem gewissen Anteil auf einem weiter verschärften Wettbewerbsdruck und damit auf Marktgegebenheiten beruhen, aber auch durch die Tatsache beeinflusst sein, dass der Anteil der Frauen unter den jungen Rechtsanwälten kontinuierlich zunimmt. Rechtsanwältinnen haben insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig andere Erwartungen an ihre Berufstätigkeit als männliche Berufseinsteiger. Hier tragfähige Lösungen zu entwickeln, wird eine zentrale Zukunftsherausforderung für jene Kanzleien sein, die sich traditionell in starkem Maße auf angestellte jüngere Rechtsanwälte stützen, da sich der Bewerberpool, aus denen sie ihren Rekrutierungsbedarf befriedigen können, in immer stärkerem Ausmaß in Richtung weiblicher Bewerber umschichten wird.



Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln

Der Autor ist Direktor des Soldan Instituts. Er lehrt und forscht an der Universität zu Köln.

Leserreaktionen an anwaltsblatt@anwaltverein.de.

⁹ Hommerich, aaO (Fn. 6), S. 169.