

# Anwaltschaft & KI



## KANZLEI & PRAXIS

**Tätigkeitsverbot aufgrund  
Vorbefassung**

SEITE 60



## MARKT & CHANCEN

**Legal Rankings  
Blick hinter die Kulissen**

SEITE 74

# Inhalt



## 8

### **ANWALTSCHAFT & KI**

Chancen, Anwendungsmöglichkeiten, Pflichten und Auswirkungen von KI in der anwaltlichen Tätigkeit. Unser Schwerpunkt gibt Antworten.



## 10

### **PERSPEKTIVEN VON KI IN KANZLEIEN**

Chancen, Anwendungsmöglichkeiten und Perspektiven

*Dr. Benedikt M. Quarch (M.A.)*

## 45

### **GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEIT**

Die anwaltliche Tätigkeit im europäischen Raum  
*RA Thomas Röth*



## Start

- 05 KOMMENTAR**  
Regulierung und Innovation  
*Clara Raschewski*

## Schwerpunkt

- 13 NUTZUNG VON KI**  
Anwaltliche Vertragspflichten und Anwaltshaftung  
*Prof. Dr. Christoph Thole & Désirée Rolff*
- 16 KI-VERORDNUNG**  
Auswirkungen auf die anwaltliche Tätigkeit  
*Dr. Maren Wöbbeking*
- 19 KI-ASSISTIERTER RECHTSDIENSTLEISTUNGEN**  
Auswirkungen auf das Vergütungsrecht  
*Prof. Dr. Matthias Kilian*
- 22 ANWALTSCHAFT UND KI**  
Blick ins Ausland  
*RA Markus Hartung*
- 24 LEGAL TECH**  
Chancen für die Anwaltschaft  
*Alisha Andert, LL.M.*
- 26 KI UND RECHTSDIENSTLEISTUNGSRECHT**  
Kollidieren KI-Modelle mit den RDG?  
*RA Dr. Frank R. Remmert*

## Recht & Gesetz

- 34 BERICHT AUS KARLSRUHE**  
Fußball am Bundesverfassungsgericht  
*Dr. Frank Bräutigam, Leiter ARD-Rechtsredaktion*
- 35 GASTKOMMENTAR**  
Staatsräson und Völkerrecht – Neue Regierung vor Dilemma  
*Stephan Detjen, Chefkorrespondent Deutschlandradio*
- 36 BERICHT AUS BRÜSSEL**  
Wahlen und Algorithmen  
*Hendrik Kafsack, FAZ Brüssel*
- 37 RVG-ANPASSUNG AUF DER ZIELGERADEN**  
Jetzt kommt es auf den Bundesrat an  
*Sabrina Reckin, DAV Berlin*
- 39 FREMDBESITZ**  
EuGH gegen Öffnung für reine Finanzinvestoren  
*Prof. Dr. Martin Henssler*
- 42 EUGH ZUM FREMDBESITZ**  
Vertane Chance  
*RA Prof. Dr. Volker Römermann*
- 48 JONES DAY**  
Vertraulichkeitsschutz für Rechtsanwälte  
*RA Prof. Dr. Dirk Uwer & RA Friedrich Florian Steinert*
- 50 BGH-ANWALTSENAT**  
Syndici, Solicitors und beA im Fokus  
*Dr. Andreas Remmert, Richter am BGH & Dr. Christoph Rollberg, Richter am LG Karlsruhe*

## Kanzlei & Praxis

- 63 ANWÄLTE FRAGEN NACH ETHIK**  
Vom Umgang mit Abhängigkeiten  
in der Strafverteidigung  
*RA Raoul Beth*
- 66 HAFTPFLICHTFRAGEN**  
Das Wohnungseigentumsrecht  
und seine Haftungsquellen  
*Syndikusrechtsanwältin Karin Gerauer,  
Allianz Versicherungs-AG*

## Markt & Chancen

- 70 INTERVIEW MIT  
DR. MARIE-THERES BOETZKES**  
„Eine Karriere in der Anwaltschaft ist  
ein Marathon, kein Sprint“
- 73 PFERDERECHT**  
Der Paragraphentrab  
*RAin Jasmin Lisa Himmelsbach*
- 76 SOLDAN INSTITUT**  
Die Anwaltschaft: Bald nur noch  
Angestellte?  
*Prof. Dr. Matthias Kilian*

## Netzwerk & Verein

- 80 BUNDESTAGSWAHL**  
Wahlprüfsteine zur  
Bundestagswahl
- 82 ASSOCIATE SUMMIT**  
Premiere geglückt  
*Klaus Kohnen & Anja Jönsson,  
DAV Berlin*
- 84 VIELFALTSTAG**  
Vielfalt leben  
*Klaus Kohnen, DAV Berlin*
- 88 FACHGESPRÄCH BEIM DAV**  
Terrorismusbekämpfung im Rechtsstaat  
*RAin Katharina Schmidt-Matthäus &  
Eric Töpfer, DIMR Berlin*
- 89 RECHTSPOLITISCH ERFOLGE DES DAV**
- 90 MAX-FRIEDLÄNDER-PREIS**  
Auszeichnung für Verena Bentele  
*Angela Baral*
- 91 NACHRUFE**  
RAin Veronika Arendt-Rojahn und  
RA Dr. Hans Dieter Beck
- 3 EDITORIAL**
- 54 RECHTSPRECHUNG**
- 64 RECHT LITERARISCH**
- 86 PRESSESPIEGEL**
- 91 IMPRESSUM**
- 92 STELLENMARKT**
- 94 SEMINARKALENDER**
- 96 ANWALTSBLA**



Das Heft mit allen Online-Aufsätzen  
gibt es in der Anwaltsblatt-App  
(im App-Store, bei Google-Play und  
unter [www.anwaltsblatt.de/de/apps](http://www.anwaltsblatt.de/de/apps))



# 60

**TÄTIGKEITSVERBOT**  
Tätigkeitsverbot auf Grund  
nicht-anwaltlicher Tätigkeit  
*RA Dr. Joachim Freiherr von  
Falkenhausen*



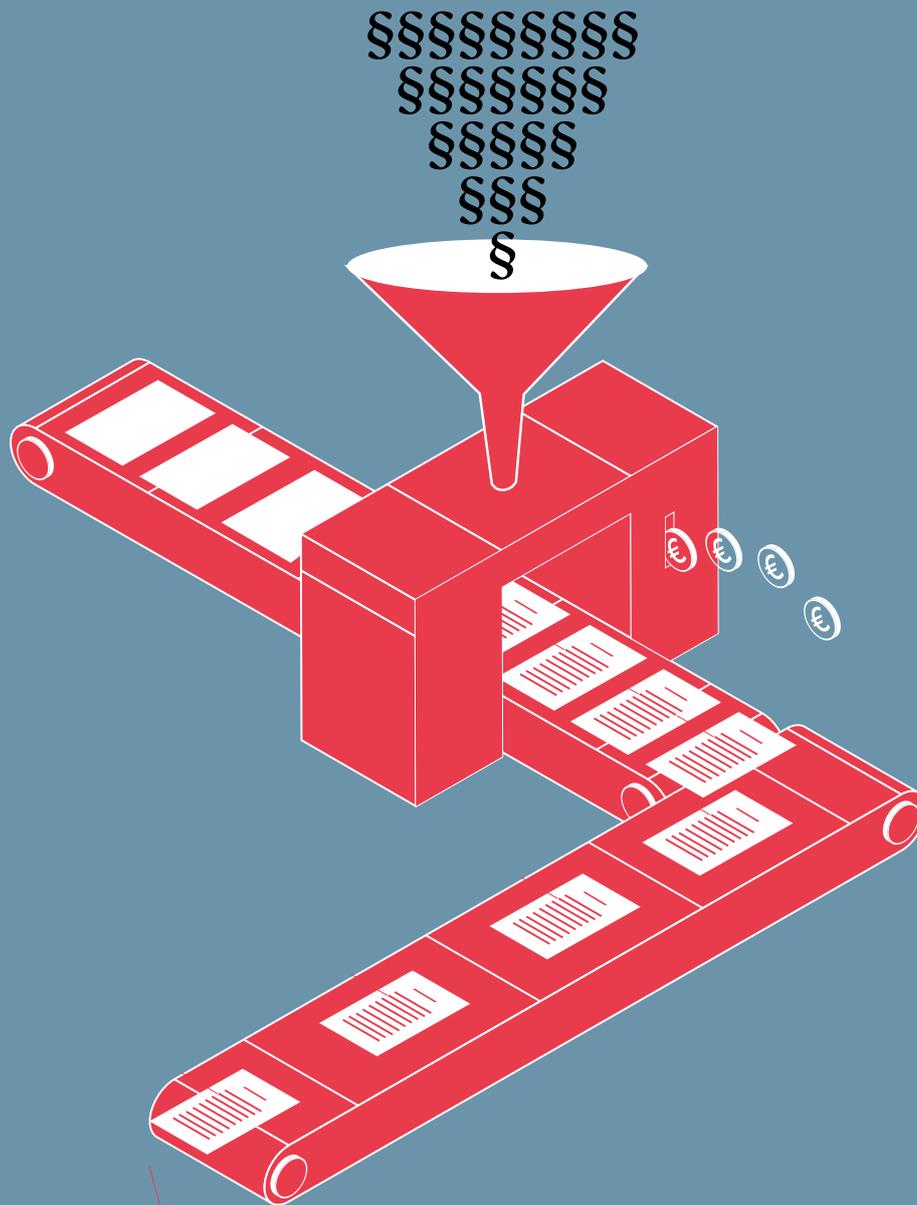
# 70

**INTERVIEW MIT  
MARIE-THERES BOETZKES**  
„Eine Karriere in der Anwalt-  
schaft ist ein Marathon, kein  
Sprint“

# 74

**LEGAL RANKINGS**  
Ein Blick hinter die Kulissen  
*RAin Barbara Helten*





# KI-assistierte Rechtsdienstleistungen und Vergütungsrecht

Die Integration von KI in anwaltliche Dienstleistungsprozesse stellt die Grundlagen tradierter Vergütungsmodelle in Frage. Da sich die Wertschöpfung bei anwaltlichen Rechtsdienstleistungen durch den Einsatz von KI verändert, stellt sich etwa die Frage, ob das RVG in der neuen Welt KI-assistierter Rechtsdienstleistungen funktionsfähig bleiben wird.

TEXT PROF. DR. MATTHIAS KILIAN

<https://doi.org/10.70919/anwbl10107>

### I. Grundlagen: Das „Pauschprinzip“ als Wirkprinzip des Tarifgesetzes

Im Ausgangspunkt gilt, dass vor 150 Jahren getroffene Grundentscheidungen zu den Wirkungsprinzipien des staatlichen Tarifgesetzes mit KI-assistierten Rechtsdienstleistungen gut kompatibel sind. Denn das Rechtsanwaltsvergütungsgesetz arbeitet nach dem, was historisch als sogenanntes „Bauschsystem“ bezeichnet wird. Es wird im RVG von jeher nicht das vergütet, was ein Rechtsanwalt in ein Mandat gewissermaßen „hineinsteckt“. Der Rechtsanwalt erhält vielmehr – einmalig – einen Pauschalbetrag für einen sehr umfassenden Tätigkeitszeitraum – für den „Geschäftsbetrieb“, „für die mündliche Verhandlung“. Dies ist unabhängig davon, was er im abgedeckten Tätigkeitszeitraum (wie) tut – oder auch nicht tut. Zum Ausdruck kommt dieses Prinzip in § 15 Abs. 1, 2 RVG. Letztendlich beinhaltet das RVG damit nichts anderes als ein System abgestufter Pauschalhonorare. Dies macht seinen besonderen Reiz für die Nachfrageseite aus, aber auch für Kostenfinanzierer wie zum Beispiel Versicherungen. Denn, dies ist kleines Ökonomen-1x1, pricings-technisch ist für einen Leistungsempfänger eine klar kalkulierbare Pauschalvergütung (idealerweise in Abhängigkeit vom Erfolg der Bemühungen des Leistungserbringers) vorteilhafter, während Leistungserbringern inputbasierte Vergütungen – Stundenhonorare – lukrativer sind.

### II. Festgebühren – gerichtliches Tätigkeitsfeld

Im Bereich der Festgebühren, also der Gebühren für die gerichtliche Tätigkeit, bleibt es beim Pauschprinzip.<sup>1</sup> Dort wird von jeher konzeptionell auf Umstände des Einzelfalls keine Rücksicht genommen. Ob es schnell geht, ob es lange dauert, ob es kompliziert ist, ob es einfach ist, ist das Risiko des Leistungserbringers. Vergütungstechnische Gerechtigkeit soll hier das Gesetz der großen Zahl bringen, nicht die Gebührensystematik. Ansatzpunkte dafür, dass die Ausnutzung von Vorteilen KI-assistierter Rechtsdienstleistungen auf die Gebühren nach dem RVG durchschlagen, sind in dem für das gerichtliche Tätigkeitsfeld geltenden Vergütungsrecht nicht angelegt. Darüber, ob bei großflächiger KI-Nutzung Druck auf das Vergütungsniveau insgesamt kommt, kann man spekulieren. Entsprechende Diskussionen wären in einem Umfeld rückläufiger Anwaltszahlen zu führen, die Rechtsanwälten als knapper werdender Ressource im Ausgangspunkt eine starke



**Prof. Dr. Matthias Kilian,**  
Direktor des Soldan Instituts sowie  
des Instituts für Anwaltsrecht  
der Universität zu Köln

Position bei der Abwehr von Begehrlichkeiten geben, Einschnitte bei der Tabellenvergütung vorzunehmen. Allerdings ist gerade in Zeiten rückläufiger Anwaltszahlen zugleich zu bedenken, dass die Position der Anwaltschaft angreifbar wird, wenn sie den umfassenden Zugang der Bevölkerung zum Recht nicht mehr aufrecht erhalten kann (zu dem übrigens KI-assistierte anwaltliche Rechtsdienstleistungen einen wichtigen Beitrag leisten könnten).

### III. Rahmengebühren – außergerichtliches Tätigkeitsfeld

#### 1. Grundsatz der Variabilität (§ 14 RVG)

Etwas schwieriger ist die vergütungsrechtliche Situation bei den Rahmengebühren, also vereinfacht gesagt im außergerichtlichen Tätigkeitsfeld und der Tätigkeit eines Wahlverteidigers. In ihrem Anwendungsbereich ist das RVG variabel. Diese – in der RAGeO von 1879 noch unbekannt und erst 1944 eingeführte<sup>2</sup> – Variabilität des Tarifs ist das Einfallstor für vergütungsrechtliche Betrachtungen zu KI-assistierten Rechtsdienstleistungen. Die Variabilität soll unter Relativierung der Kostensicherheit die Nachteile des Festtarifs beseitigen, nämlich die Vernachlässigung einzelntfallbezogener Kriterien.<sup>3</sup> Durch variable Tarife kann prinzipiell das Ausmaß der Mühewaltung eines Rechtsanwalts abgebildet werden. Wie vorzugehen ist, bestimmt § 14 RVG. Von den dort explizit genannten anwaltsbezo-

genen Kriterien sind die des Umfangs und der Schwierigkeit von Interesse, die nach dem Willen des Gesetzgebers ohnehin die wichtigsten Kriterien sein sollen (was sich auch aus den gesetzlichen Vorgaben für die Unter- bzw. Überschreitung der Schwellengebühr von 1,3 ergibt).<sup>4</sup>

#### 2. Schwierigkeit der anwaltlichen Tätigkeit

Das Merkmal der Schwierigkeit hebt nach allgemeiner Auffassung auf die, wie es etwas wolkig heißt, Intensität der anwaltlichen Tätigkeit ab.<sup>5</sup> Schwierig sein soll eine Tätigkeit, wenn der Rechtsanwalt über dem Durchschnitt liegende Probleme sowohl im tatsächlichen als auch im juristischen Bereich bearbeitet. Individuelle Unfähigkeit schadet. Sie macht Durchschnittliches nicht schwierig.<sup>6</sup> Durchschnittlichkeit des Rechtsanwalts ist hingegen nicht nachteilig, da Maßstab nicht die Kenntnisse eines spezialisierten Rechtsanwalts sind.<sup>7</sup> Legt man diese Kriterien zu Grunde, kann der Einsatz von KI jedenfalls einstweilen ebenso wenig nachteiligen Einfluss auf das Kriterium der Schwierigkeit der Tätigkeit haben wie der Erwerb eines Fachanwaltstitels, das Vorhalten eines effizienten Wissensmanagements oder, ganz analog, einer großen Bibliothek, die das Arbeiten erleichtert. Anders mag man dies in fernerer Zukunft einmal beurteilen bei umfassender Verbreitung von niedrigschwellig zugänglicher KI-Assistenz, weil sie Schwieriges unterschiedslos für alle leichter macht.

#### 3. Umfang der anwaltlichen Tätigkeit

Mit Blick auf das zweite interessierende Kriterium, jenes des Umfangs der anwaltlichen Tätigkeit, heißt es in Rechtsprechung und Literatur weitgehend unisono, dass der Umfang aus dem Zeitaufwand des Rechtsanwalts folge.<sup>8</sup> Bei der Beurteilung ist der zeitliche Aufwand zu berück-

1 Ausführlich zu den Grundstrukturen des Tarifgesetzes Kilian, in DAV (Hrsg.) Anwälte und ihre Geschichte, 2011, S. 714 ff.

2 VO zur Änderung der Gebührenordnung für Rechtsanwälte vom 21. April 1944, RGBl. I 1944, 104.

3 LG Bochum NJOZ 2005, 3716, 3717.

4 Otto, NJW 2006, 1472.

5 Vgl. nur HK-RVG/ Winkler, 8. Aufl. 2021, RVG § 14 Rn. 20; Gerold/Schmidt/Mayer, RVG, 25. Aufl. 2021, § 14 Rn. 22.

6 LSG NRW RVGreport 2017, 449; HK-RVG/ Winkler, § 14 Rn. 20.

7 OLG Jena RVGreport 2005, 145; LG Karlsruhe AnWB 1973, 367; 1980, 121; LG Freiburg AnWB 1976, 184; AG München AnWB 2007, 81; SG Marburg AGS 2008, 451.

8 OVG Magdeburg, JurBüro 2024, 406 Rn. 22; Gerold/Schmidt/Mayer, § 14 Rn. 18; HK-RVG/ Winkler, § 14 Rn. 16.

sichtigen, den der Rechtsanwalt tatsächlich in der Sache betrieben hat und den er davon objektiv auch auf die Sache verwenden musste.<sup>9</sup> Dies gibt Anlass zur Überlegung, ob bei einer KI-assistierten Rechtsdienstleistungserbringung, die zu vergleichsweise weniger zeitintensiven Betätigungen im Mandat führt, der „Umfang“ als niedrig(er) anzusetzen ist. Das Problem ist in gewisser Weise damit zu vergleichen, dass ein besonders erfah-

teren, der besonders effiziente Rechtsanwalt sollte hingegen die Früchte seiner Effizienz ernten dürfen. Allerdings, das muss man konzedieren, dürfte diese auch im Schrifttum verbreitete Sichtweise auf der Erwägung beruhen, dass der effiziente Rechtsanwalt präsenten Fachwissen nutzt, also seine juristische Kernkompetenz besonders schnell verfügbar machen kann, ohne sich etwa zunächst aufwändig in ein Rechtsgebiet einarbeiten zu müs-

schaftsrechtlers mit effizientem Wissensmanagement – oder eines Rechtsanwalts, der statt dessen in KI investiert hat.

#### IV. Ausblick

Festgebühren des RVG, die auf dem Konzept einer strengen Pauschalierung der Vergütung des Leistungserbringers beruhen, sind robust gegenüber den Auswirkungen technologischer Veränderungen auf den anwaltlichen Dienstleistungsprozess – individueller Aufwand ist bei Festgebühren irrelevant und wird allenfalls mittelbar durch die Idee langfristig „ausgleichender Gerechtigkeit“ durch das Gesamtportfolio an Mandaten bedeutsam.

Bei den Rahmengebühren des RVG könnten sich hingegen KI-assistierte Rechtsdienstleistungen aufgrund der Variabilität der Gebührentatbestände als „Sollbruchstelle“ erweisen. Die Bewertung des Umfangs und der Schwierigkeit anwaltlicher Tätigkeit, wie sie § 14 RVG vorsieht, könnte vor einer Neuinterpretation stehen. Effizienzgewinne durch optimierte Arbeitsabläufe, wie sie bei KI-gestützten Prozessen auftreten, könnten die Sichtweise der Rechtsprechung beeinflussen, wie ein Gebührenrahmen auszuschöpfen ist. Die Gefahr, dass Effizienzgewinne durch KI-assistierte Rechtsdienstleistungen zulasten der Anwälte Druck auf das Gebührenniveau ausüben bzw. die Durchsetzbarkeit künftiger Gebührenerhöhungen erschweren, ist nicht von der Hand zu weisen. Insbesondere Kostenfinanzierer wie Versicherer dürften darauf drängen, durch KI ermöglichte Zeitersparnisse im Preis anwaltlicher Leistungen zu reflektieren und damit in den gesetzlichen Gebühren abzubilden.



### **Festgebühren des RVG, die auf dem Konzept einer strengen Pauschalierung der Vergütung des Leistungserbringers beruhen, sind robust gegenüber den Auswirkungen technologischer Veränderungen auf den anwaltlichen Dienstleistungsprozess.**

rener und/oder spezialisierter Rechtsanwalt, etwa ein Fachanwalt, ein Mandat, das in seine Spezialisierung beziehungsweise in seinen Erfahrungsschatz fällt, schneller erledigen kann als ein weniger erfahrener, nicht spezialisierter Rechtsanwalt. Soweit ersichtlich, ist weitgehend Konsens, dass es zwar dem Auftraggeber nicht zum Nachteil gereichen darf, wenn sich ein Rechtsanwalt das nötige Fachwissen erst noch aneignen muss, der entsprechende Zeitaufwand beim Umfang also nicht zu berücksichtigen ist.<sup>10</sup> Der Umkehrschluss, dass besonders zügige, weil professionelle Erledigung zu wenig Zeitaufwand und damit einem geringeren Umfang führt, ist allerdings nicht zwingend: Spezialwissen des Rechtsanwalts, das eine schnellere Erledigung der Sache zur Folge hat, darf, so heißt es in der Kommentarliteratur, dem Rechtsanwalt nicht zum Nachteil gereichen.<sup>11</sup> Allerdings gibt es immer mal wieder Entscheidungen, die Spezialistentum, den fehlenden Einarbeitungsaufwand des Rechtsanwalts beim Ausschöpfen des Gebührenrahmens zu Ungunsten des Rechtsanwalts berücksichtigen. So hat das OLG Jena formuliert: „Wird ein Spezialist auf seinem Spezialgebiet tätig, nimmt das zwar seiner Tätigkeit nicht die abstrakte Schwierigkeit i.S. des § 14 Abs. 1 S. 1 RVG, wohl aber verringert sich der Umfang der anwaltlichen Tätigkeit, weil der vom Allgemeinanwalt verlangte Einarbeitungsaufwand wegfällt.“<sup>12</sup> Bei einer solchen gedanklichen Annäherung könnte das Gericht wohl auch wegfallenden Einarbeitungsaufwand durch Nutzung von KI-Unterstützung negativ berücksichtigen.

Überzeugend wäre das nicht. Der besonders ineffiziente Rechtsanwalt sollte von der Gebührensystematik nicht profi-

sen. Etwas anders gelagert ist der Fall, wenn die Effizienz auf optimierten Prozessabläufen beruht, die mit der eigentlichen Rechtsanwendung im Einzelfall nichts zu tun haben. Für solche Fälle hat der BGH zu erkennen gegeben, dass sich die Erbringung von Rechtsdienstleistungen in, wenn man so will, technik-assistierten industrialisierten Prozessen auf die Ausschöpfung des Satzrahmens auswirken kann.<sup>13</sup> Allerdings ging es im BGH-Verfahren um Synergien und Effizienzgewinne, die aus einer Vielzahl von identisch gelagerten Ansprüchen aus ein und demselben Sachverhalt folgten. Bereits bei der Geltendmachung gleich gelagerter Ansprüche unterschiedlicher Mandanten gegen unterschiedliche Gegner fällt es deutlich schwerer, mit den unbestreitbar gegebenen Skalen- und Ratio-



### **Die Bewertung des Umfangs und der Schwierigkeit anwaltlicher Tätigkeit, wie sie § 14 RVG vorsieht, könnte vor einer Neuinterpretation stehen.**

nalisierungseffekten Gebührensatzminderungen zu begründen, da die Gleichartigkeit der Verfahren weniger ausgeprägt ist. Dass eine Hyperspezialisierung in der Masse der im Tatsächlichen unterschiedlichen Fälle Vorteile mit sich bringt, weil zum Beispiel nicht leicht zugängliche Erkenntnisquellen zur Sachverhaltsaufklärung genutzt werden können oder sich rechtliche Argumentationsmuster wiederholen, unterscheidet die Rechtsdienstleistung nicht von jener eines erfahrenen, spezialisierten Familien- oder Gesell-

**Feedback an** [anwaltsblatt@anwaltverein.de](mailto:anwaltsblatt@anwaltverein.de)

<sup>9</sup> BSGE 104, 30 Rn. 28; OVG Magdeburg, JurBüro 2024, 406 Rn. 22.

<sup>10</sup> BeckOK RVG/v. Seltmann, 66. Ed. 1.9.2021, RVG § 14 Rn. 31.

<sup>11</sup> BeckOK RVG/v. Seltmann, 66. Ed. 1.9.2021, RVG § 14 Rn. 31.

<sup>12</sup> OLG Jena NZBau 2005, 356, 358.

<sup>13</sup> BGH BKR 2013, 283 Rn. 62.

# Die Anwaltschaft: Bald nur noch Angestellte?

Herausforderung Anwaltsnachwuchs: Es wird immer schwieriger, junge Anwältinnen und Anwälte für das Unternehmertum zu gewinnen. Das Soldan Institut beleuchtet das gesunkene Interesse an Kanzleigründung und Partnerschaft.

TEXT PROF. DR. MATTHIAS KILIAN

## I. Die Wahrnehmung

Eine verbreitete Wahrnehmung im Anwaltsmarkt ist, dass der Anwaltsberuf nicht länger ein bereits bei oder zumindest rasch nach Berufseinstieg unternehmerisch ausgeübter Beruf ist, so wie es dem klassischen (soziologisch geprägten) Bild des selbstständigen Freiberufers entspricht. Vielmehr scheint sich der Beruf für die nachrückenden Anwaltsgenerationen immer mehr zu einem Beruf zu wandeln, der bevorzugt angestellt ausgeübt wird. Für die Anwaltschaft wäre ein solcher Wandel, wenn er tatsächlich nachweisbar und nicht nur gefühlt ist, eine erhebliche Herausforderung. Marktstrukturen, aber auch berufsrechtliche Rahmenbedingungen wie das Verbot berufsfremder Investoren, erfordern bislang, dass eine hinreichende Zahl unternehmerisch tätiger Rechtsanwältinnen am Markt aktiv ist – sei es, um die Versorgung der Rechtsuchenden in der Fläche durch inhabergeführte kleinere Kanzleien sicherzustellen, sei es, um Beschäftigungsmöglichkeiten für angestellte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte außerhalb großer Einheiten zu bieten.

Die seit den 1980er Jahren betriebene Langzeitforschung zu jungen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten<sup>1</sup> erlaubt eine Überprüfung, ob sich dieser gefühlte Wandel empirisch bestätigen lässt. Die zum Jahreswechsel 2023/24 vom Soldan Institut durchgeführte vierte Replikationsstudie mit rund 2.600 „jungen“ Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten bietet hierzu frisches Datenmaterial, das sich aufgrund des identischen Forschungsdesigns mit den Ergebnissen der Vorgängerstudien vergleichen lässt. Jene Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die ihren Beruf zum Zeitpunkt der Befragung angestellt ausübten, wurden im Rahmen der Studie u. a. nach der Art der Berufsausübung bei Berufseinstieg und zum Zeitpunkt der Befragung, aber auch zu ihren beruflichen Plänen befragt.



**Prof. Dr. Matthias Kilian**  
Direktor des Soldan Instituts  
sowie des Instituts für Anwaltsrecht der  
Universität zu Köln

## II. Der empirische Befund

### 1. Unternehmer vs. Angestellte

Beim Berufseinstieg übten 87 Prozent der Studienteilnehmer – als Angehörige der Zulassungsjahrgänge 2015 bis 2021 Rechtsanwältinnen mit rund anderthalb bis achteinhalb Jahren Berufserfahrung – den Anwaltsberuf angestellt aus. 78 Prozent waren hierbei als niedergelassener Rechtsanwalt in einer Kanzlei, 9 Prozent als Syndikusrechtsanwalt in einem Unternehmen oder Verband angestellt tätig. Lediglich 13 Prozent waren also unternehmerisch aktiv, 10 Prozent als Kanzlei(mit)inhaber, 3 Prozent als Freier Mitarbeiter. Betrachtet man nur den letzten erfassten Zulassungsjahrgang 2021, liegt der Anteil der Angestellten mit 91 Prozent noch höher (die verbleibenden 9 Prozent verteilen sich zu 6 Prozent auf Kanzleigründer/-einsteiger und 3 Prozent freie Mitarbeiter). Dies ist erwartungsgemäß, weil in den „älteren“ Zulassungsjahrgängen bei einer Anwaltsbefragung jene nicht abgebildet sind, die nach einigen Jahren angestellter Berufstätigkeit den

Beruf schon wieder aufgegeben haben – ihr Anteil in den einzelnen Zulassungsjahrgängen ist desto größer, je weiter diese vom Berufseinstieg entfernt sind.

Diese Vergleichswerte waren bei den 2012 untersuchten damaligen Junganwälten der Zulassungsjahrgänge 2004 bis 2010 noch deutlich anders gewichtet: Damals – es waren die Zeiten, in denen die Anwaltschaft in den sogenannten Nullerjahren Jahr für Jahr um mehrere Tausend Berufsträger wuchs<sup>2</sup> – waren 39 Prozent der ganz „frischen“ Berufsanfänger bei Berufseinstieg unternehmerisch tätig (28 Prozent in eigener Kanzlei, 11 Prozent als freier Mitarbeiter) und nur 61 Prozent angestellt. In Summe aller sieben damals untersuchten Zulassungsjahrgänge war das Verhältnis 45 Prozent Unternehmer (28 Prozent als Gründer/Einsteiger, 17 Prozent als freier Mitarbeiter) zu 55 Prozent Angestellte (hiervon 51 Prozent in Kanzlei und 4 Prozent in einem Unternehmen oder Verband).

Geht man noch ein Jahrzehnt weiter zurück und betrachtet die Zulassungsjahrgänge 1990 bis 1996, liegen nur Vergleichswerte für die Art der Berufsausübung zum Zeitpunkt der Befragung vor, nicht zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs. Seinerzeit waren 32 Prozent der Junganwälte mit rund einem bis acht Jahren Berufserfahrung angestellt tätig (25 Prozent in Kanzlei, 7 Prozent in Verband oder Unternehmen), hingegen 68 Prozent unternehmerisch (50 Prozent als Gründer oder Einsteiger, 18 Prozent als freie Mitarbeiter). Dies kontrastiert sowohl mit

<sup>1</sup> Hommerich, Anwaltschaft unter Expansionsdruck, 1988 (Zulassungsjahrgänge 1980–1985); ders. Der Einstieg in den Anwaltsberuf, 2001 (Zulassungsjahrgänge 1990–1996), ders./Kilian, Die Berufssituation junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte (Zulassungsjahrgang 2003), Kilian, Die junge Anwaltschaft, 2012 (Zulassungsjahrgänge 2004–2010); ders., Berufswahl und berufliche Entwicklung junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte (Arbeitstitel), 2025 (Zulassungsjahrgänge 2015–2021).

<sup>2</sup> Zahlen bei Kilian/Lieb, Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2023/2024, 2024, S. 42, 56.

den Werten für die Zulassungsjahrgänge 2004 bis 2010 – 48 Prozent in Anstellung (44 Prozent + 4 Prozent) und 52 Prozent in unternehmerischer (Mit)Verantwortung (45 Prozent + 7 Prozent) – als auch mit jenen für die Zulassungsjahrgänge 2015 bis 2021: 78 Prozent Angestellte (60 Prozent in Kanzlei, 18 Prozent in Verband und Unternehmen) sowie 22 Prozent Kanzlei(mit)inhaber. Selbst wenn man konzediert, dass sich hinter dem früher deutlich höheren Anteil der Freien Mitarbeiter zu einem hohen Prozentsatz scheinselbstständige Angestellte verbergen und man diese Gruppe den angestellten Anwälten „zuschlägt“, hat sich der Anteil der junganwältlichen Unternehmer von einst 68 Prozent (Jahrgänge 1990-96) über 52 Prozent (Jahrgänge 2004-2010) auf nun nur noch 22 Prozent (Jahrgänge 2015-2021) einer Kohorte reduziert. Typische Karrierewege von Junganwältinnen haben sich damit in den zurückliegenden drei Jahrzehnten schon beinahe dramatisch weg vom Anwaltsunternehmer und hin zum angestellten Rechtsanwalt entwickelt – mit den bei anderer Gelegenheit vertieft zu erörternden Nebenaspekten, dass sich innerhalb der angestellten Tätigkeit zugleich eine starke Verschiebung hin zu Syndikusrechtsanwältinnen ergeben hat und durch das weitgehende Verschwinden der freien Mitarbeit Beschäftigungsverhältnisse in den Grauzonen des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts weitgehend überlebt haben.

## 2. Karrierepläne

Dieser Befund muss nicht zwangsläufig nur auf einer starken Zunahme der Scheu vor unternehmerischer Tätigkeit beruhen, sondern kann sich zum Beispiel auch daraus ergeben, dass Junganwältinnen erst nach einer längeren Anlaufphase von der Anstellung in die Unternehmerschaft wechseln wollen. Daher ist es auch aufschlussreich zu überprüfen, welche beruflichen Pläne angestellte Junganwältinnen in der Gegenwart haben. Hierfür wurden 1.537 Studienteilnehmer, die angestellt als niedergelassener Rechtsanwalt tätig und maximal 40 Jahre alt waren, nach ihren beruflichen Plänen für die Zukunft befragt. Von ihnen beabsichtigten 49 Prozent, auch in Zukunft angestellt tätig zu bleiben – 40 Prozent bei ihrem bisherigen anwaltlichen Arbeitgeber, 7 Prozent in einer anderen Kanzlei und 9 Prozent als Syndikusrechtsanwalt in einem Unternehmen oder Verband. 43 Prozent planen hingegen, unternehmerisch tätig zu werden – 35 Prozent durch eine Mitunternehmerschaft beim bisherigen Arbeitgeber, 4 Prozent in einer anderen, bereits bestehenden Berufsausübungsgesellschaft. Lediglich 5 Prozent wollen eine Einzelkanzlei oder Sozietät neu gründen.

# 87%

der Berufseinsteiger (zwischen 2015 und 2021) übten den Anwaltsberuf angestellt aus.

# 10%

der Berufseinsteiger starteten unternehmerisch als Kanzlei(mit)inhaber

# 91%

betrug der Anteil der Berufseinsteiger im Zulassungsjahr 2021 übten den Anwaltsberuf angestellt aus

# 39%

der Berufseinsteiger übten in den „Nullerjahren“ den Anwaltsberuf unternehmerisch aus

# 68%

der Berufsanfänger (zwischen 1990 und 1996) waren unternehmerisch tätige Anwältinnen und Anwälte

Die restlichen 8 Prozent planen, künftig weder angestellt noch unternehmerisch anwaltlich tätig zu sein. Rund die Hälfte aus dieser Teilgruppe will in den Staatsdienst wechseln.

Im Vergleich zu den Zulassungsjahrgängen 2004 bis 2010 haben sich hier nur geringe Verschiebungen ergeben. Rund ein Jahrzehnt zuvor war die Neigung, aus der Anstellung in das Unternehmertum zu wechseln, bei jenen, die ihr Berufsleben bereits angestellt begonnen hatten, nur geringfügig stärker ausgeprägt als in der Gegenwart – und die Perspektive, langfristig angestellt zu bleiben, ähnlich verlockend. Dies ist nicht überraschend, wurden doch sowohl in der aktuellen als auch in der vorherigen Studie vor allem Angehörige der Generation Y befragt (Geburtsjahrgänge 1980 bis 1996). Nur in geringerem Umfang waren in den beiden Studien Angehörige anderer Generationen repräsentiert (Generation X in der älteren, Generation Z in der aktuellen Studie). Ausgeprägtere Unterschiede zeigten sich beim Berufsstart – vor einem Jahrzehnt erfolgte dieser noch häufiger unternehmerisch. Dies mag auf einem gewissen Anteil von Angehörigen der Generation X in dieser Kohorte beruhen, dürfte aber im Wesentlichen der damaligen Arbeitsmarktsituation und weniger persönlichen Präferenzen geschuldet gewesen sein. Gänzlich anders war das Bild noch in den 1990er Jahren: Damals war für die Mehrheit der Befragten die Anstellung in ihren Planungen nur ein „transitional status“ – 72 Prozent der Angestellten in Sozietäten und 57 Prozent der Angestellten bei Einzelunternehmerischen Arbeitgebern planten damals noch den Wechsel in das Unternehmertum.

## III. Ausblick

Der anekdotisch seit Langem berichtete Wandel der Anwaltschaft weg von einem Berufsstand der Unternehmer hin zu einem Beruf von Berufsträgern, die langfristig angestellt sein wollen – in der niedergelassenen Anwaltschaft oder, wenn dies nicht möglich ist, auch außerhalb –, lässt sich empirisch belegen. Keineswegs nicht nur, aber doch überdurchschnittlich stark wird diese Entwicklung von den Berufspräferenzen weiblicher Berufsträger getragen. Bei mittlerweile rund 2/3 weiblichen Studienanfängerinnen (und perspektivisch rückläufigen Absolventenzahlen) wird sich dieser Wandlungsprozess in den nächsten 20 Jahren noch einmal deutlich intensivieren. Auf die hieraus resultierenden Weiterungen für den Rechtsdienstleistungsmarkt werden Gesetzgeber und Berufsorganisationen wohlgedachte Antworten geben müssen.

**Feedback an** [anwaltsblatt@anwaltverein.de](mailto:anwaltsblatt@anwaltverein.de)