

KammerMitteilungen KammerMitteilungen KammerMitteilungen



Informationen
und offizielle
Verlautbarungen

Rechtsanwaltskammer Düsseldorf
Körperschaft des öffentlichen Rechts

22. Jahrgang · Nr. 3
15.9.2026 · S. 55–74

Aus dem Inhalt

Das aktuelle Thema

- 56** Psychische Gesundheit im
Anwaltsberuf: Stressoren,
Prävention und die psychodyna-
mische Dimension der Mandats-
arbeit
*(Von RA Thomas Schöler und RA
Christoph Bork)*

Berichte und Bekanntmachungen

- 61** Statistik der juristischen Prüfungen 2024 veröffentlicht
62 Premiere in Berlin: Bundesweite Ehrung der besten
Auszubildenden

Die Kammer rät

- 64** KI in der rechtsanwaltlichen Praxis – zwischen Erleich-
terung und Mehraufwand

Berufsrechtliche Rechtsprechung

- 67** KG Berlin, Beschl. v. 20.11.2025, 17 WF 144/25:
KI-Halluzinationen im Anwaltsschriftsatz
68 AG Köln, Beschl. v. 2.7.2025, 312 F 130/25: KI-Halluzi-
nationen vor Gericht

www.rak-dus.de

ottoschmidt



Neu!

**STAUDINGER
BGB**
Familienrecht

Beratermodul

79 € mtl. für 3 Nutzer
otto-schmidt.de/staudinger

Start-Abo:

3 Monate nutzen,
nur 2 Monate zahlen

So tief Sie möchten.

Der Staudinger ist der führende Großkommentar zum BGB und damit auch das maßgebende Werk zum Familienrecht. Dieses Beratermodul enthält alle relevanten Bände zum Thema, inklusive des Internationalen Familienrechts. Mit diesem umfassenden und tiefgründigen Fachwissen lösen Sie selbst die komplexesten Fälle.

Ab sofort finden Sie den Staudinger in Otto Schmidt online. Unsere Datenbank bietet zahlreiche praktische Funktionen für effizientes Arbeiten, darunter Answers. Unsere ausgezeichnete KI-Lösung löst juristische Aufgaben in Sekunden und liefert präzise, verlässliche und aktuelle Inhalte mit Links zu den hochwertigen Quellen. So ziehen Sie aus den hochwertigen Fachinformationen den maximalen Nutzen.

Tauchen Sie ein unter **otto-schmidt.de**

Inhaltsverzeichnis

Editorial	55	Premiere in Berlin: Bundesweite Ehrung der besten Auszubildenden	62
Das aktuelle Thema		Feierlicher Ausbildungsabschluss – Lossprechung Sommer 2026	63
Psychische Gesundheit im Anwaltsberuf: Stressoren, Prävention und die psychodynamische Dimension der Mandatsarbeit (RA Thomas Schöler und RA Christoph Bork)	56		
Berichte und Bekanntmachungen		Die Kammer rät	
Konjunkturumfrage 2026 des Instituts für Freie Berufe (IFB)	60	KI in der rechtsanwaltlichen Praxis – zwischen Erleichterung und Mehraufwand (ebl)	64
Statistik der juristischen Prüfungen 2024 veröffentlicht	61	Berufsrechtliche Rechtsprechung	
Bericht über die Sitzung des Berufsbildungsausschusses	62	KG Berlin, Beschl. v. 20.11.2025, 17 WF 144/25	67
		AG Köln, Beschl. v. 2.7.2025, 312 F 130/25	68
		BGH (Senat für Anwaltssachen), Urteil vom 29.6.2026 – AnwZ (Brfg) 24/24	69

Der Countdown läuft

\$15 FAO

Direkt anmelden!

www.fachseminare-von-fuerstenberg.de/15-fao



SIE HABEN DIE WAHL:

VOR ORT

2 Tage – 15 Stunden

- Präsenzunterricht
mit persönlichem Austausch
- Neue Kontakte knüpfen

– oder –

ONLINE

6 Blöcke à 2,5 Stunden

- Fortbildung wo Sie wollen
- Keine Reisezeit

Eine kostenfreie Stornierung ist bis 4 Wochen vor
Beginn der Veranstaltung möglich.

Erbrecht · Handels- & Gesellschaftsrecht · Insolvenzrecht · Steuerrecht

Impressum

KammerMitteilungen

Informationen und offizielle Verlautbarungen der Rechtsanwaltskammer
Düsseldorf.

Herausgeber: Rechtsanwaltskammer Düsseldorf (Freiligrathstr. 25, 40479
Düsseldorf, Tel. 0211-495020, Telefax 0211-4950228, E-Mail: info@rak-dus.de,
Internet: www.rak-dus.de

Schriftleitung: Syndikusrechtsanwältin Eva Blatt, Juristische Referentin der
Rechtsanwaltskammer Düsseldorf (Adresse wie oben).

Verlag: Verlag Dr. Otto Schmidt KG, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968
Köln, Tel. 0221-93738-997 (Vertrieb/Abonnementsverwaltung), Telefax
0221-93738-943 (Vertrieb/Abonnementsverwaltung), E-Mail: info@otto-schmidt.de.

Konten: Sparkasse KölnBonn IBAN DE87 3705 0198 0030 6021 55; Post-
bank Köln IBAN DE40 3701 0050 0053 9505 08.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Bezugspreise: Den Mitgliedern der Rechtsanwaltskammer Düsseldorf wer-
den die KammerMitteilungen im Rahmen der Mitgliedschaft ohne Erhebung
einer besonderen Bezugsgebühr zugestellt.

Anzeigen: Christian Kamradt (verantwortl.), Anschrift des Verlages; Verkauf:
sales friendly Dienstleistungen für Verlage und Handel, Stefan-Lochner-Str. 9,
50999 Köln, Tel. 02 28/9 78 98-0, E-Mail: media@sales-friendly.de. Gültig
ist die Preisliste der Zeitschrift, abrufbar unter <https://mediasales.otto-schmidt.de>.

Urheber- und Verlagsrechte: Die Zeitschrift sowie alle in ihr enthaltenen
einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das gilt
auch für Entscheidungen und deren Leitsätze, wenn und soweit sie redaktion-
nell bearbeitet oder redigiert worden sind. Jede Verwertung, die nicht aus-
drücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen
Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bear-
beitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherungen und
Verarbeitungen in elektronischen Systemen.

ISSN 1614-8843

Anwälte als Führungspersönlichkeiten – eine Vision für die juristische Zukunft

Zwischen juristischer Ausbildung und moderner Führungskultur liegt ein Raum, der lange übersehen wurde – ein Raum, in dem sich heute eine bemerkenswerte Entwicklung vollzieht. Anwälte sind weit mehr als Spezialisten für Recht und Risiko. Sie gestalten komplexe Situationen, vermitteln zwischen Interessen, treffen Entscheidungen unter Unsicherheit und zeigen Haltung. Mit anderen Worten: Sie bringen vieles mit, was zeitgemäße Führung ausmacht.

Die Ausbildung jedoch betont vor allem Analyse, Präzision und Fehlervermeidung. Für die spätere Berufspraxis sind diese Kompetenzen unverzichtbar – doch moderne Führung verlangt zusätzlich Kooperation, Klarheit, Dialogfähigkeit und die Bereitschaft, Fehler als wertvolle Informationen zu betrachten. Die Entwicklung, die ich in Kanzleien und Rechtsabteilungen beobachte, entsteht nicht zufällig: Sie ist das Ergebnis eines veränderten beruflichen Selbstverständnisses. Immer mehr Juristen erkennen, dass ihre Rolle über die fachliche Exzellenz hinausgeht und dass Führung und Beratung über die Rechtsberatung hinaus ein Teil ihrer professionellen Verantwortung ist.

Juristen bewegen sich dabei in einem anspruchsvollen Spannungsfeld: Hohe fachliche Verantwortung auf der einen Seite, die Aufgabe, Teams zu führen, Mandanten zu begleiten und Organisationen weiterzuentwickeln, auf der anderen. Viele spüren, dass „Verwalten“ nicht mehr genügt. Führung bedeutet heute, Menschen mitzunehmen, Räume für Austausch zu schaffen und Entscheidungen transparent zu gestalten. Die gute Nachricht ist: Anwälte können das – und immer mehr wollen es auch.

Besonders sichtbar wird dieser Wandel in der Haltung gegenüber Fehlern. Kaum eine Branche ist so stark von Perfektionsansprüchen geprägt wie die juristische. Doch Perfektion erzeugt Druck und Druck verhindert Entwicklung. Eine kooperative Fehlerkultur, in der Fehler nicht als Makel und Schuld, sondern als Information und Lernmöglichkeit betrachtet werden, schafft Vertrauen und fördert Qualität. Wirtschaftlich wirksam wird dieser Perspektivwechsel dort, wo Teams stabiler arbeiten, Mandatsprozesse klarer strukturiert sind und Kommunikationswege weniger Reibungsverluste erzeugen. Gute Führung zeigt sich nicht nur nach innen,



Daniela Funke

sondern wirkt mittelbar auch nach außen: Eine Kanzlei, die intern klar, kooperativ und lernorientiert arbeitet, berät nach außen konsistenter, ruhiger und mit mehr strategischer Weitsicht. Erfolgreiche Beratung ist nicht zwingend ein Ergebnis von Führungskompetenz – aber sie profitiert von ihr, weil Führung die Bedingungen schafft, unter denen Qualität entstehen kann.

Wenn Partner, Associates oder Führungskräfte aus Rechtsabteilungen beginnen, offen über Herausforderungen zu sprechen, entsteht ein Klima, in dem Lernen möglich wird. Und Lernen ist eine Grundkompetenz

jeder Führungspersönlichkeit.

Führung entsteht nicht durch große Sprünge, sondern durch kontinuierliche, mutige Bewegung. Die kleinen Schritte sind entscheidend. Jede Reflexion, jede Übung, jedes Gespräch ist ein Baustein auf dem Weg zu einer neuen Führungskultur in der Anwaltschaft. Große Sprünge kosten Kraft – kleine Schritte weniger, und sie schaffen nachhaltige Veränderung.

Meine Vision ist klar: Anwälte werden künftig nicht nur als juristische Fachkräfte wahrgenommen, sondern als Führungspersönlichkeiten, die Organisationen prägen, Teams stärken und gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Das Potenzial ist da und immer mehr nutzen es. Die juristische Welt verändert sich. Und diese Veränderung beginnt bei den Menschen, die bereit sind, sich selbst weiterzuentwickeln: vom Anwalt zur Führungskraft zur Führungspersönlichkeit. Und damit zu Beratern mit Klarheit, Haltung und Ausdruck.

Einige Rechtsanwaltskammern in Deutschland, so auch die Rechtsanwaltskammer Düsseldorf, gehen das Thema u.a. mit der Verleihung des *Azubi-geprüft*-Siegels an, das von der Rechtsanwaltskammer Koblenz ins Leben gerufen wurde; ein sichtbares Zeichen dafür, dass gute Führung nicht nur intern wirkt, sondern auch in der Ausbildungskultur einer Kanzlei Ausdruck findet.

** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text das generische Maskulinum verwendet. Es umfasst ausdrücklich alle Geschlechter.*

*Daniela Funke,
Mediatorin, Coach und Führungskräftetrainerin,
Referentin der RAK Koblenz*

Psychische Gesundheit im Anwaltsberuf: Stressoren, Prävention und die psychodynamische Dimension der Mandatsarbeit

Von Thomas Schöler, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Versicherungsrecht und Sozialrecht, Dozent im Weiterbildungskurs Arbeitsmedizin an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und zertifizierter Business Coach (DBVC, IOBC) und Christoph Bork, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Medizinrecht und Strafrecht sowie zertifizierter Business Coach für die Arbeits- und Organisationswelt (Ruhr-Universität Bochum)

I. „Nie fertig“ – Typische Belastungen im Anwaltsberuf und was wirklich präventiv hilft

Anwältinnen und Anwälte sprechen täglich über die Belastungen anderer: Über Trennungen, Kündigungen, Strafverfahren, wirtschaftliche Krisen oder eskalierte Gesellschafterkonflikte. Über die eigene Belastung wird dagegen vergleichsweise selten gesprochen – und wenn, dann oft erst spät und im Modus des Funktionierens: „Es ist gerade viel“, „Nach dem nächsten Termin wird es besser“, „Wenn das Verfahren durch ist, wird wieder Luft“. Viele kennen das Grundgefühl, nie wirklich fertig zu werden. Selbst nach einem objektiv produktiven Tag bleibt innerlich eine Restspannung, als wäre noch etwas offen. Abschalten gelingt nicht, Erholung fühlt sich nicht mehr wie Erholung an.

Der Begriff „Burnout“ ist dabei – anders als Depression, Sucht oder Angststörung – gesellschaftlich akzeptiert und wird häufig als Türöffner genutzt, um über Überlastung zu sprechen, ohne sofort in Stigmatisierungs- oder Abwehrmechanismen zu geraten. Gerade deshalb eignet er sich als Einstieg: Er beschreibt ein Erleben, das viele Kolleginnen und Kollegen wiedererkennen, auch wenn die Ursachen und die individuellen Verläufe sehr unterschiedlich sind. Die internationale Forschung legt nahe, dass Juristinnen und Juristen im Vergleich zu vielen anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich häufig von chronischem Stress, Erschöpfung und psychischen Erkrankungen berichten. Für die Praxis ist aber weniger entscheidend, ob eine Zahl „hoch“ oder „höher“ ist, sondern: Welche berufstypischen Mechanismen erzeugen diese Daueranspannung – und welche Prävention ist realistisch wirksam?

1. Typische Stressoren: Warum der Beruf strukturell „Druck produziert“

(1) Zeitdruck und Taktung als Normalzustand
Fristen, Termindsichte, Unterbrechungen, ständige Priorisierungsentscheidungen: Der Anwaltsalltag

ist selten linear. Wer juristisch sauber arbeiten will, braucht Konzentrationsphasen – der Berufsmodus erzwingt aber oft Reaktionsgeschwindigkeit. Daraus entsteht eine chronische Diskrepanz zwischen dem Qualitätsanspruch („gründlich“) und dem Arbeitsmodus („schnell“).

- (2) Verantwortung ohne vollständige Kontrolle
Anwaltliche Verantwortung ist hoch, die Steuerbarkeit aber begrenzt: Mandanten liefern Informationen spät oder selektiv, Gegner eskalieren, Gerichte terminieren ungünstig, Beweisaufnahmen laufen anders als erhofft. Dieses Nebeneinander von Verantwortung und Kontrollverlust ist ein klassischer Stressverstärker.
- (3) Wirtschaftlicher Druck und die Logik der Verfügbarkeit
Ob Einzelkanzlei oder Großkanzlei: Umsatz, Auslastung, Akquise, Abrechnung, „billable hours“, Honorardiskussionen und die Erwartung, erreichbar zu sein, wirken als permanenter Hintergrundstress. Selbst wer fachlich souverän ist, erlebt schnell ein latentes Gefühl, sich ständig legitimieren zu müssen.
- (4) Konfliktintensität und „Streit als Arbeitsmaterial“
Viele juristische Tätigkeiten sind konfliktgetrieben. Selbst in beratenden Settings hängt oft ein Drohpotenzial im Raum („Wenn wir keine Lösung finden, wird geklagt“). Wer täglich mit Angriff, Vorwurf, Entwertung oder Existenzangst zu tun hat, kann das nicht vollständig „neutral“ verarbeiten – auch wenn Professionalität genau das nahelegt.

- (5) Perfektionismus, Fehlerangst und die Kultur des Unfehlbaren
Der Beruf prämiiert Präzision. Gleichzeitig ist der Preis von Fehlern – real oder gefühlt – hoch: Haftungsrisiken, Reputationsverlust, Mandatsverlust. Daraus entsteht leicht ein Perfektionismus, der nicht mehr Qualität, sondern Angstmanagement ist.

Das führt zu Überarbeitung, Aufschieben, Kontrollschleifen und dem Gefühl, nie ausreichend vorbereitet zu sein.

(6) Rollenbilder und frühe Sozialisation

Der Anwaltsberuf sozialisiert früh in Richtung Souveränität. Diese Haltung ist in vielen Situationen hilfreich – sie wird aber problematisch, wenn sie verhindert, dass eigene Belastung überhaupt wahrgenommen und besprechbar wird. Genau an dieser Stelle knüpft der zweite Teil unseres Beitrags an: Die psychodynamische Ebene bleibt oft „unsichtbar“, wirkt aber im Hintergrund weiter.

2. Warnsignale: Wenn Belastung nicht mehr „normaler Stress“ ist

Belastung gehört zum Beruf. Prävention beginnt dennoch damit, den Kipppunkt ernst zu nehmen. Typische Warnsignale sind: Anhaltende Erschöpfung trotz Schlaf oder Urlaub, also eine „Erholung ohne Erholung“, eine zunehmende Reizbarkeit, Zynismus oder emotionales Abschalten (häufig als „professionelle Distanz“ missverstanden), Konzentrations- und Gedächtnisprobleme sowie mehr Flüchtigkeitsfehler, körperliche Symptome wie Kopfschmerzen, Magenbeschwerden, Verspannungen oder Herzrasen, außerdem Rückzug oder Konflikte im Team oder Privatleben sowie Selbstmedikation – etwa Alkohol, Beruhigungsmittel oder exzessives Arbeiten als „Betäubung“.

Diese Signale sind keine Diagnose – aber sie sind Hinweise darauf, dass das System „Anwalt/Anwältin“ nicht mehr nur belastet, sondern überlastet ist.

3. Prävention auf individueller Ebene: Was im Alltag tatsächlich umsetzbar ist

Individuelle Prävention wird manchmal missverstanden als Appell zur Selbstoptimierung („Mach mehr Sport, meditiere, dann geht’s schon“). Das greift zu kurz. Sinnvoll ist Prävention, wenn sie berufsrealistisch ist und an den typischen Mechanismen ansetzt.

(1) Grenzen als Kompetenz – nicht als Schwäche

Grenzen sind im Anwaltsberuf kein Luxus, sondern ein Qualitätsfaktor. Konkrete, praxistaugliche Maßnahmen sind definierte Erreichbarkeitsfenster (auch gegenüber „guten“ Mandanten), klare Kommunikationsregeln, also die Klärung, was tatsächlich ein Eilfall ist und was nicht, „Stopp-Regeln“ (ab welcher Uhrzeit keine Schriftsätze mehr „auf Kante“) sowie konsequente Delegation, wo das rechtlich und organisatorisch möglich ist. Wer Grenzen setzt, reduziert nicht nur Stress, sondern erhöht regelmäßig die juristische Qualität, weil Entscheidungen weniger aus Erschöpfung getroffen werden.

(2) Arbeitsorganisation, die Konzentration schützt

Viele Belastungen entstehen nicht aus der Menge,

sondern aus der Fragmentierung. Hilfreich sind feste Deep-Work-Blöcke für Schriftsätze und Verträge, die Bündelung von Telefonaten und E-Mails, realistische Pufferzeiten vor Fristen und Terminen sowie eine kurze Nachbereitung nach belastenden Gesprächen (oft reichen 2-5 Minuten), um nicht „im Affekt“ ins nächste Mandat zu springen.

(3) Selbstfürsorge als Pflicht zur eigenen Berufsfähigkeit

Selbstfürsorge ist keine Wellness-Idee, sondern dient der Aufrechterhaltung der beruflichen Leistungsfähigkeit. Dazu gehören Basics (Schlaf, Bewegung, Essen), aber auch verlässliche soziale Kontakte außerhalb der Kanzlei, bewusste Erholungszeiten und das Ernstnehmen eigener Grenzen.

(4) Reflexion und Supervision: der professionelle Blick auf das eigene Funktionieren

Hier liegt die Brücke zum zweiten Teil: Viele anwaltliche Belastungen entstehen nicht nur „durch viel Arbeit“, sondern durch das, was in Beziehungen und Rollen passiert. Bereits auf individueller Ebene kann Reflexion helfen, etwa mit Fragen wie: Was triggert mich an bestimmten Mandanten oder Gegnern? Wo übernehme ich Verantwortung, die nicht meine ist? Welche Fälle „nehme ich mit nach Hause“, obwohl ich das nicht will? Welche inneren Antreiber (Perfektionismus, Anerkennungsbedürfnis, Konfliktvermeidung) steuern mein Verhalten? Coaching, Supervision oder kollegiale Fallreflexion sind dafür geeignete Formate. Sie sind keine Therapie, sondern professionelle Qualitätssicherung – ein Gedanke, den der zweite Teil mit dem Konzept der Balint-orientierten Gruppen konsequent vertieft.

4. Prävention auf struktureller Ebene: Kanzleikultur ist Gesundheitsfaktor

So wichtig individuelle Strategien sind: Sie stoßen an Grenzen, wenn die Rahmenbedingungen dauerhaft dysfunktional sind. Prävention ist daher auch eine Führungs- und Organisationsfrage.

(1) Realistische Erwartungshaltungen und Planbarkeit

Dazu gehören transparente Arbeitslaststeuerung, echte Priorisierung statt „alles ist dringend“, Vertretungsregelungen, die Urlaub und Krankheit ermöglichen, sowie Fristenmanagement als Teamprozess (nicht als Einzelheldentum).

(2) Fehlerkultur und psychologische Sicherheit

Eine Kultur, in der Unsicherheit, Rückfragen und Fehler besprechbar sind, senkt Stress und verbessert Ergebnisse. Gerade Nachwuchsjuristinnen und -juristen bleiben eher, wenn sie nicht dauerhaft das Gefühl haben, nur durch Überleistung „dazuzugehören“.

(3) Führung, die nicht nur Output misst

Wenn Führung sich ausschließlich an Stunden, Um-

satz oder „Performance“ orientiert, entsteht zwangsläufig ein Klima der Daueranspannung. Gute Führung erkennt auch: Wer langfristig leistungsfähig sein soll, braucht Entwicklung, Feedback, Pausen und ein Mindestmaß an Autonomie.

(4) Strukturelle Reflexionsräume

Hier schließt sich der Kreis zum zweiten Teil: In anderen Professionen ist es Standard, die emotionale Dimension der Arbeit regelmäßig zu reflektieren. In Kanzleien fehlt dafür oft ein Format – oder es wird als „nicht juristisch“ abgewertet. Dabei ist genau diese Ebene häufig der Ort, an dem Belastung entsteht und eskaliert: in Mandatsbeziehungen, in Konfliktkonstellationen, in verdeckten Dynamiken innerhalb von Teams und Sozietäten. Der zweite Teil zeigt, warum diese Dimension nicht mit „besserem Zeitmanagement“ zu lösen ist – und warum strukturierte Gruppenformate (Balint-orientiert) oder Supervision hier einen professionellen Mehrwert bieten.

5. Ausblick: Warum beides nötig ist – individuelle Strategien und kollektive Räume

Das Tabu, als Anwalt oder Anwältin über eigene Belastung zu sprechen, ist nicht nur ein persönliches Thema, sondern ein berufsstrukturelles. Wer dauerhaft funktionieren muss, ohne die eigene Innenperspektive zu reflektieren, zahlt häufig mit Gesundheit, Beziehungen oder langfristiger Berufszufriedenheit. Damit ist der Übergang zum zweiten Teil gelegt: Denn jenseits der Sacharbeit gibt es eine psychodynamische Ebene des Anwaltsberufs, die in der Praxis selten benannt wird – obwohl sie maßgeblich darüber entscheidet, wie belastend Mandate, Konflikte und Kanzleizusammenarbeit tatsächlich erlebt werden.

II. Jenseits der Sacharbeit: Die psychodynamische Ebene des Anwaltsberufs

Die anwaltliche Tätigkeit erzeugt Belastungen, die sich nicht nur auf das Arbeitspensum zurückführen lassen. Sie entstehen aus den Beziehungen, die der Beruf mit sich bringt. Zu Mandanten, zu Verfahrensbeteiligten und zu Kollegen. Diese Ebene bleibt in der Praxis weitgehend unbeschrieben und entzieht sich den im ersten Teil skizzierten Präventionsansätzen.

1. Mandatsarbeit als Beziehungsarbeit

Anwaltliche Arbeit ist auch Beziehungsarbeit. Mandanten kommen häufig in einer Lage, in der existenzielle Sorgen, Ärger oder Scham im Vordergrund stehen. Eine zerbrochene Ehe, eine drohende Kündigung, ein Strafverfahren oder ein Erbstreit unter Geschwistern bringen starke Affekte mit sich. Mandanten sprechen diese Ebene in den seltensten Fällen offen aus, und der

Anwalt fragt nicht danach. Die Gefühle bleiben gleichwohl wirksam und übertragen sich auf das anwaltliche Gegenüber.

Die Psychodynamik nutzt hierfür Begriffe wie Übertragung und projektive Identifikation: Gefühle des Mandanten, etwa Ohnmacht oder Aggression, werden unbewusst auf den Anwalt verschoben, der diese dann als seine eigenen wahrnimmt – etwa, wenn man sich nach einem Gespräch mit einem völlig ruhigen Mandanten plötzlich selbst unerklärlich unruhig oder unter Druck gesetzt fühlt. Man hat am Abend oft etwas mit nach Hause genommen, das in keiner Akte erscheint. Das Erkennen dieser Prozesse ist kein psychologischer Selbstzweck, sondern eine strategische Kernkompetenz. Wer versteht, wann er unbewusst zum verlängerten Arm der Affekte seines Mandanten wird, schützt sich vor taktischen Fehlentscheidungen und unnötigen Eskalationen, die allein aus einer übernommenen Dynamik entstehen. Die Reflexion dieser Abläufe gehört daher zur professionellen Mandatsbearbeitung.

2. Das Beziehungsdreieck: Mandant, Gegner und Gericht

Die Rolle des forensisch tätigen Anwalts ist in das Dreieck aus Mandant, Gegner und Gericht eingebunden und bringt damit Konflikte mit sich, die rollenbedingt sind. Auch wenn die Auseinandersetzung die Sachebene adressiert, wird sie oft persönlich erlebt. Eine Spitze des gegnerischen Kollegen oder ein ungeduldiger Tonfall des Vorsitzenden beschäftigen oft länger als der Kampf ums Recht selbst. Der Anwalt trägt einen Streit aus, der ihm nicht gehört, vor Personen, die er sich nicht ausgesucht hat, in einer Konstellation, in der er zugleich handelnd und beobachtend ist. Das ist eine Konsequenz der anwaltlichen Rollenstruktur, keine Frage der Empfindlichkeit.

3. Verdeckte Dynamiken in der Kanzlei

Eine dritte Belastungsquelle liegt bei Kolleginnen und Kollegen in Berufsausübungsgemeinschaften und reicht über das hinaus, was sich als Frage der Kanzleikultur beschreiben lässt. Berufsausübungsgemeinschaften sind selten so harmonisch wie ihre Außendarstellung. Über Geld, Anerkennung und Status wird offen kaum verhandelt. Stattdessen schlagen sich diese Themen an Stellen nieder, an denen sie nicht erwartet werden. Eine Partnerversammlung mag formal die Sekretariatszuordnung oder die Implementierung von KI behandeln, aber um diese Fragen kreisen Konflikte zwischen den Partnern, die nicht benannt werden.

Stille Hierarchien zwischen Equity- und Salary-Partnern, zwischen Mandatsbringern und Spezialisten, zwischen Partnern und Associates erzeugen Spannungen, die selten direkt thematisiert werden. Solche verdeck-

ten Dynamiken binden erhebliche psychische Energie, die für die eigentliche Arbeit fehlt.

4. Reflexion als professioneller Standard

Über all dies wird in der Anwaltschaft kaum gesprochen. Der Beruf verlangt Souveränität nach außen, und diese Erwartung beginnt früh. Schon im Referendariat wird vermittelt, dass eine gute Anwältin oder ein guter Anwalt nicht zögert, nicht zweifelt und nicht emotional reagiert. Eigene Unsicherheit oder emotionale Reaktionen passen in dieses Bild nicht und werden früh rationalisiert. So bleiben viele Kolleginnen und Kollegen mit ihrer inneren Lage allein, obwohl sie von Menschen umgeben sind, die ähnliche Erfahrungen machen.

In anderen Berufen mit vergleichbarer Verantwortung ist man hier weiter. Ärzte, Therapeuten und Berater in sozialen Berufen nutzen seit langem Formate, in denen die emotionale Dimension der eigenen Arbeit professionell reflektiert wird. Die nach dem Arzt und Psychoanalytiker Michael Balint benannten Gruppen sind in der Medizin seit den 1950er Jahren etabliert. In England hat die Kanzlei Mills & Reeve das Format vor einigen Jahren auf juristische Tätigkeit übertragen.¹ Die Teilnehmer der dort monatlich stattfindenden Gruppen berichten von einer geringeren Strenge gegenüber sich selbst, einem differenzierteren Verständnis ihrer Mandanten und der Erfahrung, dass viele eigene Schwierigkeiten von Kollegen geteilt werden.

5. Ein Gewinn für die Professionalität

Es lohnt sich, die berufliche Beziehungsarbeit in Einzelsupervision oder in Gruppenformaten, die an die Balint-Gruppen angelehnt sind, zu reflektieren. Im Gegensatz zur rein juristischen Fallbesprechung fokussiert die Balint-Arbeit auf die Beziehungsebene. Es handelt sich um eine strukturierte Fallanalyse, die die Frage klärt: „Warum erzeugt gerade dieses Mandat bei mir einen spezifischen Widerstand oder Druck?“ In einer kleinen Gruppe wird unter Leitung daran gearbeitet, was in einem Fall emotional verborgen liegt, ohne juristische Lösungen anzubieten. Diese Bereitschaft, kurz aus der gewohnten Souveränität herauszutreten und die eigene Wahrnehmung als Instrument zu begreifen, ist der eigentliche Nutzen. In unserer Arbeit mit Anwältinnen und Anwälten erleben wir regelmäßig, wie entlastend Rollenklarheit wirkt. Wer versteht, welche Dynamiken ein Mandat oder die berufliche Zusammenarbeit erzeugt und was davon zur Rolle gehört und was nicht, gewinnt einen Handlungsspielraum, der mit fachlicher Kompetenz allein nicht zu erreichen ist. Die Fähigkeit, diese Unterscheidung zu treffen, verändert die Man-

datsführung, den Umgang mit dem Gegner und die Einordnung von Konflikten im Partnerkreis. Wer sie entwickelt, arbeitet nicht nur gesünder, sondern in der Regel auch präziser.



Christoph Bork



Thomas Schöler

¹ Beresford-Jones/Luthra, „Achieving more together: running Balint groups in a law firm and beyond“, Law Gazette vom 11. September 2025.

Berichte und Bekanntmachungen

Konjunkturumfrage 2026 des Instituts für Freie Berufe (IFB)

Die Ergebnisse der repräsentativen Umfrage des Instituts für Freie Berufe (IFB) im Auftrag des Bundesverbands der Freien Berufe e.V. (BFB) vom 16.3. bis 26.4.2026 unter rund 2.900 *aller* Freiberuflerinnen und Freiberufler¹ zur

- Einschätzung ihrer aktuellen wirtschaftlichen Lage,
- der voraussichtlichen Geschäftsentwicklung in den kommenden sechs Monaten
- sowie ihrer Personalplanung und Auslastung

liegt vor. Die veröffentlichten Ergebnisse zeigen, dass sich die Stimmung unter den freien Berufen gegenüber dem Vorjahr verschlechtert hat:

Die aktuelle Geschäftslage wird von 36,4% der befragten Freiberufler/innen als gut eingeschätzt, 43,1% bewerten sie als befriedigend und 20,5% als schlecht – verglichen mit den Vorjahreswerten eine Verschlechterung: Im Sommer 2025 beurteilten noch 39,5% der Befragten die Lage als gut, 43% als befriedigend und nur 17,5% als schlecht.



Eine negativere Haltung unter den Angehörigen freier Berufe insgesamt zeigt sich auch bei der Frage nach der künftigen Entwicklung: 8,3% der Befragten rechnen für das kommende Halbjahr mit einer günstigeren Entwicklung, 52,8% gehen von einer gleichbleibenden und 38,9% von einer sich verschlechternden Lage aus. Auch diesbezüglich zeigen sich Veränderungen zu den Vorjahreswerten, bei denen 10,9% eine positive, 59,2

Prozent eine gleichbleibende und „nur“ 29,9% der Befragten eine negative Zukunftsprognose abgaben.



Auch beim Blick der befragten Freiberufler/innen auf die künftige Personalentwicklung zeigen sich Vorsicht und Zurückhaltung: 12,4% rechnen damit, in zwei Jahren mehr Mitarbeitende zu beschäftigen als heute. Im Vorjahr lag dieser Anteil noch bei 14,1%. Neben der wirtschaftlichen Situation spiegelt sich hier auch der anhaltende Fachkräftemangel wider, den auch die freien Berufe spüren.



Dabei ist die Beurteilung der aktuellen Situation und der Entwicklung unter den Angehörigen freier Berufe nicht einheitlich. Je nach Berufszweig ergeben sich Abweichungen, welche aus Sicht der Rechtsanwaltschaft erfreulich sind: So bewerten gerade die rechts-, steuer- und wirtschaftsberatenden Berufe, welche im Jahr 2025 27,4% der Freiberufler ausmachen, und damit auch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte ihre aktu-

¹ Anders als der STAR-Bericht (Statistisches Berichtssystem für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte) berücksichtigt die Konjunkturumfrage des IFB sämtliche freie Berufe und befragt nicht exklusiv Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, sodass ein breites Stimmungsbild unter den Angehörigen der freien Berufe eingeholt wird.

elle Lage etwas günstiger als im Vorsommer. Der sich allgemein unter Freiberuflern ergebende „Negativ-

trend“ bildet somit nicht das Stimmungsbild in der Rechtsanwaltschaft ab.

(ebl)

Statistik der juristischen Prüfungen 2024 veröffentlicht¹

Das Bundesamt für Justiz hat die Ausbildungsstatistik für das Jahr 2024 und damit die Übersichten über die Ergebnisse der Ersten und Zweiten Juristischen Prüfung veröffentlicht.

Erste Juristische Staatsprüfung 2024

Im Jahr 2024 haben bundesweit 9.255 Studierende nach durchschnittlich 10,4 Semestern erfolgreich die Erste Juristische Prüfung absolviert (staatlicher und universitärer Teil). Dies stellt einen Anstieg gegenüber dem Jahr 2023 (9.217) dar. Mit 57,7% liegt der Anteil der Frauen auf dem Niveau der vergangenen fünf Jahre (zwischen 57,7 und 58,8%).

Die bundesweite Bestehensquote beim staatlichen Prüfungsteil beträgt 72,6% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (72,5%) leicht gestiegen. Die Bestehensquote im Bereich der universitären Schwerpunktbereichsprüfung liegt mit 96,5% deutlich höher.

Die Gesamtnote (staatlicher + universitärer Teil) „vollbefriedigend“ oder besser erzielten 36,7% der Kandidatinnen und Kandidaten. Hier zeigen sich zum einen starke regionale Abweichungen: Während bei 1995 erfolgreichen Kandidat/innen in NRW der Anteil der Prädikatsexamina bei 33% lag, erreichten in Berlin von 573 Kandidat/innen 48,3% und in Niedersachsen von 641 Kandidat/innen 44,8% ein Prädikatsexamen – in Mecklenburg-Vorpommern gelang dies dagegen von 98 Kandidat/innen lediglich 21,4%. Zum anderen ergibt sich auch ein deutlich höherer Prädikatsanteil bei isolierter Betrachtung der Ergebnisse der universitären Schwerpunktbereichsprüfung. Hier schlossen 65,1% der Kandidat/innen mit der Note „vollbefriedigend“ oder besser ab.

Zwischen den einzelnen Bundesländern gibt es auch deutliche Unterschiede bei Studiendauer und dem Anteil weiblicher Absolventen. So variiert der Anteil der Frauen unter den erfolgreich an der Prüfung Teilneh-

menden zwischen 48,6% (Schleswig-Holstein) und 63,2% (Bremen). Die durchschnittliche Studiendauer liegt zwischen ca. 7,9 (Nordrhein-Westfalen) und 14,8 (Saarland) Semestern.

Zweite Juristische Staatsprüfung

Die Zweite Juristische Staatsprüfung wurde 2024 von insgesamt 8.084 Personen erfolgreich abgelegt. Dies entspricht einem Anteil von 87,5% aller Prüfungsteilnehmenden. Der Anteil der Frauen liegt mit 56,6% etwa auf dem Niveau des Vorjahreswertes (57,7%). Mit den Noten „vollbefriedigend“, „gut“ und „sehr gut“ haben 21,7% der Kandidatinnen und Kandidaten ihr Referendariat abgeschlossen. Die Bestnote „sehr gut“ ist in der Zweiten Juristischen Staatsprüfung mit 0,04% noch seltener als in der ersten Prüfung.

Auch beim zweiten Examen ergeben sich starke regionale Unterschiede: In NRW haben von den 1900 erfolgreichen Kandidat/innen, was einem Bestehensanteil von 84,4% entspricht, 19,8% mit der Note „vollbefriedigend“ und besser bestanden. Während von 636 (Bestehensquote 93,4%) bzw. 628 (Bestehensquote 90,2%) Absolvent/innen in Berlin bzw. Niedersachsen 29,7% bzw. 26,2% mit „vollbefriedigend“ oder besser bestanden haben. Demgegenüber haben von 324 erfolgreichen Kandidat/innen in Schleswig-Holstein (Bestehensquote 76,6%) lediglich 9,7% ein Prädikat erreicht.

Referendar/innen

Im Jahr 2025 befanden sich in der Folge insgesamt 16.487 Referendar/innen im Vorbereitungsdienst, davon absolut betrachtet die meisten in NRW mit 3.776 Personen. Der Frauenanteil, der insgesamt bei 59,0% lag, variiert dabei von 52,2% in Mecklenburg-Vorpommern bis 67,3% in Bremen.

(ebl)

¹ Die gesamte Statistik ist online abrufbar unter: https://www.bundesjustizamt.de/SharedDocs/Downloads/DE/Justizstatistiken/Juristenausbildung_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bericht über die Sitzung des Berufsbildungsausschusses

Am 13.5.2026 fand die Sitzung des Berufsbildungsausschusses bei der Rechtsanwaltskammer Düsseldorf statt. An der Sitzung nahmen die Mitglieder des Berufsbildungsausschusses sowie die eingeladenen Gäste teil.

Zu Beginn der Sitzung begrüßte der Vorsitzende des Berufsbildungsausschusses, Herr Josef Maria Diepmans, die Anwesenden und stellte die ordnungsgemäße Beschlussfähigkeit fest.

Ein Schwerpunkt der Sitzung lag auf der aktuellen Entwicklung der beruflichen Ausbildung. Dabei wurden unter anderem die Entwicklung der Ausbildungszahlen sowie aktuelle Herausforderungen für Auszubildende und Ausbildungskanzleien thematisiert. Dabei lag der Fokus insbesondere auf der Thematik der Fehlzeiten, welche sowohl in den Berufsschulen als auch im Ausbildungsbetrieb stark zugenommen haben.

Im weiteren Verlauf wurde über die Einführung der neuen Fortbildungsabschlüsse informiert. Insgesamt sind drei neue Fortbildungsabschlüsse vorgesehen: Der „Bachelor Professional“, der künftig den Abschluss als Geprüfte/r Rechtsfachwirt/in ersetzen wird, sowie die beiden Abschlüsse „Geprüfte/r Berufsspezialist/in für

Insolvenzrecht“ und „Geprüfte/r Berufsspezialist/in für IT und Marketing im Rechtswesen“. Die entsprechenden Verordnungen sollen voraussichtlich im Herbst dieses Jahres in Kraft treten.

Ein weiterer Tagesordnungspunkt befasste sich mit der Verkürzungsmöglichkeit der Ausbildung bei entsprechender Vorbildung. Nach eingehender Beratung wurde der Beschluss gefasst, dass bei Vorliegen entsprechender Vorbildung, eine Verkürzung der Ausbildungsdauer von bis zu 12 Monaten möglich ist.

Im gemeinsamen Austausch wurden verschiedene Anregungen und Vorschläge diskutiert. Dabei zeigte sich erneut, wie wichtig die enge Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden, Ausbildungskanzleien und der Rechtsanwaltskammer ist, um die Qualität der Ausbildung langfristig zu sichern und weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus wurde über laufende Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft berichtet.

Die nächste Sitzung des Berufsbildungsausschusses findet voraussichtlich im Mai 2027 statt.

(yni)

Premiere in Berlin: Bundesweite Ehrung der besten Auszubildenden

Am 7.8.2026 wurde in Berlin erstmals die bundesweite Bestenehrung der Rechtsanwaltsfachangestellten sowie der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten gefeiert. Damit erhielten die herausragenden Leistungen der besten Absolventinnen und Absolventen aus ganz Deutschland eine besondere Bühne.

Unter der Schirmherrschaft der Bundesrechtsanwaltskammer wurde gemeinsam mit dem Forum Deutscher Rechts- und Notarfachwirte, dem Deutschen Anwaltverein und dem ReNo Bundesverband ein besonderer Rahmen geschaffen, um die herausragenden Leistungen der jungen Fachkräfte gebührend zu würdigen.

Ein herzliches Dankeschön an alle Beteiligten, die diese Premiere möglich gemacht und unterstützt haben!

Wir freuen uns ganz besonders, dass Frau *Johanna Grieger* als beste Absolventin aus dem Kammerbezirk Düsseldorf ausgezeichnet wurde.

Um die Teilnahme an diesem besonderen Ereignis zu ermöglichen, haben die regionalen Rechtsanwaltskammern die Reisekosten der Geehrten übernommen. So

wird Wertschätzung nicht nur ausgesprochen, sondern auch ganz konkret gelebt.

Herzlichen Glückwunsch an alle Preisträgerinnen und Preisträger! Wir wünschen für die berufliche Zukunft weiterhin viel Erfolg und alles Gute!



Johanna Grieger

(yni)

Feierlicher Ausbildungsabschluss – Lossprechung Sommer 2026

Aus der Hand der Präsidentin, Frau Leonora Holling, erhielten am 8.7.2026 im Rahmen der Sommerlossprechungsfeier im Industrie-Club zu Düsseldorf 23 Rechtsanwaltsfachangestellte ihre Urkunden über die erfolgreich abgeschlossene Prüfung. Dabei wurde fünfmal die Note „sehr gut“, viermal die Note „gut“, siebenmal die Note „befriedigend“ und siebenmal die Note „ausreichend“ vergeben. Durchgefallen waren – leider – sechs Prüflinge.

Die Präsidentin wies in ihrer Rede darauf hin, dass die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte als Organe der Rechtspflege auf die Mithilfe ihrer Rechtsanwaltsfachangestellten angewiesen und letztere für eine erfolgreiche Arbeit unverzichtbar seien. Nicht zuletzt deswegen würde der Vorstand der Rechtsanwaltskammer Düsseldorf die Ausbildung von Rechtsanwalts- und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten sehr ernst nehmen.

Die Präsidentin machte ferner darauf aufmerksam, dass die Rechtsanwaltskammer Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Kursen zum/zur Geprüften Rechtsfachwirt/in anbiete, welcher bald vom neuen Fortbildungsabschluss Bachelor Professional abgelöst werde.



Johanna Grieger und Leonora Holling

(yni)



HWK. Ein Werk. Alles drin.

Ein neues Urteil oder eine Gesetzesänderung?
Der HWK bietet punktgenaue Kommentierungen
und die dazu passenden Formulierungsvorschläge,
Beispiele und Checklisten.

Bestellen Sie jetzt versandkostenfrei unter **otto-schmidt.de**

KI in der rechtsanwaltlichen Praxis – zwischen Erleichterung und Mehraufwand

Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) nimmt stetig zu – eine Entwicklung, die auch vor dem rechtsanwaltlichen Alltag nicht Halt macht. Nicht nur Mandantinnen und Mandanten nutzen generative KI wie z.B. ChatGPT für eine erste Antwort auf Rechtsfragen oder für die Erstellung von Schreiben an Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die Rechtsanwaltskammern oder Gerichte. Auch Berufsträgerinnen und Berufsträger nutzen zunehmend KI. Während diese großes Potenzial und Vorteile birgt, und bestenfalls Arbeitsprozesse optimieren und eine leichtere Zugänglichkeit zum Recht bewirken kann, birgt die Nutzung von KI – wie alles im Leben – zugleich auch Risiken.

Die Verwendungsmöglichkeiten von KI-Tools sind vielfältig und damit auch potenzielle Risiken und Anknüpfungspunkte für eine notwendige gesteigerte Aufmerksamkeit bei der Verwendung. Auch wenn die Entwicklung und der Einsatz von KI im Berufsalltag noch eher am Anfang steht, ist es bereits jetzt herausfordernd, mit dem Fortschritt und den sich daraus ergebenden (berufs-)rechtlichen Anforderungen Schritt zu halten.

Fantasierende KI und Haftung

So kommt es bei der Nutzung von generativer KI aufgrund deren aktueller Ausgestaltung – wie im Falle der in diesem Heft abgedruckten Entscheidungen des KG Berlin und AG Köln (S. 67–68) – z.B. zur Generierung von falschen Informationen, sog. „Halluzinationen“, sei es in Gestalt von Inhalten, die logisch erscheinen, aber faktisch falsch sind oder zur Erfindung gänzlich nichtexistenter Rechtsprechungs zit ate.

Derlei unrichtige Angaben in Schriftsätzen oder der Beratung können gravierende Folgen haben, insbesondere in haftungsrechtlicher Hinsicht. Es besteht daher die Notwendigkeit einer eigenen, sorgfältigen Überprüfung aller durch KI generierter Ergebnisse durch die Rechtsanwältin/den Rechtsanwalt selbst.

Auch der BGH betont die Pflicht zur eigenverantwortlichen Prüfung des Inhalts von Schriftsätzen (vgl. BGH, Beschl. v. 20.11.2025, V ZR 66/25). Im Kontext von Berufungsbegründungen betont der Senat, dass diese Ergebnis der geistigen Arbeit der Berufungsanwälte sein müssen. Zwar kann ein Berufsträger die Vorbereitung oder den Entwurf Dritten überlassen – früher Referendaren, heute auch generativer KI –, je-

doch muss der Unterzeichner jedenfalls dort, wo ein Anwaltszwang gegeben ist, den Schriftsatz selbständig prüfen. Der BGH sieht in der Unterzeichnung den äußeren Ausdruck der eigenverantwortlichen Prüfung.

Zwar besteht im beruflichen Alltag selten die Praxis, tatsächlich zu überprüfen, inwieweit der Schriftsatz geistiges Produkt des Rechtsanwalts/der Rechtsanwältin ist. Jedoch sind Fallgruppen anerkannt, die eine Ausnahme bilden. Dies betrifft insbesondere Schriftsätze, bei denen nach den Umständen außer Zweifel steht, dass der Rechtsanwalt/die Rechtsanwältin diesen ohne eigene Prüfung und unbesehen unterzeichnet hat. Dies betrifft z.B. Schriftsätze, die weitgehend unverständlich sind. Die Ausführungen des BGH (vgl. z.B. BGH, Beschl. v. 11.2.2021, V ZR 137/20; BGH, Beschl. v. 20.11.2025, V ZR 66/25) lassen sich auch auf die Konstellation ungeprüft übernommener KI-Entwürfe übertragen. Wird dadurch die Eigenleistung des Berufsträgers verneint, hat dies ggf. auch zur Konsequenz, dass der Versicherungsschutz durch die Berufshaftpflichtversicherung entfällt.

Die Wichtigkeit der genauen Überprüfung von KI-generierten Recherche- und/oder Formulierungsergebnissen durch den Berufsträger/innen kann daher nicht zu sehr betont werden.

KI und spezifische Berufspflichten

Explizite berufsrechtliche Regelungen speziell zur Nutzung von KI, z.B. in Gestalt einer Erweiterung des Tatbestandes des Sachlichkeitsgebots, derzeit geregelt in § 43a Abs. 3 BRAO, um den Tatbestand der (grob) fahrlässigen Zitierung nichtexistenter Entscheidungen, existieren (noch) nicht. Ebenso gibt es spiegelbildlich auch (noch) keine berufsrechtliche Verpflichtung zur Nutzung von KI-Tools in bestimmten Bereichen.

Das AG Köln zeigt in seiner Entscheidung (vgl. S. 68) ein strenges Verständnis des Sachlichkeitsgebots und führt in den Entscheidungsgründen aus, dass die ungeprüfte Übernahme von und die Argumentation mit frei erfundenen Rechtsprechungs zit at en und Kommentangaben geeignet ist, eine bewusste Verbreitung von Unwahrheiten darzustellen und somit einen Verstoß gegen § 43a Abs. 3 BRAO auch schon in seiner aktuellen Ausgestaltung.

Neben des Phänomens von „Halluzinationen“ im Kontext des Sachlichkeitsgebots ist weiterhin der Aspekt der Wahrung der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht (§ 43a Abs. 2 BRAO) und datenschutzrechtlicher Anforderungen äußerst relevant beim Einsatz von KI/KI-Tools. Die anwaltliche Verschwiegenheit

und Datenschutzvorgaben müssen auch beim Einsatz von KI gewahrt bleiben. Die berufsrechtliche Pflicht zur Verschwiegenheit erstreckt sich auf alle Informationen, die der Rechtsanwältin bzw. dem Rechtsanwalt in Ausübung des Anwaltsberufes im Rahmen eines Mandats bekannt werden. Vertrauliche Mandanteninformationen sind daher auch beim Einsatz von KI-Tools geheim zu halten und dürfen nur unter den strengen Voraussetzungen des § 43e BRAO Anbietern von KI-Tools offenbart werden. Grundsätzlich unverfänglich sind „abstrakte“ bzw. „anonymisierte“ Prompts, die auch im konkreten Kontext keine Rückschlüsse auf ein bestimmtes Mandat zulassen. Besondere Vorsicht ist geboten bei Anbietern, deren Server in Drittländern wie den USA, China oder Indien ansässig sind.

Weitere Anforderungen ergeben sich aus der KI-Verordnung (KI-VO) der Europäischen Union, die am 1.8.2024 in Kraft getreten ist. Ziel der Verordnung ist es, die Sicherheit und den Grundrechtsschutz durch eine risikobasierte Regulierung sicherzustellen sowie Innovationen zu fördern. Die KI-VO sieht in Art. 113 eine abgestufte zeitliche Geltung der Vorschriften vor. Weitere Pflichten, so z.B. die Transparenzpflichten nach Art. 50 KI-VO, sind *ab dem 2.8.2026 anwendbar*.

Weitere Risikoquellen bei der Nutzung von KI, namentlich bei der Textproduktion durch Large Language Models (LLMs), sind etwaige Verletzungen von Urheberrechten Dritter sowie die Frage, ob tatsächlich (noch) eine anwaltliche Tätigkeit vorliegt oder bereits eine gewerbliche Tätigkeit, was steuerliche und haftungsrechtliche Folgen nach sich zieht.

KI-Anwendungen verstehen und Kontrollroutinen implementieren

Maßgeblich für eine rechtskonforme und möglichst risikoarme Verwendung von KI im anwaltlichen Alltag ist ein Verständnis von der Funktionsweise der jeweils genutzten KI-Tools und der damit verbundenen Risiken. Je nach Ausgestaltung der Kanzlei und Umfang der KI-Nutzung bietet es sich an, ein Risikomanagementsystem mit Dokumentations- und Überwachungspflichten zu schaffen, insbesondere in Hinblick auf die komplexen Anforderungen aus der KI-VO bzw. zur Bewertung der Frage, welche Regelungen auch auf Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in der konkreten Situation tatsächlich Anwendung finden und zu berücksichtigen sind.

Technische Entwicklungen, berufspolitische Diskussion und rechtliche Vorgaben sind im stetigen Fluss. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die KI nutzen sind daher gehalten, die weiteren Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen.

Leitfäden und Handreichungen

Praktische Hilfestellung bei der Nutzung von KI im Kanzleialltag können Merkblätter und Leitfäden von

berufsständischen Organisationen und Vereinigungen bieten, von denen einige frei im Internet verfügbar sind:

- *Hinweise zum Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI)* herausgegeben von der Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK): Orientierungshilfe für den berufsrechtskonformen Einsatz von KI-Anwendungen in der Anwaltskanzlei.¹
- *Guide on the use of generative AI by lawyers* des Council of Bars and Law Societies of Europe (CCBE): Ziel des Leitfadens ist es, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, was generative KI (GenAI) ist, derzeitige Anwendungsbereiche in der Rechtspraxis zu erläutern und potenzielle Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der Nutzung aufzuzeigen.²
- *Guidelines on the use of cloud computing by Bars and lawyers* des CCBE: Die Leitlinien sollen das Bewusstsein für Risiken bei der Nutzung von Cloud-Computing in der Anwaltspraxis schaffen.³
- *Technical guide on the use of AI tools and models by lawyers* ebenfalls veröffentlicht durch den CCBE: Der Leitfaden soll Juristen grundlegende technische Kenntnisse vermitteln, die es ihnen ermöglichen, die verfügbaren KI-Tools unter Einhaltung der geltenden Gesetze und berufsrechtlichen Verpflichtungen auszuwählen, zu bewerten und zu nutzen. Der Leitfaden ist in Verbindung mit dem CCBE-Leitfaden zur Nutzung generativer KI durch Rechtsanwälte (GenAI-Leitfaden) und den CCBE-Leitlinien zur Nutzung von Cloud-Computing zu sehen.⁴
- Zahlreiche Orientierungshilfen stellt auch die Datenschutzkonferenz zur Verfügung.⁵

Die Leitfäden wollen eine Hilfestellung im Berufsalltag bieten – können jedoch eine eigenverantwortliche Prüfung im Einzelfall durch Berufsträger/innen nicht ersetzen. Ebenfalls erheben die Handreichungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

1 Der Leitfaden ist abrufbar unter: https://www.brak.de/fileadmin/service/publikationen/Handlungshinweise/BRAK_Leitfaden_mit_Hinweisen_zum_KI-Einsatz_Stand_12_2024.pdf

2 Der Guide ist abrufbar unter: https://www.ccbe.eu/fileadmin/speciality_distribution/public/documents/IT_LAW/ITL_Guides_recommendations/EN_ITL_20251002_CCBE-guide-on-the-use-of-the-use-of-generative-AI-for-lawyers.pdf, https://www.ccbe.eu/fileadmin/speciality_distribution/public/documents/IT_LAW/ITL_Guides_recommendations/EN_ITL_20251002_CCBE-guide-on-the-use-of-the-use-of-generative-AI-for-lawyers.pdf

3 Der Leitfaden ist abrufbar unter: https://www.ccbe.eu/fileadmin/speciality_distribution/public/documents/IT_LAW/ITL_Guides_recommendations/EN_ITL_20250227_CCBE-guidelines-on-the-use-of-cloud-computing-by-lawyers.pdf

4 Der Leitfaden ist abrufbar unter: https://www.ccbe.eu/fileadmin/speciality_distribution/public/documents/IT_LAW/ITL_Guides_recommendations/EN_ITL_20260327_CCBE-technical-guide-on-the-use-of-AI-tools-and-models-by-lawyers.pdf, https://www.ccbe.eu/fileadmin/speciality_distribution/public/documents/IT_LAW/ITL_Guides_recommendations/EN_ITL_20260327_CCBE-technical-guide-on-the-use-of-AI-tools-and-models-by-lawyers.pdf

5 Verschiedene Orientierungshilfen sind abrufbar unter: <https://www.datenschutskonferenz-online.de/orientierungshilfen.html>

Hinzuweisen ist auch auf den *Verhaltenskodex zur Kennzeichnung von KI-generierten Inhalten*, den die Europäische Kommission zum Umgang mit den Transparenzpflichten aus Art. 50 des KI-Gesetzes (AI Act) am 10.6.2026 veröffentlicht hat⁶. Demnach sind Nutzer darüber aufzuklären, dass es sich um KI-generierten Inhalt handelt. Der Kodex enthält praktische Maßnahmen, die Anbieter und Nutzer von Systemen generativer KI in der Erfüllung der Pflichten unterstützen sol-

len. Demnach müssen Deepfakes und KI-generierte oder KI-manipulierte Texte zu Angelegenheiten von öffentlichem Interesse gekennzeichnet werden. Nutzer müssen auch über die Interaktion mit einem KI-System, wie einem Chatbot, informiert werden.

Da die berufsrechtliche Diskussion im Umgang mit KI-Tools einer hohen Dynamik unterliegt, sind diese Hinweise nur Momentaufnahmen und die weiteren Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen.

Syndikusrechtsanwältin Eva Blatt
Juristische Referentin der Rechtsanwaltskammer
Düsseldorf

⁶ Der Code of Practice on Transparency of AI-Generated Content ist abrufbar unter >hyperlink"file:///C:/Users/EBlatt/Downloads/CoP_Transparency_of_AI_generated_content_jtHnEivPctLZtkoRFQrkbStffUY_129555?url#%20(7).pdf";"C:\Users\EBlatt\Downloads\CoP_Transparency_of_AI_generated_content_jtHnEivPctLZtkoRFQrkbStffUY_129555 (7).pdf"#



Maximal komfortabel

Otto Schmidt online

Die Neuauflage berücksichtigt alle relevanten Entwicklungen in Rechtsprechung, Gesetzgebung und Gestaltungspraxis.

Bestellen Sie jetzt versandkostenfrei unter **otto-schmidt.de**

Berufsrechtliche Rechtsprechung

KG Berlin, Beschl. v. 20.11.2025, 17 WF 144/25

In einem familienrechtlichen Beschlussverfahren hat das befasste Gericht nicht nur Ausführungen zur Glaubhaftmachung von Anordnungsanspruch und Anordnungsgrund gemacht, sondern über die konkrete familienrechtliche Thematik hinaus auch zur Verantwortung von Rechtsanwält/innen für die Verwendung nicht-existenter Rechtsprechungsätze – sogenannter Halluzinationen –, die nach Nutzung von KI-Anwendungen Eingang in Schriftsätze finden.

Leitsatz:

Rechtsanwälte sind gehalten, mithilfe von KI verfasste Schriftsätze zu prüfen, insbesondere darauf, ob darin enthaltene Rechtsprechungsätze Ergebnis einer „fantasierenden“ KI sind.

Aus dem Tatbestand:

Mit anwaltlichem Schriftsatz vom 17.9.2025 hat die Kindsmutter beantragt, ihr im Wege der einstweiligen Anordnung die elterliche Sorge, hilfsweise das Aufenthaltsbestimmungsrecht, die Gesundheitsfürsorge und das Recht zur Schulwahl für ihre Tochter zu übertragen, und ihr hierfür Verfahrenskostenhilfe unter Beordnung ihrer Verfahrensbevollmächtigten zu bewilligen.

Das Amtsgericht hat den Antrag mit Beschluss vom 19.9.2025 zurückgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Mutter habe eine Eilbedürftigkeit nicht glaubhaft gemacht. Sie habe pauschal vorgetragen, dass der Vater das Kind und die Mutter vom Schulzaun aus beobachte und dass sie vorhabe in einen anderen Bezirk zu ziehen. Wohin und wann sie umziehen möchte und dass sie den Vater insoweit kontaktiert und er dies abgelehnt habe, sei nicht vorgetragen. [...] Mit Beschluss vom selben Tag hat das Amtsgericht auch den Verfahrenskostenhilfeantrag der Mutter mangels hinreichender Erfolgsaussichten zurückgewiesen.

Gegen die Ablehnung von Verfahrenskostenhilfe hat die Mutter – ebenfalls durch anwaltlichen Schriftsatz – frist- und formgerecht sofortige Beschwerde eingelegt. Zur Begründung wurde im Wesentlichen vorgetragen, das Amtsgericht habe die Anforderungen an die Erfolgsaussicht überspannt, wobei auf die Maßstäbe der Entscheidung „BGH, Beschl. v. 14.11.2007 – XII ZB 183/07, FamRZ 2008, 137“ verwiesen wird. Wenn das Amtsgericht auf das Hauptsacheverfahren verweise, impliziere dies, dass der Antrag nicht von vornherein aussichtslos gewesen sei. Die Mutter habe zudem in ihrem Antrag eine fortbestehende Kindeswohlgefährdung nachvollziehbar dargelegt und glaubhaft ge-

macht. [...]. Dies lasse auch eine Eilbedürftigkeit vertretbar erscheinen. Ob tatsächlich eine Kindeswohlgefährdung vorliege, sei nicht im Rahmen der Prüfung der Verfahrenskostenhilfe zu prüfen.

Das Amtsgericht hat der sofortigen Beschwerde nicht abgeholfen.

Aus den Gründen:

Die sofortige Beschwerde hat keinen Erfolg. Dabei kann die Frage offengelassen werden, ob die sofortige Beschwerde hier nicht statthaft ist, [...] denn die Beschwerde ist jedenfalls unbegründet.

Zutreffend hat das Amtsgericht darauf hingewiesen, dass für den Erlass einer einstweiligen Anordnung nach § 49 Abs. 1 FamFG nicht nur ein Anordnungsanspruch glaubhaft gemacht werden muss, sondern auch ein Anordnungsgrund, nämlich dass ein dringendes Bedürfnis für ein sofortiges Tätigwerden besteht. [...] Ein dringendes Bedürfnis für ein sofortiges Tätigwerden, das es nicht erlaubt, bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache abzuwarten, hat die Kindsmutter jedoch bereits nicht vorgetragen, sondern sowohl in ihrem ursprünglichen Antrag wie auch in der Beschwerdebegründung lediglich behauptet. Ein Eilbedürfnis ergibt sich auch aus ihrer eidesstattlichen Versicherung vom 26.7.2025 nicht. [...] Es ist vielmehr zu erwarten, dass in einem Hauptsacheverfahren rechtzeitig eine Entscheidung getroffen werden könnte [...].

Vorsorglich wird die Verfahrensbevollmächtigte der Mutter darauf hingewiesen, dass die Schriftsätze offensichtlich mithilfe von KI verfasst und die von dieser eingefügten Zitate nicht überprüft worden sind, wozu ein Rechtsanwalt sowohl aufgrund des Mandatsverhältnisses als auch als Organ der Rechtspflege verpflichtet wäre (vgl. § 43 BRAO). So existiert die in der Beschwerdebegründung zitierte Entscheidung „BGH, Beschl. v. 14.11.2007 – XII ZB 183/07, FamRZ 2008, 137“ – wie nach aufwändiger Prüfung des Senats festgestellt werden musste – nicht, sondern das Zitat ist offenbar Ergebnis einer „fantasierenden“ KI: Eine Entscheidung mit diesem Aktenzeichen ist in keiner der juristischen Datenbanken oder auf der Internetseite des BGH vorhanden. In FamRZ 2008, 137 ist ein Beschluss des BGH vom 31.10.2017 – XII ZR 112/05 abgedruckt, der sich mit der Bemessung des unterhaltsrelevanten Einkommens eines Selbständigen nach Eröffnung der Verbraucherinsolvenz befasst, ohne dass Verfahrenskostenhilfe Gegenstand der Entscheidung ist. Auf den Seiten 134 bis 136 ist zwar eine Entscheidung des BGH vom 14.11.2017 abgedruckt, jedoch zum Az. XII ZR 16/07, die sich zudem ebenfalls mit Unterhalt, nicht jedoch mit Verfahrenskostenhilfe befasst. Die

einzigste Entscheidung des BGH vom 14.11.2017, die sich mit „Erfolgsaussichten“ befasst, ist eine Entscheidung des Kartellsenats (Az. KVR 57/16, BB 2018, 267), in der die Erfolgsaussichten eines Antrags im Rahmen einer Kostenentscheidung nach übereinstimmender Erledigungserklärung nach § 91a ZPO geprüft werden. Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass auch die in der Antragschrift zitierte Entscheidung „OLG Brandenburg, Beschl. v. 28.07.2016 – 13 UF 103/16“ (ohne Fundstelle zitiert) weder in den juristischen Datenbanken noch im Internet auffindbar und soweit ersichtlich ebenfalls nicht existent ist.

(ebl)

AG Köln, Beschl. v. 2.7.2025, 312 F 130/25

Auch das Amtsgericht Köln hatte es – ebenfalls in einer familienrechtlichen Angelegenheit – mit „Halluzinationen“ zu tun. In seinem Beschluss hatte das erkennende Gericht über den Antrag des Kindesvaters zum Umgangsrecht zu entscheiden. Die Antragsgegnerin war im Verfahren rechtsanwaltschaftlich vertreten. Insbesondere in einem Schriftsatz des Antragsgegnervertreters war zu Voraussetzungen des Wechselmodells ausgeführt worden. Der Rechtsanwalt hatte hier, um die Argumente seiner Mandantschaft zu belegen, diverse Fundstellen aus Literatur und Rechtsprechung angeführt, welche nach Feststellungen des Gerichts frei erfunden waren. Neben Feststellungen und Erwägungen zu den familienrechtlichen Aspekten der Streitigkeit hat das Amtsgericht Köln in dem Beschluss daher insbesondere auch ausdrücklich zu den KI generierten und unzutreffenden Zitaten Stellung genommen. Das AG Köln geht in seinen Ausführungen an Deutlichkeit über die Hinweise des KG Berlin (Beschl. v. 20.11.2025, 17 WF 144/25) hinaus.

Orientierungssatz:

1. Ein mittels künstlicher Intelligenz generierter anwaltlicher Schriftsatz mit frei erfundenen Fundstellen ist dazu geeignet, die Rechtsfindung zu erschweren, den unkundigen Leser in die Irre zu führen und das Ansehen des Rechtsstaates und insbesondere der Anwaltschaft empfindlich zu schädigen.
2. Verbreitet der Rechtsanwalt bewusst Unwahrheiten, kann ein Verstoß gegen § 43a Abs. 3 BRAO vorliegen. Hierzu gehört der wissentlich falsche Vortrag über Inhalt und Aussagen von Gesetzen und Urteilen.

Aus den Gründen:

[...] Die weiteren von dem Antragsgegnervertreter im Schriftsatz vom 30.6.2025 genannten Voraussetzungen stammen nicht aus der zitierten Entscheidung und sind offenbar mittels künstlicher Intelligenz generiert und frei erfunden. Auch die genannten Fundstellen sind frei erfunden. Viefhues kommentiert nicht im Münchner Kommentar, sondern den juris PraxisKommentar BGB Band 4, dessen Herausgeber er ist. Die 9. Auflage stammt aus dem Jahr 2024, nicht 2021. § 1678 BGB wird von Hennemann kommentiert. § 1687 des jurisPK-BGB Band 4 wird nicht von Brömmelmeyer, sondern von Thormeyer kommentiert. Eine Randziffer 65 ff. gibt es in dem Kommentar nicht. Die Erläuterungen enden bei Rn. 36. Die Fundstelle Brons, Kindeswohl und Elternverantwortung, 2013, S. 175 ff. konnte seitens des Gerichts nicht gefunden werden. Eine Fundstelle Völkl, FamRB 2015, Bl. 74 ist ebenfalls frei erfunden. In der FamRB 2015 findet sich auf Bl. 70–77 der Aufsatz: „Ist § 17 VersAusglG verfassungsgemäß? – Verfassungsrechtliche Überlegungen zur Kritik an dieser Vorschrift“. Auch ein Werk „Meyer-Götz, in: Hauß/Gernhuber, Familienrecht, 6. Aufl. 2022, § 1671 Rn. 33“ gibt es nicht. Hier werden offenbar 3 verschiedene Werke vermengt. Den entsprechenden Rechtssatz, wonach ein Wechselmodell mit einem psychisch instabilen Elternteil grundsätzlich unvereinbar ist, gibt es nicht. Auch eine Fundstelle OLG Frankfurt, FamRZ 2021, 70 ist frei erfunden. Auf Bl. 67–70 der FamRZ aus dem Jahre 2021 findet sich die Entscheidung des OLG Düsseldorf zur Thematik Zustimmungserfordernis der Ersatznacherben zur Löschung eines Nacherbenvermerks. Auf Bl. 70–70 findet sich die Entscheidung 1 W 1276/20 des Kammergerichts, die sich mit der Grundbuchberichtigung aufgrund von Teilerbscheinen auseinandersetzt.

Der Verfahrensbevollmächtigte hat derartige Ausführungen für die Zukunft zu unterlassen, da sie die Rechtsfindung erschweren, den unkundigen Leser in die Irre führen und das Ansehen des Rechtsstaates und insbesondere der Anwaltschaft empfindlich schädigen. Er wird darauf hingewiesen, dass es sich um einen Verstoß gegen § 43a Abs. 3 BRAO handelt, wenn ein Rechtsanwalt bewusst Unwahrheiten verbreitet. Hierzu gehört der wissentlich falsche Vortrag über Inhalt und Aussagen von Gesetzen und Urteilen (Weyland/Bauckmann, 11. Aufl. 2024, BRAO § 43a Rn. 39; Henssler/Prütting/Henssler, 5. Aufl. 2019, BRAO § 43a Rn. 140). Der Verfahrensbevollmächtigte ist Fachanwalt für Familienrecht und sollte die Rechtslage kennen.

(ebl)

BGH (Senat für Anwaltssachen), Urteil vom 29.6.2026 – AnwZ (Brfg) 24/24

Amtlicher Leitsatz:

Der Eintritt eines Syndikusrechtsanwalts in die Freistellungsphase eines für seine syndikusanwaltliche Tätigkeit vereinbarten Altersteilzeitverhältnisses im sogenannten Blockmodell allein rechtfertigt keinen Widerruf seiner Zulassung als Syndikusrechtsanwalt nach § 46b II 2 BRAO.

Aus dem Tatbestand:

Der Kläger war seit 2008 als Geschäftsführer bei der H.-GmbH beschäftigt und wurde 2016 für diese Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt zugelassen. Im Dezember 2018 schloss er mit der H.-GmbH einen Aufhebungs- und Altersteilzeitvertrag nach dem Altersteilzeitgesetz, mit dem sein Dienstvertrag ab dem 1.1.2019 als Altersteilzeitverhältnis fortgeführt und zum 31.12.2022 einvernehmlich aufgehoben wurde. Nach § 2 des Vertrags sollte der Kläger seine Tätigkeit als Geschäftsführer weiter ausüben, gemäß § 3 des Vertrags allerdings nur mit der Hälfte seiner bisherigen Arbeitszeit. Dafür wurde ein sogenanntes Blockmodell mit einer Arbeitsphase vom 1.1.2019 bis 31.12.2020 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einer anschließenden Freistellungsphase vom 1.1.2021 bis 31.12.2022 vereinbart, während derer der Kläger unter Fortzahlung seiner – gemäß § 4 des Vertrags für die gesamte Laufzeit auf die Hälfte reduzierten bisherigen – Vergütung unwiderruflich von der Arbeit freigestellt werden sollte.

Nachdem der Kläger der Beklagten am 9.3.2021 mitgeteilt hatte, dass er sich seit dem 1.1.2021 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinde, widerrief diese mit Bescheid vom 24.8.2021 unter Berufung auf § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO seine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt mit der Begründung, dass die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Klägers nicht mehr den Anforderungen von § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entspreche. Dagegen hat der Kläger Anfechtungsklage erhoben, mit der er die Aufhebung des Widerrufsbescheids vom 24.8.2021 beantragt hat.

Im Laufe des Klageverfahrens hat der Kläger den Verzicht auf seine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt zum 31.12.2022 erklärt. Die Beklagte hat darauf seine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt mit Bescheid vom 20.12.2022 gemäß § 46 Abs. 2 Satz 1 BRAO i.V.m. § 14 Abs. 2 Nr. 4 BRAO mit Wirkung zum 31.12.2022 widerrufen. Der Kläger hat auf Rechtsmittel gegen den Widerruf vom 20.12.2022 verzichtet. Mit Schriftsatz vom 28.12.2022 hat der Kläger den vorliegenden Rechtsstreit für erledigt erklärt und zuletzt beantragt, festzustellen, dass der Rechtsstreit erledigt ist, sowie hilfsweise, dass der Bescheid der Beklagten vom 24.8.2021 rechtswidrig war.

Der Anwaltsgerichtshof hat die Erledigung des Rechtsstreits festgestellt. [...]

Mit der vom Senat zugelassenen Berufung wendet sich die Beklagte sowohl gegen die am 14.3. und 17.6.2024 zugestellte „Urteilsabschrift“ als auch gegen das am 13.3.2024 verkündete Urteil. [...] Das am 13.3.2024 verkündete Urteil sei aufzuheben und die Klage abzuweisen. Der Rechtsstreit sei nicht erledigt, weil dem Zulassungswiderruf vom 20.12.2022 keine Rückwirkung zukomme und damit die den Kläger belastende Regelungswirkung des Widerrufsbescheids vom 24.8.2021 für den Zeitraum von dessen Erlass bis zum 31.12.2022 weiterhin bestehe. Der Widerruf sei gemäß § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO zu Recht erfolgt, weil der Kläger die syndikusanwaltliche Tätigkeit, für die ihm die Zulassung erteilt worden sei, seit Beginn seiner Freistellungsphase tatsächlich nicht mehr ausgeübt und damit keines der tätigkeitsbezogenen Kriterien des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO mehr erfüllt habe. [...]

Die Beklagte beantragt, das ihr am 14.3.2024 und 17.6.2024 zugestellte Scheinurteil des I. Senats des Anwaltsgerichtshofs Berlin aufzuheben und das am 13.3.2024 verkündete Urteil des I. Senats des Anwaltsgerichtshofs Berlin abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt, die Berufung zurückzuweisen, hilfsweise das Urteil des Anwaltsgerichtshofs Berlin vom 13.3.2024 und den Bescheid der Beklagten vom 24.8.2021 aufzuheben. [...] Er ist der Ansicht, das am 13.3.2024 verkündete Urteil sei zutreffend. Wolle man den Rechtsstreit nicht als erledigt ansehen, sei der Widerrufsbescheid vom 24.8.2021 aufzuheben. Die Voraussetzungen eines Widerrufs nach § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO seien nicht erfüllt gewesen, weil sein Beschäftigungsverhältnis bis zum Ende der Freistellungsphase fortbestanden habe und der Umstand, dass er seine syndikusanwaltliche Tätigkeit für die H.-GmbH ab Beginn der Freistellungsphase tatsächlich nicht mehr ausgeübt habe, keinen Widerspruch zu den Zulassungsanforderungen des § 46 Abs. 3 bis 5 BRAO begründe.

Aus den Gründen:

[...]

Die Berufung der Beklagten gegen das am 13.3.2024 verkündete Urteil ist nur teilweise begründet. Der auf Feststellung der Erledigung des Rechtsstreits gerichtete Hauptantrag des Klägers ist abzuweisen. Sein für diesen Fall hilfsweise weiterverfolgter Antrag auf Aufhebung des Widerrufsbescheids vom 24.8.2021 hat jedoch Erfolg.

[...] Der Anwaltsgerichtshof hat in der Sache dem Hauptantrag des Klägers auf Feststellung der Erledigung des Rechtsstreits zu Unrecht stattgegeben. Anders als vom Anwaltsgerichtshof angenommen, hat sich der Rechtsstreit nicht mit der Rechtskraft des Widerrufsbescheids der Beklagten vom 20.12.2022 und dem Erlö-

schen der Zulassung des Klägers mit Ablauf des 31.12.2022 im Sinne von § 112c Abs. 1 Satz 1, § 113 Abs. 1 Satz 4 VwGO in der Hauptsache erledigt. Wie der Senat bereits in seinem Beschluss vom 17.6.2025 betreffend die Zulassung der Berufung der Beklagten (AnwZ (Brfg) 24/24, juris Rn. 24 ff.) ausgeführt hat, ist die vom Kläger mit der Anfechtungsklage bekämpfte beschwerende Rechtswirkung des streitgegenständlichen Widerrufsbescheids vom 24.8.2021 für die Zeit von seinem Erlass bis zum 31.12.2022 dadurch nicht entfallen. [...]

Der für diesen Fall hilfsweise weiterverfolgte Antrag des Klägers auf Aufhebung des Bescheids vom 24.8.2021 hat dagegen Erfolg. Der Widerrufsbescheid vom 24.8.2021 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO).

Die Begründung, mit der die Beklagte im Widerrufsbescheid die Voraussetzungen für einen Widerruf der Zulassung des Klägers gemäß § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO bejaht hat, trifft nicht zu. Dass der Kläger seit seinem Eintritt in die Freistellungsphase seines Altersteilzeitverhältnisses am 1.1.2021 tatsächlich keine syndikusanwaltliche Tätigkeit für die H.-GmbH mehr ausgeübt hat, rechtfertigt keinen Widerruf gemäß § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO.

Nach § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO ist die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt ganz oder teilweise zu widerrufen, soweit die arbeitsvertragliche Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses oder die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit nicht mehr den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entspricht. Diese Voraussetzungen werden mit der Beendigung der tatsächlichen Tätigkeit eines Syndikusrechtsanwalts in der Freistellungsphase seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht erfüllt.

Die Beklagte weist im Ausgangspunkt zutreffend darauf hin, dass für die Entscheidung über den Widerruf nach § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO grundsätzlich auf die zu diesem Zeitpunkt tatsächlich ausgeübte Tätigkeit abzustellen ist.

Wie der Senat bereits für die Entscheidung über die (Erst-)Zulassung als Syndikusrechtsanwalt entschieden hat, ist unter der „Tätigkeit“, die gemäß § 46a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BRAO den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entsprechen muss, grundsätzlich die im Entscheidungszeitpunkt tatsächlich ausgeübte Tätigkeit zu verstehen, nicht eine Tätigkeit, welche der Antragsteller vor diesem Zeitpunkt einmal ausgeübt hat oder zu einem späteren Zeitpunkt aufnehmen will (Senat, Urteile vom 29.1.2018 – AnwZ (Brfg) 12/17, BGHZ 217, 226 Rn. 12 ff. und vom 18.3.2019 – AnwZ (Brfg) 6/18, NJW 2019, 2032 Rn. 15). Bei einer vertraglich geschuldeten, tatsächlich aber nicht ausgeübten Tätigkeit, kann die Erfüllung der Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO nicht überprüft werden (vgl. Senat, Urteil vom 18.3.2019 – AnwZ (Brfg) 6/18, NJW 2019, 2032 Rn. 15). Das gilt grundsätzlich auch für die nach

§ 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO erforderliche Prüfung, ob die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit nicht mehr den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entspricht.

Ebenfalls zutreffend ist, dass § 46 Abs. 2 Satz 2 BRAO grundsätzlich nicht nur Änderungen der tatsächlich weiter ausgeübten Tätigkeit erfasst, sondern auch den Fall, dass der Syndikusrechtsanwalt tatsächlich überhaupt nicht mehr für seinen Arbeitgeber tätig wird

Der Einwand des Klägers, § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO sei in einem solchen Fall nicht einschlägig, weil eine vollständige Nichtausübung der Tätigkeit nicht in Widerspruch zu den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO stehen könne trifft nicht zu. § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO stellt bereits seinem Wortlaut nach nicht auf einen Widerspruch der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit zu den Zulassungsanforderungen ab, sondern darauf, dass die Zulassungsanforderungen (positiv) nicht mehr erfüllt werden (vgl. Posegga, NJOZ 2025, 1216 Rn. 7). Das aber ist, wie die Beklagte zutreffend geltend macht, gerade bei einer vollständigen Aufgabe der bisherigen Tätigkeit der Fall, mit der nicht nur einzelne Zulassungsanforderungen nicht mehr erfüllt werden, sondern überhaupt keine. Darüber hinaus ergibt sich aus den Gesetzesmaterialien zu §§ 46 ff. BRAO ausdrücklich, dass § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO nicht nur bei wesentlicher Änderung, sondern auch bei Aufgabe einer den Kriterien nach § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO ursprünglich entsprechenden Tätigkeit zwingend zum Widerruf der berufsrechtlichen Zulassung führen soll (RegE zur Neuordnung des Rechts der Syndikusrechtsanwälte, BT-Drucks. 18/5201 S. 32 zu § 46a Abs. 1 BRAO-E „Aufgabe oder wesentliche Änderung“).

Der Grundsatz, dass für die Zulassung bzw. den Widerruf auf die im Entscheidungszeitpunkt tatsächlich ausgeübte und nicht auf eine zuvor einmal ausgeübte Tätigkeit abzustellen ist, gilt allerdings nicht ausnahmslos.

Für eine zeitlich begrenzte Unterbrechung (Nichtausübung) der Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt hat der Senat bereits entschieden, dass diese nicht in jedem Fall einen Widerruf der Zulassung nach § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO gebietet (vgl. Senat, Urteil vom 18.3.2019 – AnwZ (Brfg) 6/18, NJW 2019, 2032 Rn. 16). Vielmehr ist zu berücksichtigen, aus welchen Gründen, in welchem rechtlichen Rahmen und mit welchen Auswirkungen auf die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten und die Einordnung der bisher tatsächlich ausgeübten Tätigkeit nach den Kriterien des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO die Unterbrechung erfolgt.

So führen etwa Unterbrechungen durch bezahlten Erholungsurlaub oder durch eine die Arbeitsfähigkeit nur vorübergehend ausschließende Erkrankung, während derer der betroffene Arbeitnehmer seine Tätigkeit tatsächlich nicht ausübt, sein Arbeitsverhältnis und die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag aber fortbestehen, der Arbeitnehmer während der Unterbrechung

keine anderweitige Tätigkeit ausübt und er seine vorherige Tätigkeit nach der Unterbrechung wieder aufnimmt, nicht zu einem Widerruf der Zulassung (vgl. Senat, Urteil vom 18.3.2019 – AnwZ (Brfg) 6/18, NJW 2019, 2032 Rn. 18 f.). Auch die Unterbrechung der syndikusanwaltlichen Tätigkeit durch eine Elternzeit nach den Vorschriften des Bundeselternge- und Elternteilzeitgesetzes, während derer das Arbeitsverhältnis fortbesteht und lediglich die beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen, der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nicht kündigen kann und der Arbeitnehmer nach Ablauf der Elternzeit an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, ohne rechtliche oder tatsächliche Änderungen seiner Aufgaben und Befugnisse befürchten zu müssen, erfordert für sich genommen keinen Widerruf nach § 46b Abs. 2, 3 BRAO (vgl. Senat, Urteil vom 18.3.2019 – AnwZ (Brfg) 6/18, NJW 2019, 2032 Rn. 20 f.). Dass das Bundeselternge- und Elternteilzeitgesetz im begrenzten Umfang die Aufnahme einer anderen Tätigkeit während der Elternzeit ermöglicht, steht dem nicht entgegen. Entscheidend ist nicht die abstrakte Möglichkeit einer anderweitigen Tätigkeit, sondern vielmehr, ob und in welcher Weise der Antragsteller oder Syndikusrechtsanwalt während der Elternzeit von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch macht (vgl. Senat, Urteil vom 18.3.2019 – AnwZ (Brfg) 6/18, NJW 2019, 2032 Rn. 21).

Die im Widerrufsbescheid der Beklagten genannte Entscheidung des Senats zur Zulassung eines befristet freigestellten Betriebsratsmitglieds als Syndikusrechtsanwalt für seine bisherige berufliche Tätigkeit ist insoweit nicht einschlägig, als sie nicht den Widerruf einer zuvor erfolgten Zulassung wegen Unterbrechung der Tätigkeit betraf, sondern die erstmals während der Freistellung beantragte Zulassung als Syndikusrechtsanwalt für die zuvor ausgeübte Tätigkeit (Senat, Urteil vom 29.1.2018 – AnwZ (Brfg) 12/17, BGHZ 217, 226 Rn. 24). Zudem hatte das freigestellte Betriebsratsmitglied mit der Freistellung nicht nur seine bisherige berufliche Tätigkeit unterbrochen, sondern zugleich die Betriebsratsstätigkeit und damit eine andere Tätigkeit aufgenommen und im Zeitpunkt der Zulassungsentscheidung ausgeübt (vgl. Senat, Urteil vom 18.3.2019 – AnwZ (Brfg) 6/18, NJW 2019, 2032 Rn. 17, 21 aE).

Auch die – im Zeitpunkt des Widerrufs der Zulassung des Klägers zwar noch nicht in Kraft getretene, aber bereits beschlossene (Gesetz zur Neuregelung des Berufsrechts der anwaltlichen und steuerberatenden Berufsausübungs-gesellschaften sowie zur Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe vom 7.7.2021, BGBl. I S. 2363) – gesetzliche Einschränkung des Widerrufs gemäß § 46b Abs. 2 Satz 4 BRAO bei zeitlich begrenzter Unterbrechung der Syndikustätigkeit zeigt, dass nicht jede Nichtausübung der syndikusanwaltlichen Tätigkeit zwingend zu einem Widerruf führen soll, und zwar selbst dann, wenn während der Unterbrechung eine zeitlich begrenzte berufsfremde Tätigkeit aufgenommen wird. Maßgeblich dafür ist nach den Ma-

terialien das Ziel, Konsistenz und Widerspruchsfreiheit im Verhältnis von Berufsrecht und Versorgung der Syndikusrechtsanwälte herzustellen und einen Wechsel der Altersversorgungssysteme und eine Unterbrechung der Versorgungsbio-graphie bei vorübergehender Unterbrechung der syndikusanwaltlichen Tätigkeit zu verhindern (RegE, BT-Drucks. 19/27670, S. 171, 172).

Die diesen Ausnahmen zugrunde liegenden Erwägungen sind auf die Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in Form des Blockmodells übertragbar. Dass der Syndikusrechtsanwalt seine vorherige Tätigkeit nach Ende der Freistellungsphase – anders als im Fall einer bloßen Unterbrechung – nicht wieder aufnimmt, sondern endgültig beendet, gibt keinen Anlass zu einer anderen Beurteilung. Vielmehr sprechen (auch hier) der Zweck der gesetzlichen Altersteilzeit, die rechtliche Ausgestaltung der nach dem Altersteilzeitgesetz möglichen Teilzeitregelungen und der Gesichtspunkt einer einheitlichen Versorgungsbio-graphie für einen Fortbestand der erteilten Zulassung bis zum Ende der Freistellungsphase.

Die gesetzlichen Regelungen der Altersteilzeit sind grundsätzlich auch auf Syndikusrechtsanwälte anwendbar, da ihnen ebenso wie § 46 Abs. 2 BRAO der Arbeitnehmerbegriff des § 611a BGB zugrunde liegt (vgl. Senat, Urteil vom 11.11.2024 – AnwZ (Brfg) 36/23, NZG 2025, 284 Rn. 14 ff. [zu § 46 Abs. 2 BRAO]; BeckOK Arbeitsrecht/Rittweger, § 2 AltTZG Rn. 2 [Stand: 1. März 2026] zum Altersteilzeitgesetz).

Zweck der gesetzlichen Altersteilzeitarbeit ist nach § 1 Abs. 1 AltTZG, älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente zu ermöglichen (siehe auch RegE eines Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand, BT-Drucks. 13/4336, S. 1). Die dazu notwendige Verringerung der Arbeitszeit kann nach den gesetzlichen Vorgaben entweder gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG durch kontinuierliche Teilzeitarbeit erfolgen, bei der der Arbeitnehmer mit der reduzierten Arbeitszeit durchgehend bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses weiterarbeitet (sog. Teilzeitmodell), oder durch Verblockung der Arbeitszeit entsprechend den Vorgaben in § 2 Abs. 2 Satz 1 AltTZG (sog. Blockmodell). Bei diesem Blockmodell bleibt der Arbeitnehmer in der Arbeitsphase trotz vereinbarter Verringerung der bisherigen Arbeitszeit und reduzierter Vergütung in vollem Umfang zur Arbeit verpflichtet, während er in der Freistellungsphase von der Arbeitsleistung freigestellt ist und währenddessen weiterhin sein auf Grundlage der reduzierten Arbeitszeit berechnetes Entgelt erhält (vgl. BAGE 168, 70 Rn. 19 ff.). Daraus ergibt sich eine Halbierung der Arbeitszeit über die gesamte Dauer der Altersteilzeit (Rittweger in Rittweger/Petri/Schweikert, Altersteilzeit, 2. Aufl., § 2 ATG Rn. 42).

Bei Vereinbarung des Blockmodells besteht das Arbeitsverhältnis als solches auch während der Freistel-

lungsphase fort. Der Arbeitnehmer ist zwar nicht mehr zur Arbeitsleistung verpflichtet. Die Entgeltverpflichtung des Arbeitgebers bleibt aber ebenso wie die Nebenpflichten der Vertragspartner bestehen (vgl. zu den Einzelheiten MünchAnwHdB ArbeitsR/Lüders, 6. Aufl., § 21 Rn. 46 ff.).

Die Vereinbarung des Blockmodells bewirkt damit der Sache nach lediglich eine Änderung der zeitlichen Verteilung der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitsleistung. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern in kontinuierlicher Teilzeitarbeit gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG tritt er im Blockmodell während der Arbeitsphase mit seiner vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die sich anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Die hierdurch erarbeiteten Entgelte werden nicht im Monat der Arbeitsphase ausgezahlt, sondern für die spätere Freistellungsphase zeitversetzt angespart. Im Umfang seiner Vorleistungen erarbeitet der Arbeitnehmer sich damit zum einen Ansprüche auf die spätere Zahlung der Bezüge und zum anderen einen entsprechenden Anspruch auf Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung (BAG, NZA 2016, 776 Rn. 26 mwN).

Normativ betrachtet ändert diese blockweise zeitliche Verteilung der Arbeitsleistung jedoch nichts daran, dass es sich – ebenso wie bei der Altersteilzeit im Teilzeitmodell – um eine sich über den gesamten Zeitraum hinweg erstreckende hälftige Teilzeitbeschäftigung handelt (vgl. BVerwG, NZvZ-RR 2016, 392 Rn. 16 [zu §§ 6, 45 BBG]). Insofern stellt die Freistellungsphase zusammen mit der vorherigen Arbeitsphase einen einheitlichen Tätigkeitszeitraum dar (vgl. Dietzel in Hartung/Scharmer, BORA/FAO, 8. Aufl., § 46 BRAO Rn. 50).

Daraus folgt zugleich, dass die tatsächliche Beendigung der syndikusanwaltlichen Tätigkeit mit dem Beginn der Freistellungsphase normativ betrachtet keine Aufgabe dieser Tätigkeit im Sinn der eingangs genannten Gesetzesbegründung zu §§ 46 ff. BRAO (RegE zur Neuordnung des Rechts der Syndikusrechtsanwälte, BT-Drucks. 18/5201, S. 32 zu § 46a Abs. 1 BRAO-E) darstellt. Denn die von dem Syndikusrechtsanwalt mit seiner Vorleistung in der Arbeitsphase bereits erbrachte, unverändert den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entsprechende Tätigkeit wird in der Freistellungsphase lediglich altersteilzeitgesetzkonform „verbraucht“ (vgl. Posegga, NJOZ 2025, 1216 Rn. 12). Damit ist auch berufsrechtlich für diesen Zeitraum normativ eine tatsächlich ausgeübte Tätigkeit im Sinn der §§ 46 ff. BRAO zu bejahen, die erst mit dem Ende der Freistellungsphase (endgültig) aufgegeben wird.

Demzufolge besteht – entgegen der Ansicht der Beklagten – bei Fortbestand der Zulassung in der Freistellungsphase auch kein Wertungswiderspruch zu dem nach der gesetzlichen Konzeption vorgesehenen Gleichlauf von Zulassungs- und Widerrufsvoraussetzungen und den tätigkeitsbezogenen Zulassungsvoraussetzungen nach § 46a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BRAO.

Denn die tätigkeitsbezogenen Zulassungsvoraussetzungen des § 46a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BRAO wurden mit der in der Arbeitsphase vorgeleisteten tatsächlichen Tätigkeit für die Freistellungsphase erfüllt.

Dass während der Freistellungsphase der Altersteilzeit eine Nebentätigkeit und damit auch die Aufnahme einer anderen, nicht den Anforderungen des § 42 Abs. 2 bis 5 BRAO¹ entsprechenden Tätigkeit grundsätzlich möglich ist, erfordert, wie bei Unterbrechung der Syndikusrechtsanwaltstätigkeit wegen Elternzeit, für sich genommen keinen Widerruf der Zulassung. Entscheidend ist auch hier vielmehr, ob und in welcher Weise der Syndikusrechtsanwalt von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch macht.

Entgegen der Ansicht der Beklagten bewirkt der Fortbestand der bereits erteilten Zulassung als Syndikusrechtsanwalt in der Freistellungsphase mithin auch keine ungerechtfertigte Besserstellung gegenüber einem Syndikusrechtsanwalt, bei dem lediglich ein tätigkeitsbezogenes Kriterium nachträglich entfällt und damit ein Widerruf gemäß § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO zu erfolgen hat. In diesem Fall übt der Syndikusrechtsanwalt seine bisherige Tätigkeit nicht (nur) ersatzlos nicht mehr aus, sondern hat stattdessen eine andere Tätigkeit aufgenommen. Sollte der Syndikusrechtsanwalt in der Freistellungsphase von der Möglichkeit der Aufnahme einer anderen Tätigkeit Gebrauch machen und diese andere Tätigkeit nicht derjenigen entsprechen, für die ihm die Zulassung erteilt wurde, kann dies gleichermaßen den Widerruf nach § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO zur Folge haben (vgl. Senat, Urteil vom 18.3.2019 – AnwZ (Brfg) 6/18, NJW 2019, 2032 Rn. 21 [zur Elternzeit]).

Der Umstand, dass der Syndikusrechtsanwalt seine Tätigkeit nach dem Ende der Freistellungsphase – anders als in den oben genannten Fällen zeitlich begrenzter Unterbrechungen – nicht wieder aufnimmt, sondern endgültig beendet, gibt keinen Anlass zu einer anderen Beurteilung. Gleiches gilt für den damit zusammenhängenden Einwand der Beklagten, für eine Übertragung der Senatsrechtsprechung zur Elternzeit auf die Altersteilzeit eines Syndikusrechtsanwalts fehle es an der Vergleichbarkeit der zugrunde liegenden Lebenssachverhalte und der gesellschaftspolitischen Intention dieser Modelle.

Zum einen widerspräche ein Widerruf der Zulassung wegen des Eintritts in die Freistellungsphase dem Zweck des Altersteilzeitgesetzes, älteren Arbeitnehmern mit den nach dem Gesetz bestehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu erleichtern. Der für die Rentenversicherung gemäß § 46b Abs. 2 Satz 3 i.V.m. § 46a Abs. 2 BRAO bindende (bestandskräftige) Widerruf der Zulassung hätte den Wegfall der Befreiung des Syndikusrechtsanwalts von der gesetzlichen Renten-

¹ Hinweis: Die im Urteil zitierte Norm § 42 BRAO ist bereits seit 2009 aufgehoben. Gemeint sein dürfte § 46 Abs. 2–5 BRAO.

versicherungspflicht gemäß § 39 Abs. 2 SGB X und damit einen Wechsel des Versorgungssystems zur Folge. Insoweit ist hinsichtlich der damit für ihn verbundenen finanziellen Folgen auch zu berücksichtigen, dass der Syndikusrechtsanwalt in diesem Fall in der Regel keine hinreichende Versicherungsdauer in der gesetzlichen Rentenversicherung ansammeln (gemäß § 50 Abs. 1 SGB VI: fünf Jahre) und damit keine Anwartschaften mehr erwerben können wird (vgl. Dietzel, in Hartung/Scharmer, BORA/FAO, 8. Aufl., § 46b Rn. 9 aE). Dass, wie die Beklagte geltend macht, beim Elternzeitgesetz die Rückkehrgarantie des Arbeitnehmers auf den bisherigen Arbeitsplatz zur Wiederaufnahme seiner früheren Tätigkeit im Zentrum stehen mag, während das Altersteilzeitgesetz einen freien Arbeitsplatz schaffen und ausschließlich finanziellen Erwägungen des scheidenden und in der Freistellungsphase nicht mehr tätigen Arbeitnehmers dienen soll, ändert nichts daran, dass bei Anwendung der berufsrechtlichen Regelungen (auch) dem sozialpolitischen Regelungsziel des Altersteilzeitgesetzes Rechnung zu tragen ist.

Zum anderen stünde ein Widerruf der Zulassung wegen Eintritts in die Freistellungsphase nicht mit dem grundsätzlichen Bestreben des Gesetzgebers in Einklang, im Verhältnis von Berufsrecht und Versorgung der Syndikusrechtsanwälte Konsistenz und Widerspruchsfreiheit herzustellen und einen Bruch in der Versorgungsbio-graphie zu vermeiden. Dieser Gesichtspunkt spricht nicht nur bei einer zeitlich begrenzten Unterbrechung, sondern gerade auch bei der Freistellungsphase der Altersteilzeit, mithin im letzten Abschnitt des Erwerbslebens des Syndikusrechtsanwalts, dafür, seine Zulassung bis zum Ende der Altersteilzeit fortbestehen zu lassen.

Schließlich entspricht die einheitliche Betrachtung von Arbeits- und Freistellungsphase der beamten- und sozialrechtlichen Bewertung. So befinden sich Beamte auch während der Freistellungsphase weiterhin im aktiven Beamtenverhältnis (vgl. BVerwG, NVwZ-RR 2016, 392 Rn. 15 f. mwN). Auch die Sperrzeit für das Arbeitslosengeld wegen Arbeitsaufgabe nach § 144 Abs. 2 SGB III beginnt erst mit dem Ende der Freistellungsphase, wenn der Altersteilzeitbeschäftigte erst nach dem Ende der Freistellungsphase uneingeschränkt über seine Arbeitskraft verfügen kann, weil ihm eine mehr als geringfügige Beschäftigung nach der Altersteilzeitvereinbarung untersagt ist und der Arbeitgeber sich damit ein „Restdirektionsrecht“ vorbehält (BSGE 104, 90 Rn. 16).

Danach war der Widerruf der Zulassung des Klägers nach § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO allein wegen seines Eintritts in die Freistellungsphase seiner Altersteilzeit ab dem 1.1.2021 nicht gerechtfertigt. Eine andere (Neben-) Tätigkeit, die möglicherweise einen Widerruf hätte gebieten können, hat der Kläger während der Freistellungsphase nicht ausgeübt.

Entgegen der Ansicht der Beigeladenen kann der Widerrufsbescheid nicht mit der Begründung aufrechterhalten bleiben, dass der Kläger als GmbH-Geschäftsführer die Zulassungsvoraussetzungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO nach der Rechtsprechung des Senats (Urteile vom 11.11.2024 – AnwZ (Brfg) 22/23, NJW 2025, 584 Rn. 14 ff. und AnwZ (Brfg) 36/23, NZG 2025, 284 Rn. 12 ff.) ohnehin von Beginn an nicht erfüllt habe und deshalb überhaupt nicht als Syndikusrechtsanwalt habe zugelassen werden dürfen.

Die Beigeladene verweist zwar zutreffend darauf, dass bei der gerichtlichen Prüfung eines Verwaltungsakts nach § 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO jedenfalls bei – wie hier – gebundenen Verwaltungsentscheidungen alle einschlägigen Rechtsvorschriften und nach Maßgabe der Sachaufklärungspflicht gemäß § 86 Abs. 1 VwGO grundsätzlich sämtliche rechtserheblichen Tatsachen zu berücksichtigen sind, gleichgültig, ob die Normen und Tatsachen von der erlassenden Behörde zur Begründung des Verwaltungsaktes angeführt worden sind oder nicht. Das gilt aber nicht, wenn die anderweitige rechtliche Begründung oder das Zugrundelegen anderer Tatsachen zu einer Wesensveränderung des angefochtenen Bescheids führt und der Betroffene in seiner Rechtsverteidigung beeinträchtigt wird (vgl. Senat, Beschluss vom 23.5.2024 – AnwZ (Brfg) 12/24, juris Rn. 6 ff.; BVerwGE 64, 356, 357 f.; [...]; BeckOK VwGO/Decker, § 113 Rn. 12 [Stand: 1. Januar 2026]; Eyermann/Schübel-Pfister, VwGO, 17. Aufl., § 113 Rn. 23 f., 29 f.; Wolff/Humberg in Sodan/Ziekow, VwGO, 6. Aufl., § 113 Rn. 26; W.-R. Schenke/R. P. Schenke in Kopp/Schenke, VwGO, 31. Aufl., § 113 Rn. 54, 77). Diese Grenze wird etwa überschritten, wenn durch einen Austausch der Rechtsgrundlage prozessual der Streitgegenstand verändert (vgl. BVerwGE 153, 234 Rn. 28) oder der Verwaltungsakt auf einen anderen Sachverhalt gestützt würde (vgl. Senat, Urteile vom 23.4.2012 – AnwZ (Brfg) 35/11, NJW 2012, 3039 Rn. 18 und vom 18.7.2016 – AnwZ (Brfg) 22/15, NJW-RR 2016, 1146 Rn. 24; Beschluss vom 12.9.2022 – AnwZ (Brfg) 10/22, juris Rn. 45; BVerwGE 64, 356, 358).

Das wäre hier bei einer Aufrechterhaltung des Widerrufsbescheids mit der Begründung, der Kläger habe die Zulassungsvoraussetzungen der §§ 46 ff. BRAO als GmbH-Geschäftsführer von Beginn an nicht erfüllt, der Fall. Zwar würde der Regelungsausspruch des Bescheids damit nicht verändert. Der zur Begründung herangezogene Sachverhalt würde aber ausgetauscht, da die Beklagte den Widerruf vom 24.8.2021 ausschließlich mit dem Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit des Klägers begründet hat [...].

Damit bedarf hier keiner Entscheidung, ob und aufgrund welcher Ermächtigungsgrundlage ein Widerruf oder eine Rücknahme der Zulassung des Klägers am 24.8.2021 noch möglich gewesen wäre.

[...]

(ebl)

Ihr Begleiter im Strafverfahren.



Neuaufgabe!

Heghmanns/Herrmann
Das Arbeitsgebiet des Staatsanwalts
Herausgegeben von Prof. Dr. Michael
Heghmanns; Ltd. OStA Gunnar Herrmann. 7.,
neu bearbeitete Auflage 2026, ca. 400 Seiten,
brosch., ca. 75 €. Erscheint im September.
ISBN 978-3-504-06138-8.

Ihr Nachschlagewerk für den staatsanwaltlichen Arbeitsalltag

Die praktische Arbeit bei der Staatsanwaltschaft erfordert weit mehr als ein Studium vermitteln kann und stellt Staatsanwälte und Referendare im Alltag vor Herausforderungen, die weniger juristischer als vielmehr formaler, technischer oder organisatorischer Natur sind. Von der Strukturierung der Behörde über die Initiierung und Durchführung von Ermittlungen bis hin zur Frage, was es im Verfahren zu bedenken und was vor Gericht zu beachten ist, begleitet dieses Werk die staatsanwaltliche Tätigkeit über das gesamte Strafverfahren hinweg. Ein besonderer Fokus liegt auf der Einführung der elektronischen Akte.

Es ist der zuverlässige Begleiter für die tägliche Arbeit und enthält zahlreiche Beispiele, Muster sowie Ratschläge, Hinweise und Hilfestellungen.

Das Werk online
juris.de/strafv

Answers
otto-schmidt.de/answers

Leseprobe und Bestellung:
otto-schmidt.de

ottoschmidt

Führung verteidigt.



**Topaktuell mit allen
Änderungen in Zöller online**

**Inklusive
Zöller
online**

Zöller Zivilprozessordnung Kommentar
Begründet von Dr. Richard Zöller. Bearbeitet von Prof. Dr. Christoph Althammer; VorsRIKG Christian Feskorn; Prof. Dr. Reinhard Greger; Prof. Dr. Wolfgang Hau; RiAG a.D. Kurt Herget; PräsiBayVerfGH und PräsiOLG Dr. Hans-Joachim Heßler; PräsiOLG a.D. Clemens Lückemann; MinRat Dr. Hendrik Schultzy; VizePräsiLG Dr. Mark Seibel; VorsRIOLG Prof. Dr. Gregor Vollkommer. 36. neu bearbeitete Auflage 2026, 3.045 Seiten, Lexikonformat, gbd., Buch + Datenbank, Freischaltcode im Buch, 189 €. ISBN 978-3-504-47028-9

Zöller **Zivilprozessordnung** Kommentar

Das hohe Tempo der Digitalisierung hält die Ziviljustiz in Atem. Einsatz von Videokonferenztechnik, Nutzung von KI, eAkte: Der fundamentale Wandel der ZPO wirft viele Fragen auf. Gut, dass der *Zöller* alle Veränderungen frühzeitig und auf höchstem Niveau kommentiert.

Der *Zöller* berücksichtigt alle Regelungen, darunter die Gesetze zur weiteren Digitalisierung der Justiz und zur Einführung eines Leitentscheidungsverfahrens beim BGH. Die Folgen der Pflicht zum elektronischen Rechtsverkehr ab dem 1.1.2026 sind umfassend eingearbeitet.

Mit dem *Zöller* ist automatisch die Online-Version des Werks verknüpft. Und dort finden Sie alle wichtigen Gesetzesänderungen seit Erscheinen der 36. Auflage bereits umfassend kommentiert: den neuen Zuständigkeitsstreitwert, die elektronische Präsenzbeurkundung, die Änderungen bei der elektronischen Akte und das neue Online-Verfahren in der Zivilgerichtsbarkeit. Aktueller kaum möglich.

Das Werk online
otto-schmidt.de/akr
juris.de/zivilr

Leseprobe und Bestellung:
otto-schmidt.de/zpo

ottoschmidt

Bestens versorgt.



Schlewing/
Henssler/Schipp
Schnitker

online

Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker
**Arbeitsrecht der betrieblichen Alters-
versorgung**

Loseblatt, 2.400 Seiten, 2 Bände. Grundwerk
mit Fortsetzungsbezug für mindestens 2 Jahre,
ca. 3 Ergänzungslieferungen pro Jahr, 189 €,
je zzgl. 16 € inkl. MwSt. für Datenbank
Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker online.
ISBN 978-3-504-25702-6

Das Werk online
otto-schmidt.de/aka
juris.de/betrav

Optional mit Answers
otto-schmidt.de/answers

Topaktuell, kompakt und inklusive online

Dieses Werk bietet Ihnen das Rüstzeug zur Beantwortung aller wesentlichen arbeitsrechtlichen Fragen, die das BetrAVG in der Unternehmenspraxis aufwirft, dazu die notwendigen Schnittstellen zum Sozialversicherungsrecht, Handels- und Bilanzrecht, Steuer- und Versicherungsrecht.

Neu im Juli 2026:

- Aktuelle Rechtsprechung zum persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG
- Abfindung von Versorgungsanwartschaften, u. a. mit der Erweiterung der Abfindungsmöglichkeiten durch das 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Höhe einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft
- Versorgungsanwartschaften und Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Auskunftspflichten des Arbeitgebers
- Wechsel auf der Gesellschafterebene – Share Deal

Leseprobe und Bestellung:
otto-schmidt.de

otto schmidt