

BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

BRAK MAGAZIN

AUGUST 2026 · AUSGABE 4/2026

NEUE KARRIEREOPTIONEN FÜR FACHANGESTELLTE

BACHELOR PROFESSIONAL UND GEPRÜFTER BERUFSSPEZIALIST KOMMEN

Akte kompakt: Wie das beA die Akteneinsicht komfortabler macht ■

Sichtbarkeit: Wie Anwäl:innen Networking und Akquise besser gelingen ■

Fachanwaltschaften: Wie die Satzungsversammlung die FAO weiter modernisiert ■

ottoschmidt



Start in die 14. Auflage.



Neuaufgabe: Band 1 (§§ 1–34 GmbHG)

Auf der Höhe der Zeit, in bewährter Qualität

Scholz

GmbHG Kommentar. Band I

14., neu bearbeitete Auflage 2027, ca. 2.600
Seiten, Lexikonformat, gbd., ca. 250 €.

Von (Verfasser) Prof. Dr. Georg Bitter; RA Prof.
Dr. Christian Bochmann; Prof. Dr. Philipp
Ceesay; Notar Dr. Carsten Cramer; Prof. Dr.
Volker Emmerich; RA Prof. Dr. Klaus-Stefan
Hohenstatt; Prof. Dr. André Meyer; Prof. Dr.
Thomas Rönau; Notar Dr. Johannes Scheller;
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karsten Schmidt; RA Dr.
Sven H. Schneider; Prof. Dr. Dr. h.c. Uwe H.
Schneider; RA Prof. Dr. Christoph H. Seibt; RA
Dr. Georg Seyfarth; Notar Dr. Joachim Tebben;
Prof. Dr. Rüdiger Veil; Prof. Dr. Dirk A. Verse;
Notar Prof. Dr. Hartmut Wicke.

Band II und Band III erscheinen voraussicht-
lich Ende 2027. Bände I–III (Gesamtwerk) ca.
5.500 Seiten, gbd., Gesamtabnahmeverpflich-
tung für alle drei Bände, ca. 770 €.
ISBN 978-3-504-32573-2.

Das Werk online

otto-schmidt.de/akgr
juris.de/gmbhr

Answers

otto-schmidt.de/answers

GmbH-Recht ohne den Scholz? Niemals! Denn der Scholz liefert souveräne Kommentierungen auf höchstem wissenschaftlichen Niveau, fundierte Analysen der Rechtsprechung, Überblick über das gesamte Meinungsspektrum, meinungsstarke Positionierung renommierter Autoren sowie richtungsweisende Lösungen für die Beratungspraxis.

Jetzt startet der Scholz in die 14. Auflage: In Band I sind die Kommentierungen zur Errichtung der Gesellschaft (§§ 1–12 GmbHG), zu den Rechtsverhältnissen der Gesellschaft und der Gesellschafter (§§ 13–34), zum GmbH-Konzernrecht (Anh. § 13) sowie zum Austritt und zur Ausschließung von Gesellschaftern (Anh. § 34) enthalten. Neu in dieser Auflage sind Erläuterungen zur GmbH im internationalen Rechtsverkehr von Prof. Dr. Philipp Ceesay sowie die Änderungen durch das 4. Bürokratienteilungsgesetz in § 23 GmbHG, die Änderungen durch das DiREG in § 2 sowie die Änderungen durch das UmRUG in §§ 6, 33 GmbHG. Darüber hinaus vielfältige aktuelle Rechtsprechung.

Leseprobe und Bestellung:
otto-schmidt.de

otto schmidt

BEWEGUNG BEI DER AUSBILDUNG

Rechtsanwältin Dr. Tanja Nitschke, Mag. rer. publ.,
BRAK, Berlin



Foto: Oliver Hurst

Alle Jahre wieder... Ende August bzw. Anfang September beginnt in ganz Deutschland das neue Schuljahr. Das bedeutet auch: Angehende Rechtsanwaltsfachangestellte oder Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte starten gerade in ihre Ausbildung.

Zwar liegen noch keine endgültigen Zahlen vom Bundesinstitut für Berufsbildung vor, wie viele neu abgeschlossene Ausbildungsverträge es zu Beginn dieses Ausbildungsjahrgangs gibt. Doch bereits jetzt deutet sich an: Es sind erneut weniger als in den Vorjahren. Immerhin scheint sich der Abwärtstrend weiter zu verlangsamen.

Im Aufwärtstrend ist dagegen die Ausbildungsvergütung. Die Anwaltschaft hat verstanden: Mit unterdurchschnittlichem Gehalt gewinnt man junge Leute nur schwer für einen so komplexen und verantwortungsvollen Beruf, ohne den Kanzleien und Rechtsstaat schlicht nicht funktionieren. Die Rechtsanwaltskammern empfehlen seit mehreren Jahren höhere Vergütungen, seit Kurzem für das erste Lehrjahr im Bundesdurchschnitt erstmals über 1.000 Euro. Die Vergütung ist damit im Vergleich zu ähnlichen Ausbildungsberufen inzwischen konkurrenzfähig – ein wichtiger Schritt, um den Nachwuchs an ReFas zu sichern.

Doch es ist nicht allein die Vergütung. Jungen Menschen geht es bei der Entscheidung für oder gegen einen Beruf um mehr: um ein Arbeitsumfeld, mit dem sie sich identifizieren können, um lohnende Fortbildungsmöglichkeiten, um Sichtbarkeit, um Wertschätzung. Wie wichtig diese Faktoren sind, zeigen verschiedene Studien – und auch die Erfahrung. *Christoph Höxter* berichtet, wie die Kammer Braunschweig eine Trendwende geschafft hat und nun steigende Zahlen angehender ReFas verzeichnet: mit durchdachten Ideen gegen das Image von „Tippen, Aktenstaub und Kaffeekochen“, gemeinsam entwickelt und realisiert von Azubis, Anwält:innen, Berufsschulen und Kammer.

Ein wichtiges Thema dabei: den Einstieg in die Ausbildung verbessern. Genau an diesem Punkt setzt auch eine gemeinsame Initiative von Verbänden aus ReFas und Anwaltschaft an. Denn zu

viele Azubis sind bereits nach wenigen Wochen frustriert und brechen ihre Ausbildung ab. Hier wollen die Verbände gegensteuern. Sie geben ausbildenden Kanzleien eine Orientierung, wie gutes „Onboarding“ von Azubis aussehen kann. *Ronja Tietje* erklärt die einzelnen Schritte und gibt ganz konkrete Tipps zur Umsetzung im Kanzleialltag.

Auch bei den Fortbildungsmöglichkeiten ist einiges in Bewegung. Bislang gab es im Wesentlichen die Option Rechtsfachwirt bzw. -fachwirtin. Nach intensiver gemeinsamer Vorarbeit von BRAK, ReNo-Bundesverband und Forum Deutscher Rechts- und Notarfachwirte wurde 2025 das komplexe Reformverfahren für die Rechtsfachwirt:innen-Ausbildung angestoßen. Konzepte für fachlich spezialisierte Fortbildungen zum Bachelor Professional und zu geprüften Berufsspezialist:innen wurden erarbeitet; die neuen Prüfungsordnungen kommen zum Herbst 2026. *Dr. Christoph Möllers* berichtet, wie BRAK und Kammern mit Hochdruck an der Umsetzung arbeiten. Erklärtes Ziel: den Ausbildungsberuf ReFa / ReNo durch mehrstufige und vielfältige Fortbildungsstufen attraktiver machen.

Doch der weitaus wichtigste Faktor, damit angehende ReFas und ReNos langfristig in Kanzleien bleiben, ist Wertschätzung. Das belegen unisono aktuelle Studien zur Berufszufriedenheit. Natürlich ist das etwas, was in den Kanzleien im Alltag gelebt werden muss und natürlich ist Wertschätzung auch keine Einbahnstraße von der Anwältin zum ReFa, sondern sollte den Umgang aller in der Kanzlei prägen. Doch es braucht auch strahlkräftige Symbole. Anfang August wurden erstmals die besten frisch ausgelerten ReFas und ReNos aller Kammerbezirke bei einer Veranstaltung in Berlin geehrt; auch dies ist eine gemeinsame Initiative von BRAK, Fachangestelltenverbänden und DAV. Die äußerst positive Resonanz zeigt: ein gelungenes Projekt.

Hier knüpft auch der „**Tag der Kanzleiheld:innen**“ an. Jedes Jahr am zweiten Mittwoch im Monat sind Kanzleien aufgerufen, mit kreativen Aktionen oder kleinen Gesten die Arbeit ihrer Fachangestellten zu würdigen. Machen Sie am 11. November mit!

IMPRESSUM

Bundesrechtsanwaltskammer – Körperschaft des öffentlichen Rechts, Littenstraße 9, 10179 Berlin

Redaktion: Rechtsanwältin Dr. Tanja Nitschke, Mag. rer. publ. (verantwortlich)

Verlag: Verlag Dr. Otto Schmidt KG, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln

(ausführliches Impressum unter www.brak.de/zeitschriften)

NEUE FORTBILDUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR RECHTSFACHANGESTELLTE!

Rechtsanwalt Dr. Christoph Möllers, Dresden,
Vorsitzender des BRAK-Ausschusses Berufsbildung

Bisher gab es für Rechtsanwaltsfachangestellte (ReFa) und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte (ReNo) sowie Notarfach- und Patentanwaltsfachangestellte als kammergeprüfte Fortbildung de facto nur die Prüfung zum Rechtsfachwirt bzw. zur Rechtsfachwirtin. Die Prüfungsordnung hierzu war „in die Jahre“ gekommen und entsprach nicht mehr den Anforderungen in einem modernen Kanzleibetrieb. Zudem hatte der Bundesgesetzgeber 2020 im Berufsbildungsgesetz (BBiG) die aufeinander aufbauenden Fortbildungsstufen Berufsspezialist, Bachelor Professional und Master Professional eingeführt. Zeit also, diese Chancen zu nutzen und die Fortbildungsmöglichkeiten zu modernisieren!

Nach intensiver Vorarbeit im Ausschuss Berufsbildung der BRAK, auch zusammen mit dem RENO Bundesverband und dem Forum Deutscher Rechts- und Notarfachwirte (und zeitweise dem Deutschen Anwaltverein), begann im vergangenen Jahr das offizielle, hoch bürokratische Novellierungsverfahren der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Rechtsfachwirt/Geprüfte Rechtsfachwirtin von 2001. Die Notarkammer hatte zuvor erklärt, dass sie eine eigene Prüfungsordnung für Notarfachwirte in die Wege leiten werde; diese ist inzwischen in Kraft getreten.

Ziel der BRAK (zusammen mit der Patentanwaltskammer) war die Modernisierung der Fortbildung auf dem Niveau der Fortbildungsstufe des Bachelor Professional (DQR 6). Dies ist in insgesamt sechs Zwei-Tages-Sitzungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn gelungen. Die neue Verordnung über die Prüfung zum Bachelor Professional im Rechtswesen – Fachrichtungen Recht bzw. Gewerblicher Rechtsschutz – ist am 3.9.2026 in Kraft getreten.

BACHELOR PROFESSIONAL IM RECHTSWESEN: HÖHERES NIVEAU UND ERWEITERTE KOMPETENZEN

Inhaltliche Schwerpunkte sind die Bereiche Büroorganisation und Rechnungswesen, Kanzlei- und Personalmanagement, ein Großteil der bisherigen Prüfungsbereiche im materiellen und prozessualen Recht sowie – gänzlich neu – im Gewerblichen Rechtsschutz. Besonderen Wert haben die Beteiligten (BRAK, Patentanwaltskammer und Deutscher Anwaltverein als Arbeitgebervertreter sowie DGB und Verdi als Arbeitnehmervertreter) darauf gelegt,

dass die zukünftigen Bachelor Professionals als Mitarbeitende im mittleren Management mit umfangreicher Personal- und Führungsverantwortung anzusehen sind. Zudem sollen sie zur Steuerung des Außenauftritts der Kanzleien befähigt sein. Die bisherigen Prüfungsgebiete sind den heutigen Erfordernissen angepasst und im Wesentlichen erhalten geblieben. Insgesamt weist der neue Bachelor Professional im Rechtswesen ein höheres Niveau der Fortbildung auf als der bisherige geprüfte Rechtsfachwirt.

Künftig fordert das BBiG als Vorbereitung auf die Prüfung einen nachweisbaren Zeitaufwand von 1.200 Stunden, wobei ca. 600 Stunden als Eigenstudium angerechnet werden können. Es ist davon auszugehen, dass spätestens ab Ende dieses Jahres verschiedene Anbieter – seien es Rechtsanwaltskammern, andere Institutionen oder kommerzielle Einrichtungen – Vorbereitungskurse anbieten werden. Mit den ersten Prüfungen nach der neuen Prüfungsordnung dürfte frühestens in der zweiten Jahreshälfte 2027 zu rechnen sein.

NEUE FORTBILDUNGSSTUFE: GEPRÜFTE BERUFSSPEZIALIST:INNEN

Gleichzeitig mit dieser Novellierung ist es den Beteiligten in den Sitzungen dank der entsprechenden Vorarbeit des Ausschusses Berufsbildung der BRAK auch noch gelungen, zwei komplett neue Prüfungsordnungen für die erste Fortbildungsstufe der Geprüften Berufsspezialist:innen zu verabschieden. Sie sind ebenfalls am 3.9.2026 in Kraft getreten.

FACHRICHTUNG IT UND MARKETING IM RECHTSWESEN

Dabei handelt es sich zum einen um die Verordnung über die Prüfung zum/zur **geprüften Berufsspezialisten/in für Informationstechnik und Marketing im Rechtswesen**. Hintergrund ist hier, dass in Kanzleien das Wissen um IT auf Anwenderebene und die Umsetzung von Marketingmaßnahmen, insbesondere der Umgang mit sozialen Medien, wenn überhaupt, nur zufällig bei einzelnen Personen bzw. Mitarbeitern angesiedelt ist. Es fehlt fast stets an fachlicher Kompetenz, mit den IT- und Marketingdienstleistern einer Anwaltskanzlei planmäßig umgehen bzw. auf Augenhöhe kommunizieren zu können. Hier schafft die neue Fortbildung Abhil-



fe, in dem sie nicht „IT-Nerds“ ausbildet, sondern diejenigen Kenntnisse und Fähigkeiten verschafft, die nötig sind, um eine Kanzlei in diesen Bereichen planvoll zu steuern, Erfordernisse zu erkennen und Maßnahmen umzusetzen – intern wie auch mit den von der Kanzlei beauftragten Dienstleistern.

Ziel ist, dass der Berufsspezialist und die Berufsspezialistin den Bedarf der Kanzlei – auch um Haftung zu vermeiden – erkennen, Lösungen erarbeiten und deren Umsetzung begleiten kann; der Berufsspezialist/die Berufsspezialistin soll in der Lage sein, zum/zur kanzleiinternen Ansprechpartner/in für die IT zu werden.

Zu diesen Kenntnissen und Fähigkeiten gehören u.a. das Betreuen und Unterstützen der technischen Infrastruktur sowie der Inhalte von Social Media Plattformen, das Bewerten von Chancen und Risiken beim Einsatz von künstlicher Intelligenz und die Umsetzung von Marketingstrategien sowie von Vorgaben zum Datenschutz und zur Geldwäscheprävention. Diese Fortbildung ist für Rechtsanwaltskanzleien jeder Größe geeignet, unabhängig von ihrer fachlichen bzw. fachanwaltlichen Ausrichtung.

FACHRICHTUNG INSOLVENZRECHT

Zum anderen ist auch die Verordnung zum/zur **geprüften Berufsspezialisten/in im Insolvenzrecht** entstanden – als erste fachrichtungsbezogene Prüfungsordnung für Rechtsanwaltsfachangestellte und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte, die schwerpunktmäßig in diesem Bereich tätig sind. Die Prüfungsordnung betrachtet dabei das Insolvenzverfahren nicht nur aus Sicht des Insolvenzverwalters, sondern ganzheitlich aus Sicht aller Beteiligten, so dass geprüfte Berufsspezialist:innen im Insolvenzrecht über eine entsprechend breite Fortbildung in diesem Bereich verfügen.

Das BBiG fordert als Vorbereitung auf die Prüfung zu jedem/r Berufsspezialisten/in einen nachweisbaren Zeitaufwand von 400 Stunden, wobei

ca. 200 Stunden als Eigenstudium angerechnet werden können. Es ist auch hier davon auszugehen, dass spätestens ab Ende dieses Jahres verschiedene Anbieter – seien es Rechtsanwaltskammern, andere Institutionen oder kommerzielle Einrichtungen – Vorbereitungskurse anbieten. Mit den ersten Prüfungen nach der neuen Prüfungsordnung dürfte ebenso frühestens in der zweiten Jahreshälfte 2027 zu rechnen sein.

PERSPEKTIVE: WEITERE FACHRICHTUNGEN NACH BEDARF

Wunsch des BRAK-Ausschusses für Berufsbildung ist, in den kommenden Jahren – nach Bedarf und Eignung – weitere Prüfungsordnungen für Berufsspezialisten in solchen Fachanwaltsbereichen zu schaffen, in denen ReFas/ReNos schwerpunktmäßig tätig sein können (z.B. Mietrecht, Arbeitsrecht, Zwangsvollstreckungsrecht).

VERANTWORTUNG DER KAMMERN

Die Durchführung dieser drei Prüfungsordnungen bedeutet in der Folge natürlich auch ganz erheblichen personellen und sachlichen Aufwand für die Kammern, der vernünftigerweise nicht von jeder einzelnen Kammer vollumfänglich zu stemmen sein wird. Ein besonders erfreuliches und hervorzuhebendes Novum ist daher, dass sich die Kammern in voraussichtlich drei Kammerverbünden zusammenschließen werden, um in diesen die Prüfungen zu den neuen Fortbildungen einheitlich – durch eine hierzu beauftragte Kammer ihres Verbundes – zu organisieren und durchzuführen.

Mit den neuen Prüfungsordnungen erhöht sich die Attraktivität des Ausbildungsberufes der ReFas und ReNos außerordentlich: Erstmals bietet sich den ausgebildeten Mitarbeitenden die Möglichkeit einer mehrstufigen und dazu noch vielfältigen Fortbildung – mit allen für ihr weiteres Berufsleben verbundenen Chancen!

ZUKUNFTSWERKSTATT AUSBILDUNG

Ein Prozess und erste Erfolge

Rechtsanwalt Christoph Höxter, Vizepräsident der Rechtsanwaltskammer Braunschweig



Christoph Höxter ist Rechtsanwalt in Braunschweig. Er ist Vizepräsident der Rechtsanwaltskammer Braunschweig und betreut dort u.a. den Bereich Berufsbildung.

Es ist kein Geheimnis, dass im Berufsfeld ReNo und ReFa seit Jahren ein Abwärtstrend bei Bewerbungen und Abschlüssen zu beobachten ist. Waren es 2003 bundesweit noch 8.845 neu eingetragene Verträge, verringerte sich diese Zahl 2023 auf nur noch 2.994. Im Bezirk der Rechtsanwaltskammer Braunschweig waren es 2003 noch 180 neue Ausbildungsverträge, 2023 hingegen nur noch 45. Im gleichen Zeitraum schlossen zwei von fünf berufsbildenden Schulen ihre ReNo-Klassen. Mit Appellen an die Kolleginnen und Kollegen und der Teilnahme an Berufsmessen hatte die Kammer versucht, dagegenzuhalten – vergeblich.

ALARMSTUFE ROT – EIN WECKRUF

Im März 2024 erreichte ein Brandbrief die Kanzleien rund um Northeim. Unter dem Betreff „Alarmstufe Rot“ teilte die dortige Berufsbildende Schule mit, der Standort werde geschlossen. In der Diskussion zeigte sich: Das Berufsbild Rechtsanwaltsfachangestellte ist unter Schüler:innen nahezu unbekannt und wird mit „Tippen, Aktenstaub und Kaffeekochen“ assoziiert. Ein echtes Image-Problem. Die Kammer sagte Unterstützung zu.

ZUKUNFTSWERKSTATT AUSBILDUNG – EIN PROZESS BEKOMMT KONTUREN

Ein erfreuliches Ergebnis gab es schon 2024: Das erforderliche Quorum für eine neue Klasse wurde erreicht. Im Januar 2025 schrieb die Kammer alle Mitglieder an und initiierte eine „Zukunftswerkstatt“. Zum ersten Treffen kamen 46 Personen – Anwältinnen und Anwälte, Lehrkräfte und sechs Auszubildende. Die Teilnehmenden teilten sich in vier Arbeitsgruppen auf:

Ausbildungsbotschafter: Azubis stellen ihr Berufsfeld auf Messen und schulischen Orientierungstagen vor. Sechs Auszubildende ließen sich bei der IHK Braunschweig schulen. Erste Einsätze zeigten: Erheblich mehr Jugendliche suchten das Gespräch gerade mit den Azubis.

Social Media: Die anwesenden Auszubildenden dämpften große Erwartungen. Ein Account bedürfte ständiger Pflege. Realistischer sei, den Zugang

zur Kammer-Website zu erleichtern. Eine „landing-page“ für Ausbildungs- und Praktikumsangebote wird initiiert.

Onboarding-Prozess: Die Gruppe diskutierte, wie der Einstieg in die Ausbildung besser gelingen kann. Wesentlich seien Wertschätzung, Zeit, verlässliche Ansprechpartner und ein strukturierter Plan für die erste(n) Woche(n).

Ausbilder qualifizieren: Die Notwendigkeit, die Ausbildung von Anfang an zu strukturieren und Ausbildungspläne realistisch zu erstellen, wurde herausgearbeitet. Ein Ausbildungsleitfaden liegt inzwischen vor.

KONKRETE SCHRITTE AUF DEM WEG

Bisher folgten zwei weitere Zukunftswerkstätten, die Teilnehmendenzahl blieb konstant. Gerade diese Kontinuität empfanden viele als hilfreich.

Im September 2025 nahmen mehr als 50 Auszubildende aller Jahrgänge an einem Treffen in der Geschäftsstelle teil. Die Resonanz war ausgesprochen positiv. Viele hoben hervor, der Austausch untereinander habe gutgetan, das Gefühl „wir sind viele“ habe sie bestärkt. Auch 2026 wird es ein solches Treffen geben.

Ein Workshop für Auszubildende im September 2025 war gut besucht. Die Teilnehmenden empfanden den neuen Leitfaden als praktikabel und nahmen die Gelegenheit gern wahr, sich über Erfahrungen auszutauschen. Eine Wiederholung wird die Kammer auch 2026 anbieten.

FAZIT

Der Brandbrief aus Northeim hat einen Prozess angestoßen, der erste Früchte trägt. In drei Zukunftswerkstätten wurde an den Themen kontinuierlich weitergearbeitet, erste Aktionen fanden statt. Das wäre ohne den Einsatz der Lehrkräfte, engagierter Auszubildender und Azubis sowie der Kammer-Mitarbeitenden nicht möglich gewesen. Für November 2026 ist die nächste Zukunftswerkstatt geplant. Die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Kammerbezirk lag 2025 bereits um ein Drittel höher als im Vorjahr.



**Sie haben die Wahl:
Teilnahme vor Ort oder
online im Live-Stream!**

38. Jahresarbeitsstagung Arbeitsrecht



**6. bis 7. November 2026
Köln oder Live-Online**

Leitung: Dr. Thomas Rothballer, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Podiumsdiskussion: Das Jahr 2026 im Arbeitsrecht

Prof. Dr. Nadine Brandl, Leiterin Bereich Recht und Rechtspolitik, ver.di

Inken Gallner, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts

Prof. Dr. Marc Lembke, LL.M., Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Thomas Rothballer, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit –
aktuelle Entwicklungen und Praxisprobleme**

Prof. Dr. Katharina Uffmann, Universitätsprofessorin,
Ruhr-Universität Bochum

**Aktuelle Entwicklungen im Betriebsübergangsrecht:
Rechtsprechung, Risiken, Reichweite**

Dr. Timon Grau, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Aktuelle Entwicklungen bei Mitarbeiterkontrollen

Dr. Philipp Byers, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Entgelttransparenz: Chancen und Risiken für die
Unternehmerpraxis**

Dr. Thomas Köllmann, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Neue Technik – alte Maßstäbe? Die betriebsbedingte
Kündigung bei KI-gestützter Automatisierung**

Lisa-Marie Niklas, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Aktuelle Rechtsprechung zum Kündigungsschutzrecht

Oliver Klose, Richter am Bundesarbeitsgericht

Arbeitsvertragsgestaltung – aber richtig!

Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M., Universitätsprofessor,
Universität Bonn

» Köln oder Live-Online (Nr. 014712)
Fr. 9.00 – 18.00 Uhr, Sa. 9.00 – 12.30 Uhr · 10 Zeitstunden – § 15 FAO · Kostenbeitrag: 645,– € (USt.-befreit)

+ Fortbildungsplus zur 38. Jahresarbeitsstagung Arbeitsrecht

Aktuelles Arbeitsrecht spezial 2026

5. November 2025 · Köln oder Live-Online (Nr. 014714)

Do. 13.00 – 18.30 Uhr · 5 Zeitstunden – § 15 FAO · Kostenbeitrag: 375,– € (USt.-befreit)

Paketpreis: 915,– € (USt.-befreit) für Jahresarbeitsstagung und Fortbildungsplus

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote: Dr. Sebastian Naber, Rechtsanwalt

Arbeitsmigrationsrecht: Beschäftigung drittstaatsangehöriger Arbeitnehmer:innen: Dr. Julia Uznanski, LL.B.,
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Rentenbrücken und Co. – Das Mannheimer-Modell: Prof. Dr. Tim Husemann, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)

Verhalten – Verdacht – Vertrauen? Aktuelles zu Kündigungsschutzrecht und Arbeitsgerichtslyrik: Dr. Dirk Gilbert,
Direktor des Arbeitsgerichts

**15
Zeitstunden
\$ 15 FAO**

BUCHUNG AUF WWW.ANWA LTSINSTITUT.DE

DEN KANZLEINACHWUCHS VON ANFANG AN BEGEISTERN

Warum ein strukturiertes Onboarding von Auszubildenden ein Schlüssel gegen die Abbrecherquote ist

Ronja Tietje, Kanzleiberaterin und Vorstandsmitglied von RENO Bremen e.V.

Die Gewinnung von Auszubildenden im Bereich der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten gleicht im heutigen Marktumfeld einem Marathon. Wer nach intensiver Suche, ein paar Bewerbungsgesprächen und dem final unterzeichneten Ausbildungsvertrag glaubt, das Ziel erreicht zu haben, irrt jedoch. Der eigentliche Sprint beginnt erst jetzt.

Die freien Berufe kämpfen seit Jahren mit einem unterschätzten Problem: einer besorgniserregend hohen Abbrecherquote von Auszubildenden bereits in den ersten Monaten (also innerhalb der Probezeit). Ein Hebel, um diesem Trend entgegenzuwirken, ist ein professionelles, strukturiertes und gut durchdachtes Onboarding. Denn Ausbildung ist kein bürokratischer Selbstläufer, sondern ein strategisches Kanzleiprojekt, das weit vor dem ersten Arbeitstag beginnt und nur als Teamleistung gelingen kann.

DIE PREBOARDING-PHASE: KONTAKTHALTEN ALS BINDUNGSTRUMENT

Die Zeitspanne zwischen der Vertragsunterzeichnung – häufig im Frühjahr – und dem tatsächlichen Ausbildungsstart im August oder September birgt ein hohes Risiko. In dieser Phase des sogenannten „Preboardings“ entsteht häufig ein kommunikatives Vakuum. Junge Menschen, die sich in einer Umbruchphase zwischen Schule und Berufsleben befinden, verunsichert das. Erhalten sie monatelang kein Lebenszeichen der Kanzlei, schwindet die Identifikation, noch bevor sie überhaupt begonnen hat. Schlimmer noch: Konkurrierende Betriebe nutzen diese Zeit, um gute, eigentlich schon anderweitig gebundene Talente doch noch für sich zu gewinnen.

Ein sorgfältiges Auswahlverfahren darf daher nicht abrupt enden. Erfolgreiche Kanzleien halten den Kontakt aktiv. Das bedeutet keineswegs wöchentliche Pflichttermine, sondern smarte, wertschätzende Impulse. Ein kurzes Willkommenspaket per Post mit einem Kanzlei-Notizblock, einer Einladung zum Sommerfest oder einem Gruß des Teams zum Geburtstag signalisiert: „Wir freuen uns auf Sie.“ Auch die Weitergabe von ersten organisatorischen Informationen – wann genau geht es am ersten Tag los, wer ist der Ansprechpartner, wie sieht

der Dresscode aus? – nimmt die spürbare Nervosität und baut eine emotionale Brücke zur Kanzlei.

DER ERSTE TAG: WILLKOMMENSKULTUR STATT KALTES WASSER

Der erste Ausbildungstag prägt die Wahrnehmung des neuen Arbeitsplatzes nachhaltig. Das spricht wörtliche „Werfen ins kalte Wasser“, bei dem der Auszubildende an einen provisorischen Schreibtisch gesetzt wird, während um ihn herum der hektische Kanzleialltag tobt, ist der beste Nährboden für eine schnelle Kündigung.

Eine gelebte Willkommenskultur sieht anders aus. Am ersten Tag sollte der Arbeitsplatz vollständig eingerichtet sein. Dazu gehören ein funktionierender PC, eingerichtete E-Mail-Adressen (ggf. zunächst für den internen Gebrauch), Zugänge zur Fachsoftware und bereitliegende Schreibutensilien. Ein strukturierter Ablaufplan für die erste Woche gibt Orientierung.

Ein gemeinsames Mittagessen mit dem Team oder einem festen „Paten“ bricht das Eis – das muss nicht zwingend der verantwortliche Ausbilder sein, sondern könnte beispielsweise auch ein Auszubildender aus einem höheren Lehrjahr sein. Der Fokus



Foto: OPOLJA/shutterstock.com

an den ersten Tagen sollte auf dem Ankommen, dem Kennenlernen der Räumlichkeiten und der Kanzleikultur liegen – nicht auf dem sofortigen Ablegen von Aktenbergen oder dem langweiligen Zuschauen ohne Erklärung.

AUSBILDUNG ALS TEAMPROJEKT

Ein häufiger Fehler im Kanzleialltag ist die Personalisierung der Ausbildung. Oft wird die gesamte Last der Nachwuchsförderung auf die Schultern einer einzigen Person – meist eine erfahrene Fachkraft mit fundiertem Wissen – abgeladen. Ist diese verantwortliche Person im Alltagsstress gefangen, stagniert die Ausbildung.

Ausbildung muss als Teamprojekt verstanden werden. Zwar ist es zwingend erforderlich, dass die Fäden bei einer verantwortlichen Person zusammenlaufen, welche die strategische Regie behält und sicherstellt, dass die inhaltlichen Vorgaben der [ReNoPatAusbildungsverordnung](#) lückenlos eingehalten werden. Die operative Umsetzung der Ausbildungsinhalte lässt sich jedoch hervorragend auf das gesamte Team verteilen:

Fachliche Ausbildung im Rotationsprinzip: Auszubildende durchlaufen verschiedene Dezernate. Ein Kollege erklärt das Mahnwesen, eine Kollegin die Zwangsvollstreckung, und der Notariatsbereich wird wiederum von einer anderen Fachkraft vermittelt.

Kanzleieigener Unterricht: Wöchentliche oder zweiwöchentliche Austauschformate (ca. 30 Minuten) durch wechselnde Teammitglieder zu spezifischen Themen vertiefen das Berufsschulwissen und fördern gezielt den Wissenstransfer.

Strukturierte Feedbackgespräche: Regelmäßige Reflexionstermine helfen, Missverständnisse frühzeitig auszuräumen. Auch hier können unterschiedliche Mentor:innen Feedback geben, während die hauptverantwortliche Person die Gesamtentwicklung im Auge behält.

Durch diese Verteilung wird nicht nur die Belastung der Einzelnen minimiert; die Auszubildenden lernen zudem unterschiedliche Arbeitsstile kennen und fühlen sich schneller als vollwertiger Teil der gesamten Kanzleigemeinschaft.

DER DIGITALE CLASH: GENERATION Z TRIFFT AUF ANALOGE STRUKTUREN

Die hohe Abbrecherquote in den ersten Monaten hat neben mangelnder Betreuung oft einen tieferen, strukturellen Grund: den kulturellen und technologischen Bruch beim Berufseinstieg. Die heutige Generation von Auszubildenden besteht aus „Digital Natives“. Sie organisieren ihr gesamtes Leben über Smartphones, Apps und KI-Lösungen. Trifft diese digital affine Generation nun

auf Kanzleistrukturen, die in weiten Teilen noch von Papierstapeln, händischen Gesprächsnotizen und analogen Postmappen geprägt sind, führt das unweigerlich zu Irritationen.

Kritisch wird es vor allem dann, wenn der natürliche Wissensdurst und die logischen Fragen der Auszubildenden auf Barrieren stoßen. Fragt ein Auszubildender neugierig, warum ein bestimmter Prozess kompliziert über drei Papierformulare abgewickelt wird, obwohl die vorhandene Fachsoftware das mit zwei Klicks digital abbilden könnte, entscheidet die Reaktion der Kanzlei über Motivation oder Frustration.

Der Motivationskiller Nr. 1: Die Antwort „Das haben wir schon immer so gemacht“ ist die schnellste Methode, um die Lernbereitschaft eines jungen Menschen im Keim zu ersticken. Sie signalisiert Innovationsfeindlichkeit und vermittelt das Gefühl, in einer rückwärtsgewandten Arbeitswelt gelandet zu sein.

Kanzleien sollten die digitale Affinität der Jugend stattdessen als Chance begreifen: Wenn Auszubildende Verbesserungsvorschläge zur Softwarenutzung einbringen, sollte man ihnen zuhören. Vielleicht können sie sogar aktiv dabei helfen, brachliegende digitale Funktionen der Kanzleisoftware zu aktivieren. Dies stärkt das Selbstwertgefühl des Nachwuchses ungemein und treibt gleichzeitig die digitale Transformation der eigenen Kanzlei voran.

FAZIT: INVESTITION IN DIE ZUKUNFT

Ein durchdachtes Onboarding ist keine nette Zusatzleistung, sondern eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit. Jeder Ausbildungsabbruch kostet die Kanzlei Zeit, Geld und Reputation. Wer den Auswahlprozess sorgfältig gestaltet, die Phase des Onboardings aktiv nutzt, den ersten Tag feiert und die Ausbildung als lebendiges Teamprojekt versteht, legt das Fundament für eine langfristige Mitarbeiterbindung.

Wenn es dann noch gelingt, den digitalen Erwartungen der neuen Generation mit Offenheit statt mit starren Mustern zu begegnen, wird die Kanzlei nicht nur die Abbrecherquote senken, sondern sich als moderner, attraktiver Arbeitgeber für die Fachkräfte von morgen positionieren.

Praktische Tipps und Muster zum Onboarding

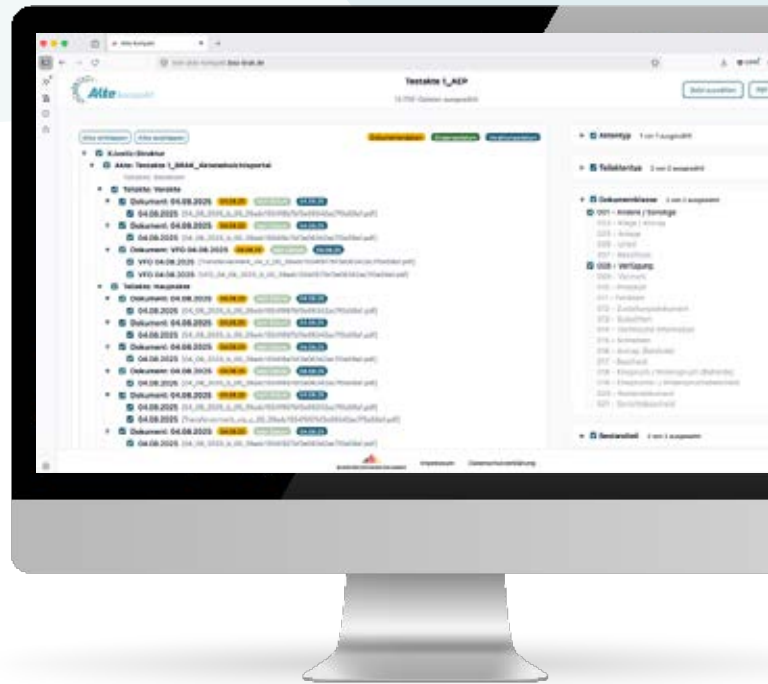
von Auszubildenden haben die BRAK, der Deutsche Anwaltverein, der RENO Bundesverband und das Forum deutscher Rechts- und Notarfachwirte in einer gemeinsam erarbeiteten [Handreichung](#) zusammengestellt.





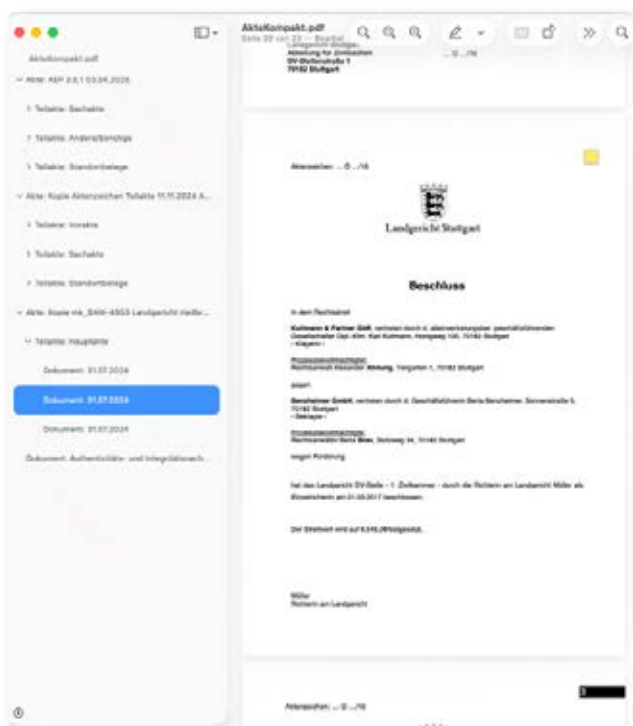
KURZBESCHREIBUNG

Akte kompakt - Die vollständige Akte in einer PDF-Datei



HIGHLIGHTS

- + Einfaches Öffnen gesamter Akten und übersichtliche Darstellung der Aktenstruktur anhand des xJustiz-Datensatzes.
- + Filterung der Akteninhalte nach verschiedenen Kriterien, so dass Trennblätter, Übertragungshinweise und Dokumenteninformationen einfach ausgeblendet werden können.
- + Export der ausgewählten Akteninhalte sowie der Aktenstruktur in eine zusammenfassende PDF-Datei zur einfachen Kommentierung und Weiterverarbeitung.



Akteninhalte als PDF-Datei, hier mit eingefügter Notiz

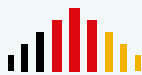
PROBLEMSTELLUNG

„Die Bereitstellung von Gerichts- und Behördenakten an Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte über das Akteneinsichtportal oder per beA ist in der derzeitigen Form nicht nur sehr problematisch, sondern im Kern unzumutbar. Die Art der Akteneinsicht verhindert eine sachgerechte Vertretung oder Verteidigung.“

- Akten werden in Form vieler Einzeldateien geliefert. Der Aufbau der Akte ist im technischen xJustiz-Datensatz codiert. Damit ist die Akte ohne entsprechende Werkzeuge kaum lesbar.
- Akten werden in HTML-Form geliefert, die nicht bearbeitet werden kann.
- Im Gesamt-PDF können keine Lesezeichen angebracht werden. Zusätzlich enthält sie viele unnötige technische Informationen.

ZIELE

- Ermöglichen eines sachgerechten Umgangs mit bereitgestellten Akten zur Vorbereitung und Durchführung von Verfahren.
- Bereitstellung der Akte in einer Form, dass auf dieser Basis ein Import in eine externe anwaltliche Aktenverwaltungs-Software für den Zweck der Aufbewahrung, weiteren Verwendung und Datensicherung umgesetzt werden kann.
- Komfortables Arbeiten im Browser ohne Installationsaufwand.
- Datenverarbeitung ausschließlich auf dem lokalen Rechner, so dass die vertraulichen Daten nicht auf fremden Systemen verarbeitet werden.

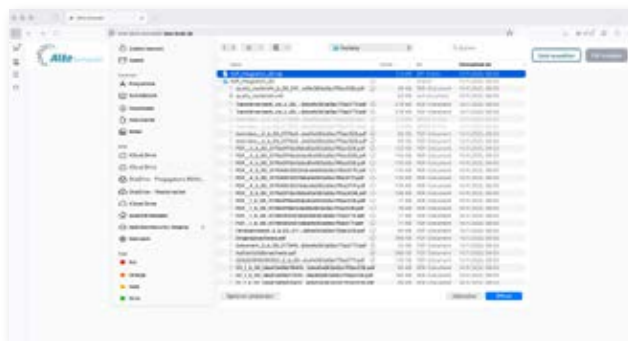


ZUR AKTENEINSICHT IN DREI SCHRITTEN

Schritt 1: Dateien auswählen

Wählen Sie entweder mehrere Dateien bestehend aus PDF-Dateien und einer xjustiz_nachricht.xml oder eine ZIP-Datei aus. Unterstützte ZIP-Formate sind die Exporte aus dem beA-System und dem Akteneinsichtsportal.

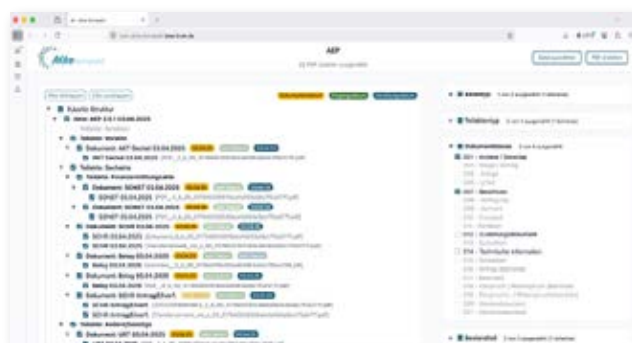
Die Daten verbleiben jederzeit auf Ihrem lokalen Rechner.



Schritt 2: Akten, Teilakten und Dokumente auswählen

Nach dem Öffnen können Sie einzelne Dateien, Dokumente, Akten und Teilakten aus- bzw. abwählen.

Alle ausgewählten Dateien gehen in das Gesamt-PDF mit ein.



Schritt 3: PDF erstellen

Klicken Sie auf den Button „PDF erstellen“, um ein kombiniertes PDF aus den ausgewählten Dokumenten zu erstellen. Das PDF kann im Anschluss mit Hilfe von Lesezeichen kommentiert und in die Akte z. B. in einer Kanzleisoftware übernommen werden.



→ <https://akte-kompakt.bea-brak.de/>

Bei Problemen oder Fragen zu Akte kompakt melden Sie sich bitte bei unserem beA-Anwendersupport per E-Mail unter servicedesk@beasupport.de.

MEHR GESELLSCHAFT- LICHER ZUSAMMENHALT NOTWENDIG

BRAK-Ausschuss zu Gast beim Menschenrechtsbeauftragten

Rechtsanwalt Sven Krautschneider, BRAK, Berlin

Am 9.6.2026 hatte der Ausschuss Menschenrechte der BRAK die Gelegenheit, mit dem Beauftragten der Bundesregierung für Menschenrechtspolitik und humanitäre Hilfe, Prof. Dr. Lars Castellucci, ein Fachgespräch über aktuelle Themen zu führen. Die Ausschussmitglieder wurden von Prof. Dr. Castellucci, Alexander Schmidt, Referent im Iran-Team des Auswärtigen Amts, und Benjamin Hertlein, persönlicher Referent des Menschenrechtsbeauftragten, im Auswärtigen Amt empfangen.

Die Themenliste war hochaktuell und umfangreich, was auf den traurigen Umstand zurückzuführen ist, dass sich die Lage der Menschenrechte weltweit in besorgniserregender Weise verschlechtert hat.

MENSCHENRECHTSLAGE WELTWEIT

Zunächst gab Prof. Dr. Castellucci einen Überblick über die Schwerpunkte seiner Tätigkeit. Er legte dar, dass sich die Lage in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte leider in vielen Teilen der Welt verschlimmert habe. Zunehmend seien gewalttätige Konflikte und Menschenrechtsverletzungen zu beobachten. Eine Motivation, rechtsstaatliche Grundsätze einzuhalten, sei auch bei zahlreichen staatlichen Akteuren kaum noch zu erkennen.

Aber auch im Inland sei die gesellschaftliche Situation angespannt, viele Menschen seien verunsichert. Castellucci will auch ins eigene Land hineinwirken: Eine positive Zukunftserzählung sei für Deutschland wichtig. Die Angst vor Reformen sollte adressiert werden, das Land müsse zusammengehalten werden. Notwendig sei, den heutigen Zustand der Individualisierung um die Notwendigkeit von gesellschaftlichem Zusammenhalt zu ergänzen. Wichtig sei daher, die Menschen zu erreichen und eine globale Allianz zum Schutz der Menschenrechte vorzubereiten. So sollten einzelne Städte die Möglichkeit haben, sog. Menschenrechtsstädte zu werden. Auch Aktivitäten in Schulen würden durchgeführt.

HUMANITÄRE HILFE IM FOKUS

Castellucci ist weltweit im Bereich der humanitären Hilfe engagiert, z.B. auch in Libyen – ein Land, das in



Prof. Dr. Remo Klinger, Ingrid Hönliger, Menschenrechtsbeauftragter Prof. Dr. Lars Castellucci, Ausschussvorsitzende Dr. Margarete Mühl-Jäckel, Dr. Sebastian Cording, Stephanie Schlund, Sven Krautschneider (BRAK)

den letzten Jahren kaum noch im Fokus der medialen Aufmerksamkeit steht. Die Ausschussmitglieder erkundigten sich zudem nach der Lage im Iran. Der Menschenrechtsbeauftragte erläuterte, dass die Botschaft in Teheran weiterhin arbeite, aber derzeit nur mit einem Notfallteam. Durch einen kürzlich erfolgten Internet-Shutdown im Iran sei es schwierig, an aktuelle Informationen zu gelangen.

Im Bereich der Seenotrettung arbeite das Auswärtige Amt mit dem Bundesministerium des Innern und Seawatch e.V. zusammen. Der Menschenrechtsbeauftragte hat zudem ProAsyl e.V. angeboten, bei Zurückweisung von Geflüchteten an der Grenze selbst dorthin zu reisen. Die Flugseenotrettung werde allerdings bedauerlicherweise nicht mehr finanziert, da es hiergegen Widerstände im Bundesinnenministerium gebe.

REPRESSIONEN GEGEN ANWÄLT:INNEN

Die Teilnehmenden waren sich zudem einig, dass sich die Situation in der Türkei im Hinblick auf die Einhaltung rechtsstaatlicher Grundsätze in den letzten Jahren überaus besorgniserregend entwickelt hat. Die Verhaftungen und Anklagen gegen zahlreiche Anwält:innen sowie missliebige Politiker:innen in der Türkei unter dem Vorwurf der Terrorpropaganda und der Unterstützung terroristischer Vereinigungen geben Anlass zu größter Sorge.

Aber auch die Executive Orders des US-Präsidenten gegen Anwält:innen und Kanzleien, die sich nicht „auf Linie“ befinden, wurden in dem Fachgespräch erörtert. Ferner existieren Sanktionen der US-Regierung gegen Richterinnen und Richter des Internationalen Strafgerichtshofs in Den Haag – ein völliges Novum in der Geschichte des IstGH und eine Entwicklung, die sich noch vor einigen Jahren die allerwenigsten hätten vorstellen können.

GELUNGENER AUFTAKT

Das Fachgespräch empfanden alle Beteiligten als große Bereicherung. Daher wurde vereinbart, dieses Format fortzusetzen, um den Kontakt zwischen dem Menschenrechtsbeauftragten und der BRAK weiter zu vertiefen.

NETWORKING UND AKQUISE

Drei Erfolgsfaktoren für die anwaltliche Praxis

Rechtsanwältin Dr. Anja Schäfer, Karriere-Coach für Jurist:innen, Berlin

Networking und Akquise gehören zu den entscheidenden Karriere- und Geschäftsfaktoren im Anwaltsberuf. Dennoch werden sie in Ausbildung und Kanzleialltag häufig vernachlässigt.

Viele Kolleginnen und Kollegen berichten, dass sie erst Jahre nach ihrem Berufseinstieg verstanden haben, wie sehr Mandatsakquise von einem funktionierenden Netzwerk abhängt. Wer jedoch früh beginnt, Kontakte strategisch zu knüpfen und zu pflegen, verschafft sich einen entscheidenden Vorteil – unabhängig davon, ob es um den nächsten Karriereschritt oder um den Ausbau der eigenen Mandatsarbeit geht.

In diesem Beitrag stelle ich drei Erfolgshebel vor, die für Anwältinnen und Anwälte im Kontext von Networking und Akquise entscheidend und daher besonders wichtig sind.

1. POSITIONIEREN SIE SICH FRÜHZEITIG ALS EXPERT:IN

Viele Anwältinnen und Anwälte warten damit, ihre Expertise sichtbar zu machen, bis sie sich als „fertig“ ausgebildet empfinden.

Dabei ist genau das Gegenteil ratsam: Beginnen Sie früh, sich im eigenen Umfeld und nach außen als Expertin bzw. Experte zu positionieren. Das gelingt durch aktive Teilnahme an internen Besprechungen, durch kurze Fachbeiträge auf LinkedIn bzw. dem Kanzleiblog oder durch den Austausch in rechtsgebietsübergreifenden Fachgruppen. Entscheidend ist, dass Ihr Name mit Ihrem Thema verbunden wird.

Der „Mehraufwand“ lohnt sich. Denn wer früh sichtbar ist, wird schneller weiterempfohlen – und hat damit Akquisevorteile, die sich langfristig auszahlen.

2. HALTEN SIE DIE „OHREN OFFEN“ FÜR DAS, WAS AM MARKT PASSIERT

Mandate entstehen dort, wo neue rechtliche Fragen und Beratungsbedarfe auftauchen. Deshalb ist es unerlässlich, den Markt im Blick zu behalten: Suchen Sie regelmäßig das Gespräch mit Mandantinnen und Mandanten, Kolleginnen und Kollegen aus

anderen Kanzleien oder Kooperationspartnerinnen und -partnern. So erfahren Sie frühzeitig, welche rechtlichen Entwicklungen relevant werden und wo neue Beratungsansätze gefragt sind.

Ein interdisziplinärer Austausch ermöglicht es Ihnen, gemeinsam mit anderen innovative Lösungen zu entwickeln – sei es in Form von Publikationen, Vorträgen oder neuen Beratungsmodellen. Auf diese Weise machen Sie Ihr Netzwerk zu einem echten Wettbewerbsvorteil und sichern

sich Akquisemöglichkeiten, bevor andere sie erkennen.

3. BETRACHTEN SIE AKQUISE ALS TEIL IHRER NETWORKING-AKTIVITÄTEN

Die Mandantenakquisition empfinden viele Anwältinnen und Anwälte als unangenehm. Doch Akquise ist nichts anderes als Networking mit einer klaren Zielsetzung.

Wichtig ist, dabei die Reihenfolge einzuhalten: Zunächst Beziehung und Vertrauen aufbauen, dann Expertise zeigen – und erst im dritten Schritt über konkrete Mandate oder Kooperationen sprechen.

Wer diesen Weg konsequent geht, wird feststellen, dass Mandatsakquise weniger mit „Verkaufen“ zu tun hat, sondern vielmehr mit Verlässlichkeit, Sichtbarkeit und Vertrauen. Genau diese Kombination führt dazu, dass Sie weiterempfohlen werden und kontinuierlich an Sichtbarkeit und Reichweite gewinnen – mit der Folge, dass neue Mandate auf Sie zukommen.

FAZIT

Networking und Akquise sind keine Zusatzaufgaben, die nur für Partnerinnen und Partner oder selbstständige Anwältinnen und Anwälte relevant sind. Sie sind Teil Ihres anwaltlichen Alltags – idealerweise vom ersten Berufsjahr an.

Wer früh mit dem Aufbau und der Pflege von Kontakten beginnt, wer die eigene Expertise sichtbar macht und Akquise als Teil des Networkings versteht, legt das Fundament für nachhaltigen beruflichen Erfolg und das persönliche Vorankommen auf der Karriereleiter.



Foto: Master1305/shutterstock.com

ANWALTSCHAFT UNTER DRUCK – UND DIE FAO IN BEWEGUNG

Die wichtigsten Beschlüsse und Debatten der 5. Sitzung der 8. Satzungsversammlung im Überblick

Ass. jur. Anja Jönsson und Rechtsanwältin Dr. Tanja Nitschke, Mag. rer. publ., BRAK, Berlin

Die 5. Sitzung der 8. Satzungsversammlung am 1.6.2026 in Berlin begann mit einem Blick über das nationale Berufsrecht hinaus. In einer aktuellen Stunde erläuterten BRAK-Vizepräsident Dr. Christian Lemke und DAV-Präsident Stefan von Raumer die Europaratskonvention zum Schutz des Anwaltsberufs, die Deutschland am 26.1.2026 unterzeichnete. Sie ist das erste völkerrechtlich verbindliche Abkommen, das gezielt die Anwaltschaft und ihre unabhängige Selbstverwaltung schützt.

Wie konkret die Gefährdungen anwaltlicher Unabhängigkeit sein können, zeigten die Berichte aus der Türkei und den USA: das Verfahren gegen den zunächst abgesetzten und strafrechtlich verfolgten Vorstand der Istanbul Anwaltskammer ebenso wie die Executive Orders der Trump-Administration gegen große US-Kanzleien. Eingriffe in die anwaltliche Unabhängigkeit sind also keineswegs nur ein Randphänomen autoritärer Regime. Entsprechend nachdrücklich warben Lemke und von Raumer für eine rasche Ratifikation der Konvention, deren Umsetzung innerhalb der EU bislang nur zögerlich vorankommt. Damit setzten sie den rechtspolitischen Rahmen, bevor sich das Anwaltsparlament dem nächsten Schwerpunkt zuwandte: der Fachanwaltsordnung.

DAS FACHGESPRÄCH SOLL SEIN ETIKETT VERLIEREN

Für den Ausschuss 1 berichtete die Vorsitzende Silvia Groppler über ein Dauerthema der Reformdiskussion, das Fachgespräch nach § 7 FAO. Der BGH hat seine Funktion präzisiert: keine allgemeine Wissensprüfung, sondern Lücken schließen, die in den schriftlichen Prüfungen sichtbar wurden. Der Ausschuss hält den geltenden Wortlaut für irreführend, weil er diese Beschränkung nicht klar zum Ausdruck bringt. Er will das Fachgespräch durch ein Erörterungsgespräch ersetzen und § 24 FAO entsprechend anpassen.

Daneben beschäftigte sich der Ausschuss mit der Gewichtung von Fällen nach § 5 IV FAO. Die Praxis erweist sich als uneinheitlich, wobei die Kammern deutlich häufiger abwerten als höher gewichten. Der Ausschuss prüft ferner, ob häusliche Gewalt

und Gewaltschutz im Fächerkatalog des Familienrechts künftig ausdrücklich verankert werden sollten.

FACHANWALTSCHAFT FÜR OPFERRECHTE: ZWISCHEN BEDARF UND BEDENKEN

Weiterhin offen bleibt, ob eine eigene Fachanwaltschaft für Opferrechte vorgeschlagen werden soll. Der Ausschuss will zunächst externe Expertise einholen, bevor er sich erneut mit dem Thema befasst. Als neue Aspekte wurden die Entwicklungen im sozialen Entschädigungsrecht, die gewachsene Bedeutung psychosozialer Prozessbegleitung sowie politische Forderungen nach stärkerer Sichtbarkeit von Opferbelangen genannt. Im Plenum regte sich jedoch auch Skepsis: Weil vergleichbare Vorschläge bereits in der Vergangenheit gescheitert waren, warnten Kritiker:innen davor, eine Fachanwaltschaft ohne hinreichend eigenständiges praktisches Bedürfnis zu schaffen.

BESCHLOSSENE ÄNDERUNGEN: STRAFRECHT, GESELLSCHAFTSRECHT UND SPORTRECHT

Konkreter wurde es bei den tatsächlich beschlossenen Änderungen. Bei der Fachanwaltschaft für **Strafrecht** wird § 13 FAO um die „Grundzüge der internationalen Rechtshilfe in Strafsachen“ ergänzt. Hintergrund sind gesetzgeberische Überlegungen dazu; Fachanwält:innen für Strafrecht sollen künftig zumindest über Grundkenntnisse verfügen.

Auch die Fachanwaltschaft für **Handels- und Gesellschaftsrecht**

wurde nachjustiert. § 14i FAO stellt nun klar, dass im internationalen Gesellschaftsrecht und v.a. zum europäischen Gesellschaftsrecht und zur Europäischen Aktiengesellschaft nur Grundzüge verlangt werden. Damit entfällt ein bislang bestehender Wertungswiderspruch. Zugleich wurden Grundzüge des Vereins- und Stiftungsrechts aufgenommen, begründet mit der strukturellen Nähe dieser Rechts-

Die **Beschlüsse der Satzungsversammlung** wurden vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz geprüft und nicht beanstandet. Sie wurden am 14.7.2026 **veröffentlicht** (BRAK-Mitt. 2026, 277) und treten am 1.10.2026 in Kraft



gebiete zum Gesellschaftsrecht und ihrer praktischen Relevanz.

Im **Sportrecht**, einer bislang eher zurückhaltend nachgefragten Fachanwaltschaft, wurden zusätzliche Nachweismöglichkeiten geschaffen, ohne die fachlichen Anforderungen im Kern zu verändern. Künftig können bis zu 20 der 80 nachzuweisenden Fälle aus richterlicher oder schiedsrichterlicher Tätigkeit in der Sport(schieds)gerichtsbarkeit stammen, oder aus einer Tätigkeit als Schlichterin oder Schlichter in sonstigen rechtsförmlichen Verfahren – wobei davon höchstens fünf Fälle auf sonstige rechtsförmliche Verfahren entfallen dürfen. Die übrigen Fälle bleiben der anwaltlichen Tätigkeit vorbehalten.

Ergänzend wurde § 14q FAO sprachlich geschärft: Erfasst sind künftig sportrechtliche Bezüge des geistigen Eigentums, v.a. des Urheber- und Markenrechts, sowie das Persönlichkeitsrecht, das damit nicht länger als bloßer Unterfall des geistigen Eigentums erscheint.

DIGITALE KANZLEIMODELLE UND EINVERNEHMENSANWALT

Auch die übrigen Ausschüsse lieferten Stoff für berufspolitische Debatten. Ausschuss 2 beschäftigt sich weiter mit der Kanzleipflicht und digitalen Kanzleimodellen – Anlass ist das intensiv diskutierte BGH-Urteil zu rein digitalen Kanzleien –, außerdem mit § 30 BORA, Interessenkollisionen und der anwaltlichen Unabhängigkeit. Ausschuss 3 beobachtet, wie Künstliche Intelligenz Honorarmodelle, Erfolgshonorare, Prozessfinanzierung und zivilgerichtliche Online-Verfahren verändern könnte, sieht derzeit aber keinen konkreten Regelungsbedarf.

Ausschuss 4 befasste sich mit den umfangreichen Diskussionen zur Regelung, dass europäische Anwältinnen und Anwälte in Deutschland in bestimmten Verfahren nur gemeinsam mit einem deutschen Einvernehmensanwalt bzw. -anwältin auftreten dürfen. Zudem evaluiert er, wie dies in anderen europäischen Ländern umgesetzt wird.

KI-EINFLUSS AUF HONORARE

Deutlicher wurde der Ausschuss 7 bei juristischen KI-Tools: Eine eigene BORA-Regelung zum KI-Einsatz hält er derzeit nicht für erforderlich, da sich die berufsrechtliche Bewertung im Grundsatz nicht von der Situation bei menschlicher Zuarbeit unterscheidet – die Verantwortung für Prüfung und Verwendung bleibt bei der Anwältin oder dem Anwalt. Zugleich machte der Ausschuss deutlich, dass KI-Kompetenz zur unverzichtbaren Berufsanforderung wird: Wer solche Werkzeuge nutzt, muss ihre Funktionsweise, Grenzen und Risiken verstehen.

VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT IN EXTREMSITUATIONEN

Für lebhaftes Diskussionsinteresse sorgte Ausschuss 6 mit der Frage, wie weit die Verschwiegenheitspflicht reicht, wenn ein Mandant eine Gewalttat ankündigt: Darf oder muss eine Anwältin dann die Polizei informieren? Die Debatte offenbarte, wie belastend solche Situationen in der Praxis sein können. Einigkeit bestand darin, dass stets eine Abwägung im Einzelfall erforderlich ist; eine abstrakte Leitlinie in der BORA erschien dem Plenum ungeeignet, um die Vielfalt möglicher Fallkonstellationen sachgerecht abzubilden.

PRÄAMBEL VERTAGT

Am Ende der Sitzung reichte die Beschlussfähigkeit nicht mehr aus. Zwei Anträge des Ausschusses 8 zur Modernisierung der BORA mussten deshalb vertagt werden. Besonders bedeutsam ist der Vorschlag, der BORA künftig eine Präambel voranzustellen, die das berufliche Selbstverständnis der Anwaltschaft deutlicher formuliert. Auch der persönliche Geltungsbereich in § 1 BORA soll klarer gefasst werden, ausdrücklich mit Blick auf Berufsausübungsgesellschaften. Beide Punkte stehen in der nächsten Sitzung ganz oben in der Tagesordnung.

Die Satzungsversammlung ist ein unabhängiges Beschlussorgan, das organisatorisch bei der BRAK angesiedelt ist (s. [Nitschke, BRAK Magazin 1/2023, 13](#)). Sie erlässt auf Grundlage der BRAO ergänzende Regelungen in der BORA und der FAO. Stimmberechtigt sind ausschließlich die von den Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten direkt gewählten Delegierten der regionalen Rechtsanwaltskammern. Alle Mitglieder arbeiten ehrenamtlich. Die nächste Sitzung der Satzungsversammlung findet am **7.12.2026** in Berlin statt. – Ausführlicher zur 5. Sitzung der 8. Satzungsversammlung: [Nachrichten aus Berlin 12/2026](#).

NEUE OPTIONEN FÜR DIE WIRTSCHAFTSRECHTLICHE STREITBEILEGUNG

Der Schiedsgerichtshof bei der DIHK

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Dr. Christian Groß, Berlin, Geschäftsführer
des Schiedsgerichtshofs bei der DIHK

Mit dem Schiedsgerichtshof (SGH) bei der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) startete Ende 2024 eine neue Institution für wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten.

BRAUCHEN WIR IN DEUTSCHLAND WIRKLICH EINE WEITERE SCHIEDSINSTITUTION?

Schiedsgerichtsbarkeit spielt in Deutschland – auch im internationalen Vergleich – bislang nur eine begrenzte Rolle. Die Zahl institutionell administrierter Verfahren liegt hierzulande lediglich im niedrigen drestelligen Bereich pro Jahr. Selbst unter Einbeziehung ad hoc geführter Verfahren bleibt Schiedsgerichtsbarkeit ein spezialisiertes Instrument.

Viele grenzüberschreitende Streitigkeiten werden vor ausländischen Schiedsinstitutionen geführt. Deutschland ist eine der führenden Exportnationen, hat aber Nachholpotenzial als Rechts- und Schiedsstandort.

Klassische Schiedsinstitutionen sind zudem häufig auf große, internationale Verfahren ausgerichtet, staatliche Gerichte sind für Unternehmen oft mit zeitlichen und strategischen Unsicherheiten verbunden. Gerade für mittlere Streitwerte fehlte bislang ein praxistaugliches Angebot. Der SGH bietet gerade für dieses Streitwertsegment ein maßgeschneidertes Verfahren, das Effizienz, Planbarkeit und Vertraulichkeit miteinander verbindet. Er versteht sich deshalb als gezielte Ergänzung.

IST DER SGH MITTELSTANDSFREUNDLICH?

Der SGH richtet sich organisatorisch und wirtschaftlich konsequent an den Bedürfnissen mittelständischer Unternehmen aus. Verfahren sollen grundsätzlich innerhalb von zwölf Monaten abgeschlossen werden, im Fast-Track-Verfahren regelmäßig sogar innerhalb von sechs Monaten.

Hinzu kommt die digitale Verfahrensführung. Schriftsätze und Anlagen werden über eine digitale Verfahrensmanagementplattform eingereicht und verwaltet. Alle Beteiligten haben jederzeit unmittelbar Zugriff auf Dokumente und den aktuellen Verfahrensstand. Verfahrenskonferenzen und



Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin – Sitz des Schiedsgerichtshofs und der DIHK

Foto: Publicon | CC-BY-SA 4.0

mündliche Verhandlungen können zudem per Videokonferenz durchgeführt werden. Das reduziert organisatorischen Aufwand und erleichtert insbesondere bei überregionalen oder internationalen Streitigkeiten die Verfahrenskoordination erheblich.

Auch die Verfahrenskosten sind bewusst schlank. Die Honorare für Schiedsrichter und die Bearbeitungskosten bewegen sich im internationalen Vergleich am unteren Ende. Bei Streitwerten bis 250.000 Euro entscheidet grundsätzlich ein Einzelschiedsrichter. Das hält Verfahren effizient und für die Parteien besser kalkulierbar. Gleichzeitig bleiben die klassischen Vorteile der Schiedsgerichtsbarkeit erhalten, etwa Vertraulichkeit, Flexibilität und die internationale Vollstreckbarkeit von Schiedssprüchen.

Wichtig ist dabei: Der SGH soll keine „vereinfachte“ Schiedsgerichtsbarkeit sein, sondern ein institutioneller Rahmen, der wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten aller Art effizienter und zugänglicher organisiert.

WELCHE ROLLE SPIELEN INTERNATIONALE VERFAHREN?

§ 10a IV Nr. 3 IHKG, ermöglicht der DIHK ausdrücklich eine Einrichtung zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten „im In- oder Ausland“. Dies wurde im Gesetzgebungsverfahren bewusst aufgenommen, weil die exportorientierte deutsche Wirtschaft zunehmend auf verlässliche institutionelle Streitbeilegungsmechanismen für grenzüberschreitende Konflikte angewiesen ist. Denn Schiedssprüche werden auf Grundlage des New Yorker Übereinkommens heute in mehr als 170 Staaten anerkannt und vollstreckt. Schiedsverfahren kön-

nen deshalb beim SGH selbstverständlich sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch geführt werden.

Der SGH ist zudem in das weltweite Netzwerk der deutschen Auslandshandelskammern eingebunden und damit auch für Unternehmen im Ausland eine natürliche Anlaufstelle. Das stärkt die Akzeptanz des SGH und schafft Vertrauen bei Wirtschaftspartnern aus unterschiedlichen Rechtsräumen. Zugleich eröffnet das Netzwerk praktische Unterstützungsmöglichkeiten etwa bei der Organisation internationaler Anhörungen oder digitaler Verfahrenselemente.

Hinzu kommt, dass Schiedsverfahren den Parteien ein neutrales Streitforum bieten. Anders als vor staatlichen Gerichten muss keine Partei ihre Ansprüche zwingend vor den Gerichten des Vertragspartners verfolgen. Gerade bei grenzüberschreitenden Vertragsbeziehungen kann das die Akzeptanz des Verfahrens erheblich erhöhen.

WAS UNTERSCHIEDET DEN SGH VON ANDEREN SCHIEDSINSTITUTIONEN?

Ein wesentlicher Unterschied liegt im institutionellen Aufbau. Der SGH ist bei der Deutschen Industrie- und Handelskammer angesiedelt. Die DIHK und die IHK sind Körperschaften des öffentlichen

Rechts und stehen damit für Beständigkeit, Neutralität und Integrität.

Der SGH knüpft an eine lange Tradition regionaler IHK-Schiedsgerichte an.

Mit dem SGH besteht nun erstmals ein bundesweit einheitliches institutionelles Angebot mit gemeinsamen Schiedsregeln und zentraler Verfahrensadministration.

Hinzu kommt, dass der SGH bewusst aus der Perspektive der Wirtschaft gedacht ist. Er ist eine Einrichtung der Nachfrageseite – also der Unternehmen –, nicht primär derjenigen, die Schiedsverfahren anbieten. Diese Perspektive prägt die organisatorische Ausrichtung und die konkrete Verfahrensgestaltung und stärkt zugleich das Vertrauen der Unternehmen in die Institution.

WIE LANGWIERIG SIND SCHIEDSVERFAHREN BEIM SGH?

Schiedsverfahren werden regelmäßig nur in einer Instanz geführt. Doch sie sind nicht automatisch schneller oder kostengünstiger als staatliche Gerichtsverfahren. Gerade in komplexen Wirtschaftsstreitigkeiten können Umfang, Internationalität und Konfliktodynamik zu erheblichen Aufwänden führen.

Verfahren werden deshalb beim SGH von Beginn an aktiv strukturiert. Bereits frühzeitig werden Zeitpläne abgestimmt und Verfahrensschritte konzentriert. Ziel ist es, Verfahren grundsätzlich innerhalb von zwölf Monaten abzuschließen; für eilbedürftige Streitigkeiten gibt es ein Fast-Track-Verfahren mit verkürzten Fristen. Hinzu kommt die effiziente, vollständig digitale Verfahrensführung. Dabei geht es nicht um Beschleunigung um jeden Preis, sondern um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Verfahrensqualität, Planbarkeit und Effizienz.

KONKURRIERT DER SGH MIT STAATLICHEN GERICHTEN?

Der SGH versteht sich ausdrücklich nicht als Konkurrenz, sondern als Ergänzung zur staatlichen Gerichtsbarkeit. Staatliche Gerichte bleiben das Rückgrat der Rechtsdurchsetzung und sind für einen funktionierenden Rechtsstaat unverzichtbar. Schiedsgerichtsbarkeit ermöglicht insbesondere bei wirtschaftsrechtlichen Streitigkeiten ein stärker flexibilisiertes, vertrauliches und international anchlussfähiges Verfahren.

Staatliche Gerichtsbarkeit und Schiedsgerichtsbarkeit sind vielfach miteinander verzahnt. Staatliche Gerichte unterstützen etwa bei der Bestellung von Schiedsrichtern, bei einstweiligen Maßnahmen oder im Vollstreckungsverfahren. Beide Systeme ergänzen sich innerhalb einer modernen Streitbeilegungslandschaft – es geht daher mehr darum, welche Form der Streitbeilegung im konkreten Fall am besten passt.

WIE PROFITIEREN ANWALTICHE BERATER VOM SGH?

Für die anwaltliche Praxis verschiebt sich der Schwerpunkt von der reinen Verfahrensführung hin zur vorausschauenden Gestaltung von Streitbeilegung. Die Entscheidung für staatliche Gerichtsbarkeit, Schiedsverfahren oder hybride Streitbeilegungsmodelle wird heute häufig bereits im Rahmen der Vertragsgestaltung getroffen. Daher sollte auch der SGH bei der Gestaltung wirtschaftsrechtlicher Verträge mitgedacht und gegebenenfalls durch entsprechende Schiedsklauseln einbezogen werden.

Anwältinnen und Anwälten eröffnet der SGH zugleich ein erweitertes Tätigkeitsfeld – sowohl in der Parteivertretung als auch in der Mitwirkung als Schiedsrichter oder Beisitzer.

Eine Langfassung des Beitrags ist [online](#) abrufbar.

Auf der [Internetseite des Schiedsgerichtshofs](#) finden Anwälte:innen Informationen zur Verfahrensgestaltung, die Schiedsregeln sowie Muster-Schiedsklauseln und einen Kostenrechner.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM, ist im Arbeitsrecht längst kein Randthema mehr. In der betrieblichen Praxis wird es jedoch sehr unterschiedlich verstanden: Teils als bloße Vorstufe zur krankheitsbedingten Kündigung, teils als nahezu grenzenloses Instrument zur Beschäftigungssicherung. Beides greift zu kurz. Ein wirksames BEM ist weder „Ausgliederungsmanagement“ noch Beschäftigungsgarantie.

Das BEM ist in erster Linie ein rechtlich regulierter Suchprozess nach Maßnahmen, mit denen Beschäftigte trotz gesundheitlicher Einschränkungen wieder arbeiten können – oder wie es der Gesetzestext in § 167 II SGB IX formuliert: mit denen Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann.

Die Gesetzesbegründung macht deutlich, dass hierbei sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte und Reha-Träger an einem gemeinsamen Strang ziehen müssen. Weder können die Mitarbeitenden tatenlos bleiben, da das BEM vom Arbeitgeber keinen fertigen Maßnahmenkatalog verlangt, noch kann der Arbeitgeber sich auf die reinen Arbeitsplatzvorgaben beschränken, da auch Maßnahmen ganz anderer Natur in Betracht kommen, wie z.B. der Verweis auf eine medizinische Reha oder Unterstützungsmaßnahmen im privaten Bereich.

Arbeitgeber stehen hierbei nicht nur vor der Herausforderung der ordnungsgemäßen Einladung zum BEM, sondern vor allem der Durchführung. Es muss ernsthaft nach Maßnahmen gesucht, Stellen, Ämter und Personen hinzugezogen und datenschutzkonform dokumentiert werden. Das BEM darf nicht vorschnell oder einseitig mit dem Hinweis beendet werden, es bestünden keine weiteren Maßnahmenansätze. Zugleich dürfen Maßnahmen nicht dauerhaft zulasten anderer Beschäftigter gehen.

Für Beschäftigte liegt die Herausforderung oft darin, wie viel sie von sich preisgeben. Das BEM ist weder Schuldeingeständnis noch Pflicht zur Offenlegung aller Diagnosen. Richtig genutzt, bietet es einen gesetzlich geschützten Rahmen, um Arbeitsbedingungen, Einschränkungen und Unterstützungsleistungen zu klären. Dafür braucht es allerdings deren Mitwirkung: Welche Tätigkeiten sind noch möglich, welche nicht mehr, welche Unterstützung wäre hilfreich? Der Blick sollte neben Ein-

schränkungen auch Kenntnisse, Erfahrung und Spezialwissen umfassen.

Wie intensiv das BEM durchgeführt werden muss, kommt auf den Einzelfall an. Hierbei ist nicht die Diagnose entscheidend, sondern welche Einschränkungen daraus für die konkrete Arbeit folgen. Deshalb beginnt ein gutes BEM mit dem Abgleich des Anforderungsprofils des Arbeitsplatzes und des Fähigkeitsprofils der betroffenen Person: Was gelingt gesundheitlich und fachlich gut, was nur unter Bedingungen? Welche Tätigkeiten sind kritisch, welche Belastungen vermeidbar? Erst daraus ergeben sich sinnvolle Maßnahmen – etwa technische Hilfen, organisatorische Anpassungen oder die Einbindung externer Leistungsträger. Ob alle Maßnahmen auch umsetzbar sind, entscheidet eine genaue Zumutbarkeitsprüfung.

Ein gutes BEM verlangt mehr als Musterformulare – nämlich Struktur, Rollenklärung und eine realistische, rechtlich belastbare Suche nach umsetzbaren Lösungen. Gerade für Rechtsanwält:innen liegt darin eine wichtige Schnittstelle von Arbeitsrecht und BEM: Sie prüfen nicht nur kündigungsrechtliche Risiken, sondern können den Suchprozess in der Beratung oder als Vertrauensperson eigener Wahl strukturiert und lösungsorientiert begleiten. So verstanden kann BEM im besten Sinne bedeuten: „Bleib Ein Mitarbeitender“.

BEM INTENSIV: STRATEGIEN FÜR ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER (04257836)

Referentin:

**Angela Huber, Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Sozialrecht, München**

Live-Stream via DAI eLearning Center,
10.11.2026, 09:00–14:45 Uhr,
5,0 Zeitstunden – mit Bescheinigung nach
§ 15 FAO

Informationen und Anmeldungen:
Deutsches Anwaltsinstitut e. V.
Tel.: 0234 97064-0; Fax: 0234 703507
E-Mail: info@anwaltsinstitut.de
www.anwaltsinstitut.de

Answers

Die KI von Otto Schmidt

NEU:
Dokumenten-
Upload und
Sprach-
eingabe

Bildmotiv  generiert

Wir schenken Ihnen mehr als Sie denken.

Dokumenten-Upload und Spracheingabe – das sind die neuen Premium-Features in Answers. Die bewährte und mehrfach ausgezeichnete KI prüft Ihre eigenen Dokumente im Handumdrehen und generiert Antworten auf Basis der rechtssicheren Literatur in Otto Schmidt online. Answers ist ISO/IEC27001-zertifiziert, wird auf Servern in der EU gehostet, ist vollständig DSGVO-konform und erfüllt die Anforderungen nach § 43e Abs. 3 BRAO, § 57 Abs. 1 StBerG und § 43 Abs. 1 Satz 1 WPO.

Answers ist mit 5 Prompts pro Tag in den Modulen in Otto Schmidt online enthalten. Answers mit Premium-Features und unbegrenzten Prompts kann einfach hinzugebucht werden.



Überzeugen Sie sich selbst
Start-Abo: 3 Monate nutzen,
nur 2 Monate zahlen!
otto-schmidt.de/answers

ottoschmidt

Das WEG ist das ZIEL.



Neuaufgabe!

Jennißen

WEG Kommentar

Herausgegeben von RA Dr. Georg Jennißen.
Bearbeitet von RiAG Dr. Dr. Andrik Abramenko;
Notar a.D. Prof. Dr. Dr. Herbert Grziwotz;
Notar a.D. Dr. Jörn Heinemann; VorsRiLG
Dr. Johannes Hogenschurz; RA Dr. Georg
Jennißen; MinRat Dr. Hendrik Schultzy;
RA Dr. Michael Sommer, LL.M.; VorsRiLG
Dr. Martin Suilmann; Notar Prof. Dr. Maximilian
Zimmer; VorsRiLG Dr. Frank Zscheschack.
9. neu bearbeitete Auflage 2026, ca. 1900 Seiten,
gbd., ca. 150 €. Erscheint im September.
ISBN 978-3-504-45085-4.

Das Werk online

otto-schmidt.de/akr
juris.de/mieter

Answers

otto-schmidt.de/answers

Topaktueller Begleiter durch jedes WEG-Mandat

Der kompakte Großkommentar zum gesamten Wohnungseigentumsrecht: Wie gewohnt hoch strukturiert und in überzeugender Darstellungstiefe werden die zahlreichen Detailfragen des WEG stichhaltig beantwortet. Den Bearbeitern ist es gelungen, die Konturen, die die Rechtsprechung dem WEMoG inzwischen gegeben hat, wirkungsvoll darzustellen.

Neu kommentiert in der 9. Auflage u.a.: Neuregelungen zu virtuellen Wohnungseigentümerversammlungen, Einsatz von Steckersolargeräten und zu den Erleichterungen beim Einbau Erneuerbarer-Energien-Anlagen, Kohlendioxidkostenaufteilungsgesetz. Die Bearbeitungen durchdringen präzise alle neuen Entwicklungen und enthalten die für den konkreten Fall nötigen, frischen Argumentationslinien. **Überzeugende Meinungen:** BGH und Obergerichte zitieren den Kommentar, wenn es um wohnungseigentumsrechtliche Streitfragen geht. Wer den Jennißen nutzt, hat die besseren Argumente.

Leseprobe und Bestellung:
otto-schmidt.de

otto schmidt