

Anwaltsgerichtshof NRW, 1 AGH 10/20

Datum: 15.01.2021
Gericht: Anwaltsgerichtshof NRW
Spruchkörper: 1. Senat des Anwaltsgerichtshofs
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 AGH 10/20
ECLI: ECLI:DE:AWGHNRW:2021:0115.1AGH10.20.00

Tenor: Die Klage wird abgewiesen.

 Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

 Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

 Dem Kläger bleibt nachgelassen, die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des vollstreckbaren Betrages abzuwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des zu vollstreckenden Betrages leistet.

 Der Streitwert wird auf 50.000,00 Euro festgesetzt.

Gründe	1
I.	2
Mit Schreiben vom 15.08.2019 beantragte der Kläger die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft bei der beklagten Rechtsanwaltskammer. Dabei gab er an, seine Kanzlei ab dem 15.08.2019 in E bei Herrn E2 einrichten zu wollen. Die formularmäßig gestellte Frage „Wollen Sie nach ihrer Zulassung neben dem Rechtsanwaltsberuf noch eine sonstige Tätigkeit ausüben?“ beantwortete der Kläger mit „Ja“ und gab als Arbeitgeber an „Q/U“.	3
Dem Antrag beigefügt war eine „Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag“ vom 06.08.2019 zwischen der Firma Q GmbH aus G und dem Kläger.	4
Dort heißt es ua.:	5
§ 2 „Tätigkeit“ Abs. 1, „Q überlässt seinen Kunden Personal für die Durchführung von Arbeiten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Mit Vertragsbeginn wird der/die Arbeitnehmer/in als Zeitarbeiter/in für Q tätig. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die Belange von Q zu wahren und die übertragenen Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Können auszuführen.“	6
Abs. 2, „Die Einstellung des/der Arbeitnehmer/in erfolgt als Volljurist/in. Q ist berechtigt dem/der Arbeitnehmer/in auch eine andere, dessen/deren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende, gleichwertige und gleich bezahlte Aufgabe zuzuweisen“.	7
Abs. 3, „Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, bei Kunden von Q tätig zu werden“.	8

...	9
Abs. 5, „Das allgemeine Direktionsrecht gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in steht grundsätzlich Q zu. Während des Arbeitseinsatzes wird es hinsichtlich der Aufgaben im Kundenbetrieb dem Kunden übertragen. Ein Vertragsverhältnis zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und dem Kunden wird durch diese Tätigkeit jedoch nicht begründet“.	10
§ 3 „Arbeitsentgelt“ Abs. 1, „Der/die Arbeitnehmer/in wird in die tarifliche Entgeltgruppe 9 ERTV eingruppiert. Der geltende tarifliche Stundenlohn beträgt derzeit 21,71 € (brutto).“	11
Ebenfalls war dem Antrag des Klägers der Arbeitsvertrag zwischen Q und dem Kläger vom 28.08.2018 beigelegt.	12
Dort heißt es u. a.: „Präambel“ Abs. 1, „B ist seit dem 01.06.2007 für Q tätig, zunächst als Geschäftsführer und seit dem 01.01.2018 als Arbeitnehmer. Mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages werden alle bisher geltenden Geschäftsführer-Anstellungsverträge oder sonstige Nebenabreden aufgehoben.	13
Abs. 2 Die Gesellschafterstellung von B bleibt durch den Abschluss dieses Arbeitsvertrages unberührt“.	14
§ 2, „Tätigkeit“ „Der Arbeitnehmer wird als Senior Director/Personalberater eingestellt. Das Arbeitsgebiet des Arbeitnehmers umfasst insbesondere folgende Tätigkeiten: Betreuung und Entwicklung des Geschäftsbereichs Legal Temp (Kanzlei und Inhouse) Akquisition von Neukunden Organisation und Durchführung von Vertriebsoffensiven Kandidatenauswahl in Absprache mit dem Operational Management Übernahme von Projektaufgaben Mitwirkung bei der Bearbeitung einzelner Themenbereiche der Geschäftsführung.“	15
...	16
§ 4, „Nebentätigkeit“ „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine ganze Arbeitszeit und Arbeitskraft Q zu widmen. Es ist ihm während der Dauer dieses Vertrages nicht gestattet, eine andere bezahlte Tätigkeit bzw. eine Tätigkeit, für die üblicherweise eine Vergütung gewährt wird, auszuüben. Dies gilt einschließlich einer Teilzeitbeschäftigung oder selbständigen Tätigkeit, sofern nicht eine vorherige ausdrückliche schriftliche Zustimmung von Q vorliegt. Q wird eine solche Zustimmung erteilen, soweit betriebliche Belange durch die Tätigkeit nicht beeinträchtigt werden.“	17
§ 5, „Vergütung“ Abs. 2, „Darüber hinaus erhält der Arbeitnehmer einen Bonus. Der Bonus richtet sich nach dem konsolidierten Jahres-EBIT der Gesellschafterin der Gesellschaft Q2 GmbH (vormals N GmbH) für das jeweilige Geschäftsjahr. Grundlage ist das von dem Beirat der Q2 GmbH verabschiedete Budget.“	18
Abs. 3, „Sofern das konsolidierte EBIT der Gesellschaft das budgetierte EBIT des jeweiligen Geschäftsjahres zu 100 % erreicht, erhält der Arbeitnehmer einen Bonus in Höhe von ... Euro. Bis zu einer EBIT- Zielerreichung von 80 % erhält der Arbeitnehmer keinen Bonus. Pro Prozentpunkt, um den die EBIT- Zielerreichung von 80 % überschritten wird, erhält der Arbeitnehmer einen Bonus in Höhe von ... Euro maximal jedoch bis zu einem Bonus in Höhe von ... Euro.“	19
Ebenfalls war dem Antrag des Klägers beigelegt eine „Freistellungserklärung zur Vorlage bei der Rechtsanwaltskammer E“ der Q vom 06.08.2019 sowie eine „Tätigkeitsbeschreibung zur Vorlage bei der Rechtsanwaltskammer E“ vom 06.08.2019.	20
Mit Schreiben vom 22.08.2019 bat die Beklagte den Kläger um Vorlage des Überlassungsvertrages zwischen U und Q, einer Freistellungserklärung von U und einer Erklärung von U, dass er, der Kläger, für die Kanzlei nicht nach außen als Rechtsanwalt aufträte und lediglich im Back Office tätig sei.	21

- Daraufhin übersandte der Kläger mit Schreiben vom 01.10.2019 den "Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag" zwischen Q und U vom 09.08.2019, eine "unwiderrufliche Einverständnis- und Freistellungserklärung" vom 15.08.2019 von U sowie eine "Tätigkeitsbeschreibung zur Vorlage bei der Rechtsanwaltskammer" vom 16.08.2019 von U. 22
- Mit Schreiben vom 11.10.2019 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass nach jetziger Aktenlage Bedenken gegen die Erteilung der Zulassung als Rechtsanwalt bestünden. Sie wies darauf hin, dass weder ein Fall des § 46 Abs. 1 BRAO noch ein solcher nach § 46 Abs. 2 BRAO gegeben sei. Nach den vorliegenden Tätigkeitsbeschreibungen obliege ihm unter anderem die Wahrnehmung von Gerichtsterminen. Damit trete er als Rechtsanwalt im Rechtsverkehr nach außen in Erscheinung, was unzulässig sei. Damit würde der Kläger eine mit dem Anwaltsberuf unvereinbare Tätigkeit ausüben. 23
- Mit Schreiben vom 14.11.2019 zeigten die jetzigen Prozessbevollmächtigten des Klägers dessen Vertretung gegenüber der Beklagten an. Sie teilten mit, dass der Kläger erst dann nach außen in Gerichtsverfahren bzw. gegenüber Mandanten der Kanzlei auftreten werde, wenn ihm die Zulassung als Rechtsanwalt erteilt worden sei. Die Bestimmungen des § 46 Abs. 1 und 2 BRAO seien verfassungs- und europarechtskonform auszulegen. Deshalb sei es dem Kläger erlaubt für diese Kanzlei die Tätigkeit eines Rechtsanwaltes auszuüben. 24
- Auf die Bitte der Beklagten mit Schreiben vom 19.11.2019, mitzuteilen, ob der Kläger nach Erteilung der Zulassung auch als Rechtsanwalt für die Kanzlei U als Entleiher nach außen aufzutreten beabsichtige, ließ der Kläger mit anwaltlichem Schreiben vom 02.12.2019 mitteilen, dass der Kläger nach Erteilung der Zulassung auch als Rechtsanwalt nach außen auftreten solle. Auf Nachfrage der Beklagten mit Schreiben vom 10.12.2019, ob beabsichtigt sei, dass der Kläger für die Kanzlei U als Entleiher als Rechtsanwalt nach außen aufzutreten beabsichtige, ließ der Kläger mit anwaltlichem Schreiben vom 16.12.2019 mitteilen, dass der Kläger nach Zulassung als Rechtsanwalt auch für die Kanzlei U nach außen auftreten solle. Der Kläger solle demnach nicht untermandatiert oder unter eigenem Briefkopf, sondern unter dem Briefkopf der Kanzlei U auftreten. 25
- Mit Schreiben vom 02.01.2020 teilte die F Versicherung AG der Beklagten mit, dass sie ihre vorläufige Deckungszusage widerrufen habe. 26
- Mit Bescheid vom 13.03.2020 lehnte die Beklagte den Antrag des Klägers auf Zulassung zur Rechtsanwaltschaft vom 15.08.2019 ab. Zur Begründung führte sie aus, dass die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft gemäß § 7 Nr. 8 BRAO zu versagen sei, da der Kläger eine Tätigkeit ausübe, die mit dem Beruf des Rechtsanwalts, insbesondere seiner Stellung als unabhängiges Organ der Rechtspflege, nicht vereinbar sei. Das Gesetz sehe nur noch zwei „Arten“ von angestellten Rechtsanwälten vor. Zum einen den Rechtsanwalt mit einer Zulassung als „niedergelassener“ Rechtsanwalt im Sinne von § 46 Abs. 1 BRAO als Angestellter eines Arbeitgebers, der selbst als Rechtsanwalt, Patentanwalt oder rechts- oder patentanwaltliche Berufsausübungsgesellschaft tätig sei und zum anderen den Rechtsanwalt mit Zulassung als Syndikusrechtsanwalt im Sinne von § 46 Abs. 2 BRAO als Angestellter eines sonstigen Arbeitgebers, wobei die ausgeübte Tätigkeit anwaltlicher Natur sein müsse und sich die Befugnis zur Beratung und Vertretung gemäß § 46 Abs. 5 BRAO auf die Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers beschränke. Aus den überreichten Unterlagen und den erteilten Auskünften ergebe sich, dass das Anstellungsverhältnis des Klägers mit Q nicht unter § 46 Abs. 2 BRAO falle, da der Kläger für Q nicht anwaltlich tätig werden solle. Andererseits bestünde gerade kein Anstellungsverhältnis zwischen dem Kläger und der Rechtsanwaltskanzlei U, das unter § 46 Abs. 1 BRAO fallen würde. Der Kläger übe damit eine im Gesetz nicht nur nicht vorgesehene, sondern der Gesetzesintention zuwiderlaufende und deshalb gemäß § 7 Nr. 8 BRAO mit dem Beruf des Rechtsanwalts nicht vereinbare Tätigkeit aus. Hinzu komme noch, dass offenbar auch der Haftpflichtversicherer Bedenken hinsichtlich einer Versicherbarkeit der Konstruktion hege und jedenfalls die Erteilung einer vorläufigen Deckungszusage verweigere bzw. widerrufen habe. 27

Gegen diesen dem Kläger am 17.03.2020 zugestellten Bescheid richtet sich die Klage des Klägers. Er macht geltend, dass die Ablehnung der Zulassung zur Rechtsanwaltschaft rechtswidrig sei und ihn in seinen Rechten verletze. Ein Versagungsgrund nach § 7 Nr. 8 BRAO läge nicht vor, da er keine Tätigkeit ausübe, die mit dem Beruf des Rechtsanwalts nicht vereinbar sei. Anders als die Beklagte meine, sei seine Tätigkeit als Leiharbeitnehmer in einem Entleihbetrieb nicht unvereinbar mit seiner Tätigkeit als selbständiger Rechtsanwalt. Eine Zulassungsversagung wegen zweitberuflicher Tätigkeit sei bereits aufgrund von Art. 12 GG nur in eng begrenztem Umfang zulässig. Vor diesem Hintergrund komme die Zulassungsversagung nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesgerichtshofs nur dann in Betracht, wenn die zweitberufliche Tätigkeit des Rechtsanwalts – hier Ersttätigkeit als Tätigkeit als Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb und Zweittätigkeit als Tätigkeit als selbständiger Rechtsanwalt - im Einzelfall bei objektiv vernünftiger Betrachtung eine Pflichtenkollision deutlich abzeichnet und die Pflichtenkollision nicht durch Berufsausübungsregelungen beseitigt werden könne.

28

Die Beklagte behaupte lediglich pauschal, dass er eine der Gesetzesintention zuwiderlaufende Tätigkeit ausübe. Der Versagungsgrund des § 7 Nr. 8 BRAO verlange in beiden Tatbestandsalternativen eine Pflichtenkollision zwischen Erst- und Zweittätigkeit. Es müsse sich eine konkrete Konfliktsituation zwischen den zwei Tätigkeiten im Einzelfall deutlich abzeichnen. Hier sei eine Interessenkollision zwischen seiner Tätigkeit als Jurist bei einem Entleihbetrieb und der anvisierten Tätigkeit als selbständiger Rechtsanwalt nicht zu befürchten; sie sei faktisch ausgeschlossen. Die materiellen Tätigkeitsbereiche von Erst- und Zweittätigkeit liefen bildlich gesprochen eher parallel, als dass sie kollidierten. Für die hiesige Konstellation der Tätigkeit eines Juristen beim Entleihunternehmen werde eine Vereinbarkeit jedenfalls dann angenommen, wenn dem Rechtsanwalt, wie hier, die rechtliche und tatsächliche Ausübungsmöglichkeit vertraglich garantiert werde. Aus der Begründung der Beklagten werde deutlich, dass sie seine erste Tätigkeit gar nicht darauf geprüft habe, ob sie im Einzelfall und in ihrer konkreten Ausgestaltung der Zulassung als selbständiger Rechtsanwalt entgegenstehe. Es wäre an der Beklagten gewesen, darzulegen, ob die konkrete Art einer anderen beruflichen Tätigkeit und ihre rechtliche Ausgestaltung mit dem Anwaltsberuf in Einklang stünde. Vielmehr erachte sie unzulässigerweise seine erste Tätigkeit pauschal bereits aufgrund der Natur seines Einsatzes als Leiharbeitnehmer für unvereinbar mit dem Beruf des Rechtsanwalts. Ihre Ausführungen wirkten daher eher wie ein standespolitisches Statement als wie eine rechtliche Prüfung. Standespolitische Erwägungen könnten aber bei der Frage der Zulassungsversagung aufgrund der hohen Grundrechtsrelevanz keine Rolle spielen. Sowohl das Bundesverfassungsgericht als auch der Gesetzgeber postulierten den Grundsatz der Offenheit des Anwaltsberufes für neue Beratungsmodelle. Die personelle Ausstattung solcher Beratungsmodelle sei untrennbar mit der Beratungstätigkeit selbst verbunden. Immer häufiger bestünde gerade bei größeren Anwaltssozialitäten das Bedürfnis, Rechtsanwälte flexibel in bestimmten, zeitlich befristeten Projekten einzusetzen. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern unterstehe nicht nur dem besonderen Schutz des Europarechts, sondern sei gerade aufgrund der positiven beschäftigungspolitischen Effekte in der rechtsuchenden Öffentlichkeit völlig akzeptiert. Die Versagung der Zulassung seitens der Beklagten widerspreche den Maßstäben des Bundesverfassungsgerichts in seinem Beschluss vom 04.11.1992 (1 BvR 79/85).

29

Der angefochtene Bescheid beruhe nicht nur auf der Fehlannahme, die Ersttätigkeit sei mit der Zweittätigkeit nicht vereinbar, sondern auch auf der Fehlannahme, dass seine erste Tätigkeit gar nicht zulassungsfähig sei. Richtig sei vielmehr, dass auch für seine erste Tätigkeit die Zulassung als Rechtsanwalt bzw. als Syndikusrechtsanwalt erteilt werden könnte. Der Verweis der Beklagten, dass er die Möglichkeit habe, im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses nach § 46 Abs. 1 BRAO unmittelbar für U tätig zu werden, offenbare nicht nur ein irritierendes Verständnis der Beklagten von der grundgesetzlich gewährleisteten Berufsausübungsfreiheit, sondern lege auch nahe, dass die Beklagte über den Zulassungsantrag möglicherweise anders entschieden hätte, wenn er direkt beim Entleiher angestellt wäre. Dies treffe nicht zu, da er im Rahmen seiner Ersttätigkeit als Syndikusrechtsanwalt zugelassen werden könne. Der entgegenstehenden Auffassung des Bayerischen Anwaltsgerichtshofs in seinem Urteil vom 10.07.2017 (BayAGH III 4 – 6/16) sei

30

nicht zu folgen. Denn das Gericht habe das Wortlautargument überbewertet und die Aussagen aus der Gesetzesbegründung, die gegen eine Regelungslücke sprechen sollen, unzutreffend wiedergegeben. Tatsächlich stützten sowohl die Analyse der amtlichen Begründung zur Neuordnung der BRAO als auch teleologische Erwägungen die Auslegungsansätze der herrschenden Literatur, die den Begriff des Arbeitgebers in § 46 BRAO zutreffend funktionsbezogen auslegten. Eine solche Auslegung, nach der der Entleihbetrieb auch Arbeitgeber im Sinne des § 46 BRAO sein könne, sei nicht nur nach einer Wortauslegung, einer historischen, systematischen und teleologischen Auslegung, sondern überdies bereits aus verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Gründen zwingend geboten. Eine funktionsbezogene Auslegung des Arbeitgeberbegriffs sei auch mit § 46 Abs. 5 Satz 2 BRAO vereinbar.

Eine konkrete Konfliktsituation zwischen Erst- und Zweittätigkeit sei strukturell ausgeschlossen. Ausschließlicher Geschäftsgegenstand des Zeitunternehmens sei es, Rechtsanwälte im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Rechtsanwaltskanzleien oder Unternehmen zu überlassen. Weder dürfe ein Zeitarbeitsunternehmen selbst Rechtsdienstleistungen anbieten noch komme es bei einer reinen Personalgestaltung zu Konfliktsituationen wie sie einem Rechtsanwalt in den von der Rechtsprechung anerkannten konkreten Konfliktsituationen begegnen könnten. Die Beklagte habe nicht auch nur mit einem Wort erörtert, ob einer vermeintlichen Konfliktlage zwischen Erst- und Zweittätigkeit nicht durch mildere Mittel, etwa eine Selbstverpflichtungserklärung des Klägers bzw. des Ver- und Entleihers hätte begegnet werden können. Bei der gebotenen funktionsbezogenen Auslegung des Arbeitgeberbegriffs in § 46 ff BRAO sei der Kläger bei einem anwaltlichen Arbeitgeber tätig. 31

Der Kläger beantragt, 32

- 1. 33
den Bescheid der Beklagten vom 13.03.2020 aufzuheben, 34
- 2. 35
die Beklagten zu verurteilen, den Kläger als Rechtsanwalt zuzulassen.

Die Beklagte beantragt, 36

die Klage abzuweisen. 37

Die Versagungsgegenklage des Klägers sei unbegründet. 38

Der Zulassung des Klägers stehe die Ausübung einer unvereinbaren Tätigkeit im Sinne des § 7 Nr. 8 BRAO entgegen. Die beabsichtigte Tätigkeit als Rechtsanwalt auch für Mandanten von U widerspreche den Regelungen der BRAO zu angestellten Rechtsanwälten. Der Versagungsgrund des § 7 Nr. 8 BRAO diene dem Schutz der notwendigen Vertrauensgrundlage der Rechtsanwaltschaft und bezwecke die Sicherung der Anwaltstätigkeit als freien und unabhängigen Beruf. Bezugspunkt der Zulassungsversagung gemäß § 7 Nr. 8 BRAO gegenüber dem Kläger sei, dass dieser neben seiner im Antrag dargestellten Tätigkeit zugleich auch als Rechtsanwalt für U tätig sein wolle. Im Rahmen des Zulassungsverfahrens habe der Kläger jedoch keine Erklärung von U beigebracht, nach welcher der Kläger für diese lediglich im Back Office eingesetzt werde. Vielmehr sei deutlich geworden, dass der Kläger auch unmittelbar für U als Rechtsanwalt auftreten solle. Indem der Kläger zumindest auch und möglicherweise sogar ausschließlich für die Entleiherin als Rechtsanwalt auftreten wolle, beabsichtige er die Ausübung einer berufsrechtlich unzulässigen Tätigkeit, da Leiharbeiter in dieser Funktion nicht als Rechtsanwalt tätig sein dürften. Denn die Arbeitnehmerüberlassung eines Rechtsanwalts an eine Rechtsanwaltskanzlei falle nicht unter die in § 46 BRAO geregelten Anstellungsformen. Die BRAO gehe grundsätzlich vom Berufsbild eines unabhängig und selbständig tätigen Rechtsanwalts aus. Gleichwohl bestimme § 46 BRAO zwei Möglichkeiten, nach denen 39

Rechtsanwälte als Angestellte beschäftigt werden könnten. Einerseits könne ein Rechtsanwalt gemäß § 46 Abs. 1 BRAO als Angestellter eines anwaltlichen Arbeitgebers beschäftigt werden. Andererseits könne ein Rechtsanwalt gemäß § 46 Abs. 2 BRAO für einen nicht-anwaltlichen Arbeitgeber tätig werden, soweit sich seine anwaltliche Tätigkeit auf diesen beschränke. Die Tätigkeit des Klägers als Leiharbeitnehmer, welcher durch den Verleiher im Wege der Arbeitnehmerüberlassung an eine Rechtsanwaltskanzlei übertragen werde, falle unter keinem Gesichtspunkt unter diese Anstellungsformen.

Gemäß § 46 Abs. 1 BRAO dürften Rechtsanwälte ihren Beruf als Angestellte solcher Arbeitgeber ausüben, die als Rechtsanwälte, Patentanwälte oder rechts- oder patent-anwaltliche Berufsausübungsgesellschaften tätig seien. Zwischen dem Kläger, Q und U liege jedoch die hiervon abweichende Situation einer Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des § 1 Abs. 1 AÜG vor. Vorliegend bestehe zwischen dem Kläger und Q ein Anstellungsvertrag; zwischen Q und U bestehe wiederum ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, auf dessen Grundlage entlehene Arbeitnehmer bei U eingebunden würden. Im Verhältnis zwischen U und dem Kläger bestehe keine vertragliche Beziehung. Inwieweit sich diese vertragliche Situation der Arbeitnehmerüberlassung unter § 46 Abs. 1 BRAO subsumieren lasse, hänge maßgeblich von der Definition des Arbeitgebers im Sinne dieser Norm ab. Sofern dieser Begriff des Arbeitgebers rein formal als der Vertragspartner des Angestellten bestimmt werde, komme U aufgrund der fehlenden Vertragsbeziehung zum Kläger nicht als Arbeitgeber in Frage. Arbeitgeber im Sinne des § 46 Abs. 1 BRAO wäre sodann Q, wobei diese Gesellschaft jedoch keine anwaltliche Arbeitgeberin im Sinne von § 46 Abs. 1 BRAO sei. Umgekehrt sei U zwar eine rechtsanwaltliche Berufsausübungsgesellschaft. Als entleihende Rechtsanwaltskanzlei wäre sie jedoch nur dann als Arbeitgeber im Sinne des § 46 Abs. 1 BRAO zu verstehen, wenn dieser Begriff völlig unabhängig von den Vertragsbeziehungen allein auf Grundlage eines funktionellen Ansatzes bestimmt würde. Aus der Auslegung der Norm ergebe sich unzweifelhaft, dass der Arbeitgeber im Sinne des § 46 BRAO formal zu bestimmen sei und somit derjenige sei, mit dem der Angestellte seinen Arbeitsvertrag geschlossen habe. Für eine funktionale Bestimmung des Arbeitgebers in § 46 BRAO bestehe kein Anhaltspunkt. Dies folge aus einer grammatischen, einer systematischen, einer historisch-teleologischen sowie einer verfassungs- und europarechtskonformen Auslegung.

Zudem handele es sich bei der Ersttätigkeit des Klägers für Q bzw. U nicht um die Tätigkeit eines Syndikusrechtswaltes. Auch im Sinne von § 46 Abs. 2 S. 1 BRAO sei der Arbeitgeber formal zu bestimmen. Folglich sei Q ebenfalls im Sinne dieser Vorschrift die Arbeitgeberin des Klägers und zugleich erfülle Q als Personaldienstleisterin auch die Eigenschaft als nicht-anwaltlicher Arbeitgeber im Sinne des § 46 Abs. 2 S. 1 BRAO. Der Kläger werde bei seiner beabsichtigten Tätigkeit jedoch nicht für Q anwaltlich tätig. Insbesondere stelle die vom Kläger beabsichtigte gerichtliche Vertretung eine anwaltliche Tätigkeit dar. Diese solle jedoch nicht für Q, sondern vielmehr für die Mandanten von U erfolgen.

Entgegen der Auffassung des Klägers seien die zulässigen Anstellungsformen von Rechtsanwälten gemäß § 46 BRAO abschließend geregelt. Für davon abweichende Anstellungsverhältnisse verbleibe nur die Möglichkeit einer Anstellung als Jurist ohne Zulassung zur Rechtsanwaltschaft. Dies ergebe sich ebenfalls aus einer grammatischen, systematischen, historischen, teleologischen und verfassungs- und europarechtskonformen Auslegung von § 46 BRAO.

Es stelle einen Verstoß gegen § 46 BRAO dar, dass der Kläger seine Zulassung zwar neben seiner beruflichen Tätigkeit für Q bzw. U begehre. Zugleich wolle er aber nach erfolgter Zulassung auch anwaltlich für die Mandanten von U auftreten. Da mit einer umfassenden Zulassungsversagung jedoch eine erhebliche Einschränkung der Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG einhergehe, erfordere der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, dass der Widerspruch zwischen der Nebentätigkeit und § 46 BRAO grundsätzlich durch eine weniger schwerwiegende Berufsausübungsregelung aufgelöst werde, durch die eine Tätigkeit mit der Zulassung für U vermieden werden würde. Die Tätigkeitsverbote aus § 45 Abs. 1 Nr. 4, Abs.

2 Nr. 2 BRAO stellten keine ausreichenden Berufsausübungsregelungen dar, mit denen sichergestellt werde, dass der Kläger nicht aufgrund seiner Zulassung unmittelbar für U tätig werde. Denn diese Tätigkeitsverbote verhinderten nicht, dass der Kläger in solchen Fällen unmittelbar für U tätig werde, in denen er bisher keine Arbeiten durchgeführt habe. Zudem könnte der Kläger nach seiner Zulassung zur Rechtsanwaltschaft auch argumentieren, dass er nunmehr all seine Tätigkeiten für U als anwaltliche Tätigkeit ausübe und die Tätigkeitsverbote aus § 46 BRAO daher nicht eingriffen. Auf diese Weise würde die Unterscheidung zwischen der anwaltlichen Tätigkeit und der weiteren Tätigkeit, die grundsätzlich durch die BRAO vorgesehen sei, völlig unmöglich werden. Deshalb bedürfe es zur wirksamen Absicherung, dass der Kläger als Leiharbeitnehmer nicht zugleich auch in der entleihenden Kanzlei als Rechtsanwalt tätig werde, einer einschränkenden Selbstverpflichtung von U, nach welcher der Kläger nur im Back Office tätig werde. Eine solche Selbstverpflichtung verlange die Beklagte in ständiger Verwaltungspraxis, soweit neben einer Haupttätigkeit als Leiharbeitnehmer eine Zulassung zur Rechtsanwaltschaft begehrt werde. Nur auf diese Weise könne abgesichert werden, dass nicht die eindeutige Regelung in § 46 BRAO unterlaufen werde. Der Kläger habe eine solche Erklärung jedoch nicht beigebracht. Vielmehr sei im Rahmen des Zulassungsverfahrens bekräftigt worden, dass der Kläger schlussendlich wie ein bei U unmittelbar angestellter Rechtsanwalt eingesetzt werden solle. Einem drohenden Verstoß gegen § 46 BRAO habe im vorliegenden Fall demnach auch nicht durch eine Selbstverpflichtung der Entleiherkanzlei entgegengetreten werden können.

Ferner stünde der Zulassung des Klägers zur Rechtsanwaltschaft auch die fehlende Deckungszusage der Berufshaftpflichtversicherung entgegen. Die Zulassung erfolge gemäß § 12 Abs. 1 BRAO durch Aushändigung der Zulassungsurkunde. Gemäß § 12 Abs. 2 Nr. 2 BRAO dürfe diese jedoch nur ausgehändigt werden, wenn der Bewerber den Abschluss der Berufshaftpflichtversicherung nachgewiesen oder eine vorläufige Deckungszusage vorgelegt habe. Aufgrund des Widerrufs der vorläufigen Deckungszusage durch die F Versicherung AG mit Schreiben vom 02.01.2020 sei diese Voraussetzung für die Zulassung nicht erfüllt. 44

Schließlich ergäben sich Bedenken hinsichtlich der vom Kläger beabsichtigten Kanzleieinrichtung. Nach den Angaben seines Zulassungsantrages beabsichtige der Kläger seine Kanzlei bei Herrn E2 einzurichten. Dieser sei jedoch nicht als Rechtsanwalt zugelassen. Aufgrund der fehlenden unmittelbaren Bindung von Herrn E2 an die berufsrechtlichen Pflichten bestünden erhebliche Bedenken, ob die vom Kläger geplante Kanzleieinrichtung den gesetzlichen Anforderungen aus § 27 Abs. 1 BRAO, § 5 BORA genüge. 45

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst ihrer Anlagen verwiesen. 46

Der Senat hat die Verwaltungsvorgänge der Beklagten beigezogen. 47

II. 48

Die zulässige Klage des Klägers ist unbegründet, weil ihn der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 13.03.2020 nicht in seinen Rechten verletzt, § 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO, § 112c Abs. 1 Satz 1 BRAO . 49

1.Denn die Beklagte hat die beantragte Zulassung zu Recht versagt, weil der Zulassung der Versagungsgrund des § 7 Nr. 8 BRAO entgegensteht. Nach § 7 Nr. 8 BRAO ist die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft zu versagen, wenn die antragstellende Person eine Tätigkeit ausübt, die mit dem Beruf des Rechtsanwalts, insbesondere seiner Stellung als unabhängiges Organ der Rechtspflege nicht vereinbar ist oder das Vertrauen in seine Unabhängigkeit gefährden kann. 50

Denn zutreffend hat die Beklagte in ihrem angefochtenen Beschluss darauf abgestellt, dass die beabsichtigte Tätigkeit des Klägers auch für Mandanten des Entleihbetriebes U mit § 7 Nr. 8 BRAO nicht vereinbar ist. 51

Der Senat teilt die Bewertung der Beklagten, dass diese beabsichtigte Tätigkeit weder der Anstellungsform des § 46 Abs. 1 BRAO noch der des § 46 Abs. 2 BRAO unterfällt und dass die Anstellungsformen in § 46 BRAO für Rechtsanwälte in einem Angestelltenverhältnis abschließend geregelt sind. 52

1.1. Die hier gegebene Konstellation einer Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 AÜG wird nicht von § 46 Abs. 1 BRAO erfasst. Dies wäre nur dann zu bejahen, wenn die entleihende Rechtsanwaltskanzlei als Arbeitgeber im Sinne des § 46 Abs. 1 BRAO anzusehen wäre. Die vertragliche Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung besteht jedoch nicht zwischen dem Kläger und U, sondern zwischen dem Kläger und Q. Für eine Auslegung dahin, dass § 46 Abs. 1 BRAO auch eine funktionale Bestimmung des Begriffs des Arbeitgebers zulasse, besteht keine Grundlage. 53

Der Wortlaut der Norm bietet keinen Anhaltspunkt dafür, dass es auf eine funktionale Arbeitgeberstellung ankommt, etwa durch Bezugnahme auf die Weisungsbefugnis und den Tätigkeitserfolg des Arbeitnehmers. Durch die Verwendung des Begriffspaars Angestellter – Arbeitgeber wird vielmehr ein starker Bezug auf die unmittelbare vertragliche Beziehung zwischen diesen beiden Parteien deutlich. Dies entspricht auch dem allgemeinem Begriffsverständnis (vgl. Wikipedia unter <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitgeber>: „Arbeitgeber sind natürliche oder juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis beschäftigen“). 54

Für die systematische Auslegung weist die Beklagte zu Recht darauf hin, dass die BRAO den Begriff des Arbeitgebers lediglich in § 46 Abs. 1 und Abs. 2 BRAO sowie in § 46c BRAO verwendet. Wegen des engen Regelungszusammenhangs ist davon auszugehen, dass diesen Normen ein einheitliches Begriffsverständnis zugrunde liegt. Der Umstand, dass dieses Begriffsverständnis nicht an die funktionale Beziehung, sondern an die vertragliche Beziehung des Arbeitsverhältnisses anknüpft, wird aus der Regelung des § 46a Abs. 1 Satz 2 BRAO deutlich. Denn dort wird Bezug genommen auf das Vorliegen von „Arbeitsverhältnissen“. Die Beklagte weist auch zutreffend darauf hin, dass der Gesetzgeber keine ausdrückliche Definition des Begriffs des Arbeitgebers für erforderlich gehalten hat, obwohl er in § 46 Abs. 3 und Abs. 4 BRAO solche Definitionen vorgenommen hat. 55

Auch die historisch-teleologische Auslegung spricht dafür, dass der Begriff des Arbeitgebers nicht funktional, sondern vertragsrechtlich zu bestimmen ist. Die Beklagte weist zutreffend darauf hin, dass der Gesetzgeber in den Gesetzesmaterialien mehrfach den Begriff des Arbeitgebers verwendet und dabei durchgängig auf das unmittelbare Arbeitsverhältnis von Angestellten und Arbeitgeber abstellt. So heißt es etwa: „Er steht einerseits als Rechtsberater in einem festen Dienst- oder Angestelltenverhältnis zu einem bestimmten nichtanwaltlichen Arbeitgeber (Syndikus) und ist in dieser Eigenschaft aufgrund des im Arbeitsverhältnis geltenden Prinzips der Über- und Unterordnung und seiner Weisungsgebundenheit nicht als Rechtsanwalt tätig“ (BT-Drucks. 18/5201, S. 14) sowie „Das Vertretungsverbot innerhalb des Anstellungsverhältnisses ist ... erforderlich, um ein Ungleichgewicht zwischen den Prozessparteien bzw. den Verfahrensbeteiligten zu verhindern“ (BT-Drucks. 18/5201, S. 31) und „Die unselbständige Ausübung des Rechtsanwaltsberufs kann auf einem Anstellungsverhältnis zu einem anwaltlichen Arbeitgeber oder einem nichtanwaltlichen Arbeitgeber beruhen“ (BT-Drucks. 18/5201 S. 31). Ebenfalls zutreffend weist die Beklagte darauf hin, dass die rein formale Bestimmung des Arbeitgebers zur größtmöglichen Rechtssicherheit beiträgt und die Unsicherheit vermeidet, die sich im Fall einer funktionalen Abgrenzung wegen der sich dann stellenden Grenzfälle ergeben kann. 56

Verfassungs- und europarechtliche Gesichtspunkte erfordern ebenfalls nicht ein funktionales Verständnis des Arbeitgeberbegriffs. Zwar schränkt § 46 Abs. 1 BRAO - wie auch § 46 Abs. 2 BRAO - durch die Umschreibung der Anstellungsmöglichkeit das Grundrecht auf Berufsfreiheit ein; § 46 BRAO als einschränkendes Gesetz wahrt jedoch den zu beachtenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Denn die Einschränkung hat nur geringes Gewicht auch unter Berücksichtigung des von dem Kläger angeführten Gesichtspunkts, dass es ein 57

erhebliches praktisches Bedürfnis für die Arbeitnehmerüberlassung zugelassener Rechtsanwälte an Rechtsanwaltskanzleien gäbe. Denn den Rechtsanwaltskanzleien bleibt die Möglichkeit, Juristen im Wege der Arbeitnehmerüberlassung zu beschäftigen, etwa für Tätigkeiten im Back Office, sowie Aufgaben, deren Erledigung Rechtsanwälten vorbehalten ist, durch solche erledigen zu lassen. Zudem verweist die Beklagte mit Recht auf die Möglichkeit, mit Rechtsanwälten befristete Anstellungenverträge zu schließen oder Untermandate zu vergeben. Die vom Kläger ebenfalls angeführte Regelung des Art. 4 LeiharbeitsRL (RL 2008/1004/EG) erklärt Verbote oder Einschränkungen „aus Gründen des Allgemeininteresses“ für gerechtfertigt; die Gewährleistung einer unabhängigen und funktionsfähigen Rechtspflege stellt ein solches gewichtiges Allgemeininteresse dar.

1.2. Ebenso wenig handelt es sich bei der Tätigkeit als Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb um die Tätigkeit eines Syndikusrechtsanwalts nach § 46 Abs. 2 BRAO. Hier gelten die gleichen Grundsätze zur Auslegung des Arbeitgeberbegriffs wie zuvor zu § 46 Abs. 1 BRAO. Hieraus folgt, dass Q im Sinne von § 46 Abs. 2 BRAO Arbeitgeber des Klägers ist; Q erfüllt als Personaldienstleister auch die Eigenschaft als nicht-anwaltlicher Arbeitgeber nach § 46 Abs. 2 Satz 1 BRAO. Allerdings wird der Kläger bei seiner beabsichtigten Tätigkeit nicht für Q anwaltlich tätig. Syndikusrechtsanwälte dürfen jedoch im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses allein für ihren Arbeitgeber anwaltlich tätig werden. Nach § 46 Abs. 5 Satz 1 BRAO ist die Befugnis des Syndikusrechtsanwalts zur Beratung und Vertretung auf die Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers beschränkt. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs sind die Ausnahmetatbestände des § 46 Abs. 5 Satz 2 BRAO abschließend und nicht analogiefähig (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BGH, Urteil vom 22.06.2020 – AnwZ (Brg) 23/19, juris Rn. 30).

1.3. Zutreffend geht die Beklagte davon aus, dass § 46 BRAO die zulässigen Anstellungsformen von Rechtsanwälten abschließend regelt. 59

Der Wortlaut von § 46 Abs. 1 BRAO einerseits und § 46 Abs. 2 BRAO andererseits zeigen, dass das Gesetz für das Berufsbild des angestellten Rechtsanwalts zwei Gestaltungsformen bereithält. Zum einen den bei einem anwaltlichen Arbeitgeber angestellten Rechtsanwalt nach § 46 Abs. 1 BRAO und zum anderen den Syndikusrechtsanwalt nach § 46 Abs. 2 BRAO. Der Wortlaut des § 46 BRAO lässt für ein davon abweichendes Berufsbild keinen Raum. Die grammatische Auslegung führt deshalb dazu, dass derjenige, der – wie der Kläger – die Voraussetzungen keines dieser beiden Berufsbilder erfüllt, nicht den Beruf als Rechtsanwalt ausüben kann. 60

Zur systematischen Auslegung der BRAO weist die Beklagte zutreffend darauf hin, dass der das Leitbild der BRAO darstellende Rechtsanwalt selbständig seinen Beruf ausübt (BT-Drucks. 18/5201 S. 13; Weyland/Träger, BRAO, 10. Aufl., 2020, § 46 Rn. 2). Die Tätigkeit eines angestellten Rechtsanwalts bildet deshalb eine abweichende Gestaltung von dem gesetzlichen Grundfall. Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zum abschließenden Verständnis und der fehlenden Analogiefähigkeit der Regelung des § 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 bis 3 BRAO (vgl. Urteil vom 22.06.2020 – AnwZ (Brg) 23/19, juris Rn. 30) belegt, dass der Gesetzgeber weitere Ausnahmen vom Grundsatz der Unabhängigkeit gerade nicht gewollt und deshalb nicht zugelassen hat. 61

Dies belegt auch die historische Auslegung. Denn der Gesetzgeber hat gerade an den Anfang seiner Begründung für die Neuregelung des Rechts der Syndikusrechtsanwälte (BT-Drucks. 18/5201 S. 13) die Erwägung gestellt, dass „die Tätigkeit angestellter Rechtsanwälte, insbesondere der Syndikusanwälte, berufsrechtlich ausdrücklich geregelt und dabei klar umrissen werden“ soll. Die Beklagte weist zu Recht darauf hin, dass bereits diese Intention des Gesetzgebers verdeutlicht, dass Regelungszweck eine klare Bestimmung des Berufsbilds angestellter Rechtsanwälte ist. Damit wäre es nicht zu vereinbaren, wenn die Absätze 1 und 2 des § 46 BRAO keine abschließende Regelung enthielten. Dementsprechend heißt es in dem weiteren Verlauf der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 18/5201 S. 19) ausdrücklich: „Ein Rechtsanwalt kann seine Angestelltentätigkeit folglich auf folgende Weise ausüben (Grundtypen): a) Tätigkeit als Angestellter eines anderen 62

Rechtsanwalts oder einer anderen in § 46 Abs. 1 BRAO genannten Person oder Gesellschaft und b) anwaltliche Tätigkeit als Angestellter eines nichtanwaltlichen sonstigen Arbeitgebers (Syndikusrechtsanwalt).“ Diese Aufzählung des Gesetzgebers spricht sehr deutlich gegen eine Zulässigkeit einer dritten Form der Tätigkeit eines angestellten Rechtsanwalts. Der von dem Kläger betonte Umstand, dass es in der Gesetzesbegründung weiter heißt, dass „ergänzend zu den zuvor dargestellten Grundtypen der Ausübung des Rechtsanwaltsberufs als angestellter Rechtsanwalt ... Mischformen der Ausübung des Rechtsanwaltsberufs weiterhin möglich“ seien (BT-Drucks. 18/5201 S. 19), rechtfertigt keine andere Bewertung. Denn der Gesetzgeber selbst hat durch seine nachfolgenden Ausführungen, dass ein Syndikusrechtsanwalt „mithin neben seiner Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt selbständig als freier Anwalt, als Angestellter eines anderen Rechtsanwalts oder eines anderen sozietätsfähigen Berufs tätig sein oder eine sonstige mit dem Rechtsanwaltsberuf vereinbare Tätigkeit als Selbständiger oder Angestellter (§ 7 BRAO) ausüben“ könne sowie dass die Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt auch bei mehreren nichtanwaltlichen sonstigen Arbeitgebern parallel ausgeübt werden könne, soweit kein Zulassungshindernis entgegenstehe, gezeigt, dass er keineswegs eine allgemeine Offenheit für jegliche Anstellungsformen verfolgt hat. Ebenfalls zutreffend verweist die Beklagte darauf, dass aus dem Umstand, dass der Gesetzgeber die Gestaltungsform der Arbeitnehmerüberlassung in keiner Weise angesprochen hat, nicht etwa angenommen werden kann, dass er diese Gestaltungsform als mitgeregelt betrachtet hat. Denn aus dem Gesamtregelungskonzept des Gesetzgebers kann nur geschlossen werden, dass dies nicht irrtümlich geschehen ist, sondern darauf beruht, dass der Gesetzgeber diese Gestaltungsform nicht miterfassen wollte. Dies schließt zugleich eine ergänzende Auslegung oder Analogiebildung aus (AnwGH Bayern NJW-RR 2017, 1404 Rn. 22; ebenso AnwGH Baden-Württemberg NJW 2018, 560 Rn. 54 ff mit Anmerkung Huff).

Teleologische Gesichtspunkte stützen zudem das Ergebnis der vorgenannten Auslegungsmethoden. Denn die Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen zur Absicherung der fachlichen Unabhängigkeit der Syndikusrechtsanwälte (vgl. § 46 Abs. 4, Abs. 5 Satz 1 BRAO) würde unterlaufen durch die Zulassung der Möglichkeit atypischer Anstellungsverträge, denn es bestünde die Gefahr von Schutzlücken bei diesen atypischen Anstellungsverhältnissen. 63

Schließlich erfordern verfassungs- und europarechtliche Gesichtspunkte ebenfalls nicht die Zulassung weiterer Gestaltungsformen anwaltlicher Tätigkeit. Wie bereits oben dargestellt, schränkt zwar § 46 Abs. 1 BRAO - wie auch § 46 Abs. 2 BRAO - durch die Umschreibung der Anstellungsmöglichkeit das Grundrecht auf Berufsfreiheit ein; § 46 BRAO als einschränkendes Gesetz wahrt jedoch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Denn – wie ebenfalls bereits vorerwähnt – bleibt den Rechtsanwaltskanzleien die Möglichkeit, Juristen im Wege der Arbeitnehmerüberlassung zu beschäftigen, etwa für Tätigkeiten im Back Office, sowie Aufgaben, deren Erledigung Rechtsanwälten vorbehalten ist, durch solche erledigen zu lassen. 64

2.Damit erweist sich die beabsichtigte Tätigkeit des Klägers auch für Mandanten des Entleihbetriebes U im Rahmen seiner Zweittätigkeit – neben seiner Ersttätigkeit als Leiharbeitnehmer im Entleihbetrieb - als mit § 7 Nr. 8 BRAO nicht vereinbar. 65

Die unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit zu erwägende Beschränkung auf Tätigkeitsverbote nach § 45 BRAO kommt nicht in Betracht. Denn keiner der dort normierten Tätigkeitsverbote könnte verhindern, dass der Kläger für U anwaltlich außerhalb des Back Office tätig wird, weil der Anwendungsbereich insbesondere von § 45 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 Nr. 2 BRAO allein Vorbefassungen erfasst. 66

Deshalb weist die Beklagte zutreffend darauf hin, dass die einzig in Betracht kommende Absicherung gegen eine anwaltliche Tätigkeit des Klägers im Entleihbetrieb U in einer Selbstverpflichtung des Entleihbetriebs besteht, wonach sich die Tätigkeit des Klägers im Entleihbetrieb auf eine solche im Back Office beschränkt. Eine solche Erklärung hat der 67

Kläger jedoch nicht beigebracht. Er hat vielmehr vorgetragen, dass gerade beabsichtigt ist, ihn im Entleihbetrieb wie ein dort unmittelbar angestellter Rechtsanwalt zu beschäftigen.

3. Den Nachweis des Abschlusses einer Berufshaftpflichtversicherung bzw. die Vorlage einer vorläufigen Deckungszusage hat der Gesetzgeber nicht als Versagungsgrund nach § 7 BRAO, sondern als Voraussetzung der Aushändigung der Zulassungsurkunde nach § 12 Abs. 2 Nr. 2 BRAO ausgestaltet. Darauf, dass der Kläger weder den Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung nachgewiesen noch eine vorläufige Deckungszusage vorgelegt hat, kommt es deshalb nicht an. 68

4. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob die vom Kläger geplante Kanzleieinrichtung bei Herrn E2 den Anforderungen aus § 27 Abs. 1 BRAO, § 5 BORA genügt. Denn aus § 14 Abs. 3 Nr. 1 BRAO folgt, dass dem zugelassenen Rechtsanwalt ein Zeitraum von drei Monaten ab Zulassung für die Einrichtung einer Kanzlei zur Verfügung steht (vgl. Weyland/Vossebürger, BRAO, 10. Aufl., 2020, § 14 Rn. 88 sowie Weyland/Weyland, BRAO, 10. Aufl., 2020, § 7 Rn. 3a). 69

5. Die Nebenentscheidungen beruhen auf §§ 112c, 194 Abs. 1 Satz 1 BRAO, §§ 154 Abs. 1, 167, 173 VwGO, § 709 ZPO. 70

Ein Anlass, die Berufung nach § 124 VwGO, § 112c Abs. 1 BRAO zuzulassen, besteht nicht. Weder weist die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten auf noch hat die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung (§§ 124a Abs. 1 Satz 1, 124 Abs. 2 Nr. 2 und 3 VwGO); die entscheidungserheblichen Fragen sind in der höchstrichterlichen Rechtsprechung geklärt. Ein Fall der Divergenz nach § 124 Abs. 2 Nr. 4 VwGO ist ebenfalls nicht gegeben, weil das Urteil des Senats tragend weder von der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, des Bundesverwaltungsgerichts, des Bundesverfassungsgerichts oder des gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes abweicht. 71

Rechtsmittelbelehrung 72

Gegen dieses Urteil kann innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils die Zulassung der Berufung beantragt werden. Der Antrag ist bei dem Anwaltsgerichtshof für das Land Nordrhein-Westfalen, Heßlerstraße 53, 59065 Hamm, zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Bundesgerichtshof, Herrenstraße 45 a, 76133 Karlsruhe, einzureichen. Die Berufung ist nur zuzulassen, 73

- 1. wenn ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen, 74
75
- 2. wenn die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist, 76
- 3. wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat, 77
- 4. wenn das Urteil von einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs, des Bundesverwaltungsgerichts, des gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 78
- 5. 79

wenn ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

Vor dem Bundesgerichtshof müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfeverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Das gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Bundesgerichtshof eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte und Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, zugelassen. Ferner sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) bezeichneten Personen und Organisationen als Bevollmächtigte zugelassen. Ein nach dem Vorstehenden Vertretungsberechtigter kann sich selbst vertreten; es sei denn, dass die sofortige Vollziehung einer Widerrufsverfügung angeordnet und die aufschiebende Wirkung weder ganz noch teilweise wiederhergestellt worden ist. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen.

80

Die Festsetzung des Streitwerts ist unanfechtbar (§ 194 Abs. 3 Satz 1 BRAO).

81