

# Zukunft ZPO

Was bewahren, was verändern?  
Wie zusammenarbeiten?  
Unser Schwerpunkt gibt  
Antworten.



## KANZLEI & PRAXIS

Verständliche rechtliche  
Inhalte durch Legal Design

SEITE 58



## MARKT & CHANCEN

Das Unfallgeschäft, eine  
klassische Anwaltsdomäne  
im Wandel

SEITE 70

# Inhalt



## 8

**Zukunft ZPO**  
Die ZPO neu denken –  
der Schwerpunkt  
nimmt Sie mit in  
Diskussionen und  
Projekte



## 42

**Anwälte dürfen Anwälte  
nicht vertreten!?**

Streitigkeiten in Berufs-  
ausübungsgesellschaften

## 58

**Recht verständlich**  
Was ist und was nutzt  
Legal Design?



## Start

- 05 KOMMENTAR**  
„Zukunft des Zivilprozesses“  
*Stefanie Otte, Präsidentin OLG Celle*
- 06 IM FOKUS**  
Strukturierung: Verfahren oder  
Parteivortrag?  
*Edith Kindermann, Präsidentin DAV*

## Schwerpunkt

- 10 REFORMKOMMISSION**  
Eine Kommission für den Zivilprozess  
der Zukunft  
*Staatsminister Georg Eisenreich, MdL*
- 12 REFORMDISKUSSION**  
Was wird diskutiert im Zivilprozessrecht?  
*Prof. Dr. Christoph Thole, Dipl.-Kfm.*
- 14 BASISDOKUMENT**  
Wie läuft es im Reallabor?  
*Rechtsanwalt & Solicitor Peter Bert*
- 18 STRUKTURIERTER PARTEIVORTRAG**  
Konflikte mit anwaltlicher Unabhängigkeit  
*Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Hanns Prütting*
- 22 KOMMENTAR**  
Jurist:innen & digitale Disruption –  
geht das?  
*Jörg Müller, Präsident OLG Karlsruhe*
- 24 ZUSAMMENARBEIT**  
Gemeinsame digitale Arbeitsumgebungen  
*Prof. Dr. Marie Herberger*
- 26 BERUFSRECHTSSYMPOSIUM**  
Digitaler Wandel – Meinungsbild  
der Anwaltschaft
- 28 VIDEOVERHANDLUNGEN**  
Wieviel Flexibilisierung verträgt der  
Rechtsstaat?  
*Rechtsanwalt Dr. Carsten A. Salger*
- 32 MASSENVERFAHREN**  
Reformbedarf  
*Rechtsanwalt Dr. Oliver Islam*
- 34 KOMMUNIKATIONSPROBLEME**  
Elektronisches Empfangsbekenntnis &  
strukturierter Parteivortrag  
*Rechtsanwältin Ulrike Silbermann*
- 36 DIGITALE RECHTSANTRAGSSTELLEN**  
Besserer Zugang zum Recht  
*Isabelle Désirée Biallaß, Richterin am AG*

## Recht & Gesetz

- 42 KEINE FREIE ANWALTSWAHL**  
§ 59i Abs. 5 BRAO verfassungswidrig  
*Rechtsanwalt Prof. Dr. Volker Römermann &  
Rechtsanwalt und StB Simon Beyme*
- 45 BERICHT AUS KARLSRUHE**  
Wehrhafte Demokratie  
*Dr. Frank Bräutigam,  
Leiter ARD-Rechtsredaktion*

- 46 GASTKOMMENTAR**  
Strafbares Zitieren aus Gerichtsentscheidungen  
*Dr. Markus Sehl, Stv. Chefredakteur LTO*
- 48 RECHTSPRECHUNG**  
Anwaltssachen vor dem BGH  
*RiBGH Dr. Andreas Remmert & RiLG Dr. Christoph Rollberg*
- 50 AUSGEWÄHLTE ENTSCHEIDUNGEN**



## Kanzlei & Praxis

- 56 IT-SICHERHEIT**  
Checkliste für Ihre Kanzlei
- 58 RECHT VERSTÄNDLICH**  
*Rechtsanwältin Astrid Kohlmeier*
- 61 ANWÄLTE FRAGEN NACH ETHIK**  
Darf man nach der Herkunft fragen?  
*Rechtsanwalt Prof. Niko Härting*
- 62 HAFTPFLICHTFRAGEN**  
Streitverkündungen  
*Rechtsanwalt Bertin Chab, Allianz Vers. AG*
- 64 ANWALTICHE BERATUNG**  
Außergerichtliche Streitbeilegung  
*Rechtsanwalt & Mediator Dr. Thomas Lapp*

## Markt & Chancen

- 70 UMKÄMPFTER MARKT**  
*Marcus Jung, Journalist FAZ*
- 73 URTEILE UNTER VERSCHLUSS**  
*Henning Zander, freier Journalist*
- 76 Zulassungsverzichte**  
Ein unverständenes Problem  
*Prof. Dr. Matthias Kilian, Soldan Institut*

## Netzwerk & Verein

- 78 ANWALTSBLATT**  
Wechsel bei der Herausgeber:innen
- 84 FÜR DEN NACHWUCHS**  
Mentoring-Programm der ARGE Anwältinnen  
*Rechtsanwältin Sonja Neitzel*
- 86 VERANSTALTUNGSFORMAT**  
„Alles was Recht ist“ – eine Erfolgsgeschichte  
*Dr. Eckhard Voßiek, Vorsitzender Anwaltverein Mönchengladbach*
- 88 ARBEIT DES DAV**  
Auch 2023 medial ein Erfolg  
*Swen Walentowski, DAV, Berlin*
- 1 EDITORIAL**
- 47 BERICHT AUS BRÜSSEL**
- 85 RECHT LITERARISCH**
- 91 STELLENMARKT**
- 93 IMPRESSUM**
- 94 SEMINARKALENDER**
- 96 ANWALTSBLA**

# 70

**Umkämpfter Markt**  
Das Unfallgeschäft ist im Wandel



# 81

**Bedrohte Anwält:innen**  
Das „falsche“ Mandat – nicht nur in Krisenstaaten  
*Stefan von Raumer, Vizepräsident DAV*

# 73

**Urteile unter Verschluss**  
Hemmnis für Legal Tech-Entwicklungen



# Zulassungsverzichte – ein unverstandenes Problem

In einem Markt, in dem der Umsatz mit Rechtsdienstleistungen stetig steigt, die Zahl der in Kanzlei niedergelassenen Rechtsanwälte aber stetig sinkt<sup>1</sup>, drohen Probleme beim Zugang zum Recht. Bei Marktversagen wird der Staat nicht umhinkommen, korrigierend einzugreifen. Der Anwaltschaft muss daran gelegen sein, dass es hierzu nicht kommt.

TEXT PROF. DR. MATTHIAS KILIAN

## I. Mögliche Gründe

### 1. Zu erfolgreiche Wettbewerber?

Die Suche nach Ursachen und möglichen Lösungen fokussiert sich schnell auf die fehlende Attraktivität der niedergelassenen Anwaltschaft im Wettbewerb mit anderen volljuristischen Berufen. Bei insgesamt rückläufigen Absolventenzahlen, so die Erklärung, gehen Absolventen, denen dies vor einigen Jahren noch nicht möglich war, nun verstärkt in die Justiz oder die öffentliche Verwaltung. Diese Beobachtung ist im Ausgangspunkt zutreffend: Auch wenn dies angesichts des medialen Feuerwerks zu den Personalproblemen der Justiz überraschen mag, war die Zahl der Richter und Staatsanwälte im Zeitraum 2010 bis 2020 nicht rückläufig, sondern ist jeweils um rund 15 Prozent gewachsen.<sup>2</sup> Allerdings sind die absoluten Zahlen gering – mit rund 28.000 Richtern und Staatsanwälten in Deutschland entspricht ihre Gesamtzahl wenig mehr als drei Jahrgängen „Output“ des volljuristischen Ausbildungssystems. Die Schuld bei anderen, nämlich aggressiver und in den Anforderungen kompromissbereiter als in der Vergangenheit rekrutierenden öffentlichen Arbeitgebern zu suchen, ist zwar bequem, aber wohl nur ein kleiner Mosaikstein des Gesamtproblems.

### 2. Zu wenig Absolventen?

Tatsächlich sind die Ausgangsdaten für die Anwaltschaft nicht so schlecht wie man angesichts der Entwicklung der Anwaltszahlen annehmen könnte: Zwischen 2017 und 2021 lag die Zahl der jährlichen Neuzulassungen zur Anwaltschaft zwischen 4.700 und 5.100<sup>3</sup>, davon waren jeweils mehr als 90 Prozent klassische Berufseinsteiger im Alter von bis zu 39 Jahren und nicht „Spätberufene“<sup>4</sup>. Dem standen zwischen 6.700 und 7.200 frisch examinierte Assessoren gegenüber<sup>5</sup>. Stellt man diese Werte gegenüber, zeigt



Prof. Dr. Matthias Kilian,  
Direktor des Soldan Instituts  
sowie des Instituts für  
Anwaltsrecht

sich, dass seit Beginn des Rückgangs der Anwaltszahlen bei weitgehend gleichbleibenden Zulassungszahlen recht stabil mehr als zwei Drittel der Absolventen der volljuristischen Ausbildung in die Anwaltschaft gegangen sind – wenn auch in zunehmendem Maße in die Syndikusrechtsanwaltschaft. Diese wächst, anders als die niedergelassene Anwaltschaft, weiterhin, wenn auch mittlerweile nicht mehr stark genug, um als relativ kleine Teilgruppe innerhalb der Gesamtanwaltschaft einen Rückgang der Anwaltszahlen insgesamt zu verhindern.<sup>6</sup> Allerdings gilt auch hier, dass die Gruppe der Syndikusrechtsanwälte (neuen Rechts) mit rund 25.000 Berufsträgern relativ klein ist und ihre wachsende Popularität die Krise der niedergelassenen Anwaltschaft nur in Teilen zu erklären vermag. Auch die Entwicklung der Absolventenzahlen und der Quote der Absolventen, die in die Anwaltschaft gehen, können die Entwicklung der Anwaltszahlen also nur partiell erklären.

### 3. Zu hoher Ersatzbedarf?

Die weitere Suche nach Ursachen führt sodann in die Demografie: Ein Durchschnittsalter der Anwaltschaft von 51,7 Jahren am 1. Januar 2022<sup>7</sup> deutet eine

gewisse Überalterung und damit einen hohen Ersatzbedarf an.<sup>8</sup> Naheliegender ist daher der Schluss, dass die rückläufigen Anwaltszahlen primär auf einer hohen und steigenden Zahl älterer Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte beruhen, die nach § 14 Abs. 2 Nr. 4 BRAO auf ihre Zulassung verzichten oder versterben und aus diesen Gründen aus der Anwaltschaft ausscheiden. Tatsächlich ist dem nicht so: Ihre jährliche Zahl hat sich zwar in den zurückliegenden 20 Jahren fast vervierfacht, lag aber in der letzten hierzu publizierten Statistik für das Jahr 2019 bei unter 2.000.<sup>9</sup> Die ist bei einem Blick auf die Alterspyramide der Anwaltschaft nicht überraschend, denn die aktuell in das typische Ruhestandsalter gelangenden Rechtsanwaltsjahrgänge weisen eine Stärke von noch unter 3.000 Berufsträgern auf. Die wirklich stark besetzten Zulassungsjahrgänge mit 4.000 bis 5.000 Rechtsanwältinnen und (vor allem) Rechtsanwälten sind noch zehn bis 15 Jahre vom gesetzlichen Renteneintrittsalter entfernt – eine überalterte Anwaltschaft, nicht zu deckender Ersatzbedarf wird daher ein größeres Problem nicht dieses, sondern des kommenden Jahrzehnts sein (in dem auch der Konkurrenzkampf mit der Justiz um Absolventen erst ihren Höhepunkt erreichen wird).

### 4. Das Retentionsproblem der Anwaltschaft

Wie erklären sich angesichts all' dieser jedenfalls für die Gegenwart gar nicht einmal so beunruhigenden Befunde dann die bereits seit mehreren Jahren rückläufigen Anwaltszahlen? Ein zentraler Grund ist, dass die niedergelassene Anwaltschaft ein erhebliches Problem hat, junge Berufsträger im Beruf zu halten. Sie hat also das, was die Managementliteratur als „employee retention problem“ bezeichnet.<sup>10</sup> In den vergangenen 20 Jahren hat die Zahl

der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die dem Anwaltsberuf vor Erreichen des 40. Lebensjahres wieder den Rücken kehren, um mehr als 50 Prozent zugenommen." Fast ausnahmslos wird es sich, auch wenn die Statistiken dies nicht offenlegen, hierbei um angestellte Berufsträger aus der niedergelassenen Anwaltschaft handeln. Im letzten Jahr, für das Zahlen seitens der BRAK publiziert sind (2019), waren es mehr als 1.500. Damit kam auf jeden älteren Rechtsanwalt über 60 Jahre, der aus Altersgründen seine Robe an den Nagel hing, ein Berufskollege im vierten Lebensjahrzehnt, der nicht länger Anwalt sein wollte. In Addition mit Todesfällen, Zulassungswiderrufen aus anderen Gründen als Verzicht, Ausschließungen aus der Anwaltschaft und Zulassungsrücknahmen summiert sich die Zahl der aus der Anwaltschaft ausscheidenden Berufsträger im Verbund mit Umzulassungen in die Syndikusrechtsanwaltschaft zu einer Größe, die die niedergelassene Anwaltschaft schrumpfen lässt. Getrieben wird diese Entwicklung vom geschlechtsspezifischen Wandel des Berufsstands: Wenn bisweilen mit gewissem Stolz berichtet wird, dass mittlerweile die Hälfte der neu zugelassenen Berufsträger weiblich ist, gehört zur Wahrheit auch, dass der Anteil der Frauen unter den Anwälten Ende 30 zehn Prozentpunkte niedriger liegt als der Frauenanteil des jeweiligen Jahrgangs bei Zulassung. Rechtsanwältinnen kehren der Anwaltschaft deutlich häufiger den Rücken als ihre männlichen Berufskollegen. Angesichts von Erstsemesterjahrgängen im Fach Rechtswissenschaft, in denen mittlerweile bis zu 70 Prozent der Studienanfänger weiblich sind, gefährdet ein solcher „brain drain“ die Zukunftsfähigkeit des Berufsstands.

## II. Zukunftsherausforderung

Für die Anwaltschaft ist eine zentrale Zukunftsherausforderung daher, die Bindung junger Berufsträger an den Beruf zu verbessern. Ausgangspunkt ist die Kenntnis der Gründe, warum sich Absolventen der volljuristischen Ausbildung überhaupt für den Anwaltsberuf entscheiden. Ohne Kenntnis dieser Gründe lässt sich die Entscheidung, den Beruf wieder zu verlassen, kaum sachgerecht einordnen. Aus der Forschung zu Arbeitsplatzwechseln ist bekannt, dass diese selten monokausal sind wie zum Beispiel die Tatsache, dass eine Beförderung, eine Einbindung in ein bestimmtes Projekt oder eine berufsbildende Maßnahme unterblieben. Singuläre Ereignisse können zwar als Katalysator für eine Neuorientierung dienen, meist ist es aber ein Bündel sogenannt Fluktuationfaktoren, die ein berufli-

### Schrumpfende Anwaltschaft

Die Zahl der niedergelassenen Anwält:innen geht zurück – und dürfte weiter rückläufig sein.



**Das Problem:** Der Umsatz mit Rechtsdienstleistungen steigt kontinuierlich, der Zugang zum Recht wird erschwert. Wie lässt sich gegensteuern? Die Anwaltschaft muss selbst Maßnahmen ergreifen, um die Nachfrage nach Rechtsdienstleistungen zu befriedigen – andernfalls werden nicht-anwaltliche Rechtsdienstleister die Versorgungslücken schließen.

# 15%

Mangelt es an Attraktivität des Anwaltsberufs? Die Zahl der Richter:innen und Staatsanwält:innen sind von 2010 bis 2020 jeweils um rund 15 Prozent gewachsen.

# 90%

Zwischen 2017 und 2021 lag die Zahl der jährlichen Neuzulassungen zur Anwaltschaft zwischen 4.700 und 5.100, davon waren jeweils mehr als 90 Prozent klassische Berufseinsteiger im Alter von bis zu 39 Jahren.

# 50%

„Employee retention problem“: In den vergangenen 20 Jahren hat die Zahl der Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen, die sich vom Anwaltsberuf vor Erreichen des 40. Lebensjahres wieder verabschiedet haben, um mehr als 50 Prozent zugenommen. Anwältinnen sind in dieser Gruppe stärker vertreten. Die Herausforderung: Die Berufsbinding junger Berufsträger:innen an den Anwaltsberuf muss verbessert werden.

bis zu

# 70%

der Studienanfänger im Fach Rechtswissenschaft sind weiblich. Setzt sich jedoch der Trend fort, dass junge Anwältinnen dem Anwaltsberuf verstärkt den Rücken kehren, gefährdet ein solcher „brain drain“ die Zukunftsfähigkeit des Berufsstands.

ches Umfeld schaffen, das für eine Person nicht mehr wünschenswert ist. Die starke Fixierung der Diskussion über die Nachwuchskrise in den volljuristischen Berufen auf die Gehaltsfrage ist daher denkbar unterkomplex: Letztlich belegen die rasant steigenden Einstiegsgehälter im BigLaw, die zwangsläufig auch in andere Segmente des anwaltlichen Arbeitsgebermarktes ausstrahlen, vor allem eins: Dass die Geringschätzung anderer Faktoren teuer – und von den Generationen Y und Z immer teurer – erkaufte werden muss. Mitarbeiterbindung verbessert sich selbstverständlich auch über die Kompensation der geleisteten Arbeit. Im professionellen Retention Management geht es zum Beispiel aber auch um die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds, die Priorisierung des Wohlbefindens der Mitarbeiter, eine Flexibilität der Arbeitsgestaltung, Entwicklungschancen außerhalb tradierter Karrierewege, offene Kommunikation und eine wertebasierte Unternehmensführung. Wie einerseits die Erwartungen von Junganwälten an ihr berufliches Umfeld und andererseits die offensichtlich enttäuschenden Erfahrungen der immer größeren Zahl von jüngeren Anwälten sind, die nach wenigen Jahren den Beruf wieder verlassen, ist bislang eine sprichwörtliche „black box“. Hier bedarf es dringend empirischer Erkenntnisse durch dauerhafte sogenannt Onboarding- und Exitbefragungen bei Neuzulassungen und Zulassungsverzichten von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten durch den Berufsstand, um anwaltlichen Arbeitgebern Hilfestellung bei Recruitment und Unternehmensführung zu geben.

<sup>1</sup> Zur Entwicklung der Anwaltszahlen Kilian/Lieb, Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2021/2022, Baden-Baden 2022, S. 40 ff.

<sup>2</sup> Kilian/Lieb, aaO, S. 303.

<sup>3</sup> Kilian/Lieb, aaO, S. 52 (Zahlen für 2020/21 wurden vom Soldan Institut erhoben).

<sup>4</sup> Kilian/Lieb, aaO, S. 54.

<sup>5</sup> Vgl. Kilian/Lieb, aaO, S. 195. Die Justizausbildungsstatistiken des BMJ bzw. des BfJ werden verbreitet falsch verstanden. Dort nachgewiesen sind erfolgreiche abgelegte Prüfungen, nicht Prüflinge. Aufgrund der Möglichkeit zu Notenverbesserungsversuchen lag die Zahl der erfolgreichen Prüflinge in den letzten Jahren rund 15% unter der Zahl der erfolgreichen Prüfungen.

<sup>6</sup> Kilian/Lieb, aaO, S. 42.

<sup>7</sup> Kilian/Lieb, aaO, S. 49.

<sup>8</sup> In diesem Durchschnittswert ist die deutlich jüngere Syndikusrechtsanwaltschaft enthalten, dh die niedergelassene Anwaltschaft weist bei isolierter Betrachtung ein höheres Durchschnittsalter auf.

<sup>9</sup> Kilian/Lieb, aaO, S. 55 f.

<sup>10</sup> Vgl. nur Chew/Entrekin, Management Of Critical (Core) Employees: A Challenging Issue Confronting Organisations In The 21st Century, IBER 3(2), S. 1 ff.

<sup>11</sup> Kilian/Lieb, aaO, S. 56.