FACHINFO-MAGAZIN

MKG

MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

ffi Verlag
Freie Fachinformationen

Von erfahrenen Praktikern für junge Juristinnen und Juristen

Ausgabe 2/21

BERUFSRECHT

Die große BRAO-Reform: Die praktisch wichtigsten Änderungen im Überblick

Tim Günther

KANZLEIPRAXIS

Die Gestaltung von Aufhebungsverträgen in der anwaltlichen Praxis – was ist zu beachten?

Petra Geißinger

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Parteiverrat – Teil 1: Rechtsgrundlagen, widerstreitende Interessen und konkrete Anwendung

Gesine Reisert

KANZLEIPRAXIS

Zehn bewährte Impulse für mehr Zeit und Umsatz als Anwältin oder Anwalt

Jasmin Isphording

KARRIERE

Verhandlungstaktik und Intrinsik – weshalb ich mich bei Verhandlungen gut kennen sollte

Peter Schönberger

RECRUITING

Die Anwaltskanzlei als Ausbilder – Teil 2: Recruiting von Auszubildenden und Praktikant:innen

Carmen Wolf

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

juris Das Rechtsportal
schweitzer Fachinformationen
20 JAHRE beck-online DIE DATENBANK
RA-MICRO KANZLEISOFTWARE
DeutscheAnwaltAkademie
DATEV
Fachseminare von Fürstenberg
Anwaltssekretariat.de
advo-spezial®

Wir möchten sicherstellen, dass Anwältinnen und Anwälte bei uns die Informationen bekommen, die sie suchen.

Jetzt teilnehmen und Bäume pflanzen lassen!

MKG
MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

Leserumfrage: Was beschäftigt Anwält*innen im Jahr 2021?

HIER ABSTIMMEN

MKG

INHALT

Tim Günther

BERUFSRECHT
Die große BRAO-Reform: Die praktisch wichtigsten Änderungen im Überblick
Von Tim Günther 3

Petra Geißinger

KANZLEIPRAXIS
Die Gestaltung von Aufhebungsverträgen in der anwaltlichen Praxis – Teil 1: Abgrenzung zur Kündigung, AGB-Kontrolle, Vergütungshinweise
Von Petra Geißinger 6

Gesine Reisert

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG
Parteiverrat – Teil 1: Rechtsgrundlagen, widerstreitende Interessen und konkrete Anwendung
Von Gesine Reisert 10

Jasmin Isphording

KANZLEIPRAXIS
Zehn bewährte Impulse für mehr Zeit und Umsatz als Anwältin oder Anwalt
Von Jasmin Isphording 14

Peter Schönberger

KARRIERE
Verhandlungstaktik und Intrinsik – weshalb ich mich bei Verhandlungen gut kennen sollte
Von Peter Schönberger 17

Carmen Wolf

RECRUITING
Die Anwaltskanzlei als Ausbilder – Teil 2: Recruiting von Auszubildenden und Praktikant:innen
Von Carmen Wolf 20

TIM GÜNTHER

Rechtsanwalt Tim Günther ist seit über zehn Jahren als Rechtsanwalt tätig und Partner der Jähne Günther Rechtsanwälte PartGmbB mit einem Beratungsschwerpunkt im Wirtschafts- und Berufsrecht. Er ist Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz und Versicherungsrecht.

www.jaehne-guenther.de

DIE GROßE BRAO-REFORM: DIE PRAKTISCH WICHTIGSTEN ÄNDERUNGEN IM ÜBERBLICK

Die große Reform der BRAO und anderer Berufsordnungen (bspw. PAO) steht uns bevor und soll noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden. Seit Januar dieses Jahres gibt es nun einen Regierungsentwurf zum kommenden Gesetz. Hervorzuheben sind dabei vor allem Neuregelungen für berufsrechtliche Pflichten und gesellschaftsrechtliche Anpassungen. Diese sollen im Überblick vorgestellt werden.

ZIEL DER BRAO-REFORM

Die letzte umfassende Reform des Berufsrechts ist schon einige Jahre her und hatte viele rechtliche Fragen ungeklärt gelassen. Einige der daraus resultierenden Rechtsfragen und -probleme des Berufsrechts soll die jetzige Reform beseitigen und den aktuellen Begebenheiten und rechtlichen Entwicklungen anpassen. Sie soll dabei nicht nur Neuerungen für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, sondern auch für viele andere Freiberufler bringen. Erklärtes Ziel ist es vor allem, Vollständigkeit und Kohärenz der einzelnen Berufsrechte zu schaffen und ein in sich geschlossenes und modernes Gesamtsystem für Berufsausübungsgesellschaften zu entwickeln.

NEUERUNGEN IM BEREICH DER INTERESSENKOLLISION

Aus berufsrechtlicher Perspektive interessant ist der Gesetzesentwurf zunächst im Bereich der Interessenkollisionen und der Vorbefassung.

§ 43a Abs. 4 BRAO-E sieht vor, dass der Rechtsanwalt – sowie nach § 39a Abs. 4 PAO-E der Patentanwalt – nicht tätig werden darf, wenn er einen anderen Mandanten in derselben Rechtssache bereits im widerstreitenden Interesse beraten oder vertreten hat. Insoweit entspricht die Norm aktueller Rechtslage. Sie wird aber erweitert: Es soll nun auch ein Tätigkeitsverbot geben, wenn man in Ausübung seines Berufs im Rahmen eines anderen Mandatsverhältnisses eine vertrauliche Information erhalten hat, die für die Rechtssache von Bedeutung ist und deren Verwendung in der Rechtssache im Widerspruch zu den Interessen des vorhergehenden Mandats stehen würde. Außerdem wird die Erstreckung auf die ganze Berufsausübungsgesellschaft (bekannt als „Sozietätserstreckung“) nunmehr auch gesetzlich in der BRAO (und nicht nur in der BORA, die eine Satzung ist) bzw. der PAO geregelt.

Fälle eines solchen „Sozietätswechslers“ und seine Infizierung der neuen Kolleginnen und Kollegen sowie die Berücksichtigung der Referendar:innen oder Patentanwaltsanwärter:innen sollen gesetzlich geregelt werden. Eine Ausnahme gilt allerdings dann, wenn der Mandant oder die Mandantin nach ent-

sprechender Aufklärung einwilligt und geeignete Vorkehrungen die Einhaltung der Verschwiegenheit der Rechtsanwältin bzw. des Rechtsanwalts gewährleisten. Ferner soll eine bisher umstrittene Einschränkung der Interessenkollision gesetzlich verankert werden: Nach der Entwurfsbegründung soll die nicht vorbefasste Anwältin bzw. der nicht vorbefasste Anwalt jetzt auch seine neuen Kolleg:innen nicht mehr „infizieren" (so schon: Günther/Grupe, WRP 2020, 166).

§ 45 BRAO-E und § 41 PAO-E regeln die nicht-(patent)anwaltliche Vorbefassung neu. Dies betrifft den praktisch relevanten Fall, dass ein Rechts- bzw. Patentanwalt außerhalb seines Berufes bereits mit einem Sachverhalt vorbefasst war, etwa als Richter, Staatsanwalt, Angehöriger des öffentlichen Dienstes, Schiedsrichter, Schlichter oder Mediator, Notar, Notarvertreter oder Insolvenzverwalter. Diese Mandate wird der Anwalt bzw. die Anwältin nicht betreuen dürfen. Hierbei ist eine umfassende Erstreckung auf die Berufsausübungsgesellschaft geplant – die Zustimmung der betroffenen Person ist wie bisher möglich.

NEUE RECHTE UND PFLICHTEN DER BERUFSAUSÜBUNGSGESELLSCHAFTEN

Nach dem Gesetzesentwurf sollen insb. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in Berufsausübungsgesellschaften tätig werden dürfen. Dies stellt einen Schwerpunkt der Reform dar. Dazu sollen sie künftig alle nationalen und europäischen Gesellschaftsformen – also auch Handelsgesellschaften – für die Berufsausübung auswählen dürfen (§ 59b BRAO-E).

In diesem Zusammenhang werden sechs wichtige Gesichtspunkte aufgegriffen:

1. der Adressat berufsrechtlicher Regelungen
2. die sozietätsfähigen Personen
3. die Zulassung
4. die Kapitalbeteiligung
5. die Konzernstrukturen
6. die Berufshaftpflichtsummen

1. ADRESSAT VON BERUFSPFLICHTEN

Bisher hatten Berufspflichtverletzungen nur die individuellen Berufsträger:innen getroffen. Dies soll sich nun ändern, indem die Berufsausübungsgesellschaften selbst Adressat von berufsrechtlichen Regelungen werden. Sie können daher selbst Empfänger berufsgerichtlicher Maßnahmen sein (§§ 118c ff. BRAO-E und §§ 103 ff. PAO-E). Es erfolgt eine Zurechnung zu der Berufsausübungsgesellschaft bei Verhalten von Leitungspersonen oder sonstigen Personen, deren Pflichtverletzungen durch angemessene organisatorische, personelle oder technische Maßnahmen hätten verhindert oder wesentlich erschwert werden können.

Auch Beratungs- und Vertretungsbefugnisse, insbesondere zur Postulationsfähigkeit, werden im Gesetzesentwurf klargestellt (§§ 59k und l BRAO-E und § 52k PAO-E), wobei die Berufsausübungsgesellschaften vor Gericht durch eine entsprechende zugelassene Person (sog. „Berufsträgervorbehalt") handeln müssen. Wichtig ist der Hinweis, dass Berufsausübungsgesellschaften als Prozess- oder Verfahrensbevollmächtigte beauftragt werden können und sie in diesem Fall die Rechte und Pflichten eines Rechtsanwalts/einer Rechtsanwältin bzw. eines Patentanwaltes/einer Patentanwältin haben.

2. SOZIETÄTSFÄHIGE PERSONEN

Die interprofessionelle gemeinschaftliche Berufsausübung mit allen Angehörigen sog. „Freier Berufe" im Sinne des § 1 Abs. 2 PartGG soll ermöglicht werden (§ 59c BRAO-E und § 52c PAO-E), wenn eine solche Verbindung mit dem Beruf des Rechts- bzw. Patentanwalts/der Rechts- bzw. Patentanwältin vereinbar ist und das Vertrauen in seine/ihre Unabhängigkeit nicht gefährdet ist. Voraussetzung ist auch, dass die Freiberuflerin oder der Freiberufler ihre bzw. seine Tätigkeit in der Berufsausübungsgesellschaft dann auch tatsächlich ausübt. Für nicht(patent)anwaltliche Gesellschafter:innen gelten dann auch die anwaltlichen Berufspflichten – etwa zur Verschwiegenheit oder den Tätigkeitsverboten.

Die in der Bürogemeinschaft tätigen Rechts- und Patentanwält:innen haben die Einhaltung ihrer Berufspflichten durch sog. „TOMs" zu sichern. Dies sind

- angemessene organisatorische,
- personelle und
- technische Maßnahmen.

3. ZULASSUNG

Im Grundsatz müssen Berufsausübungsgesellschaften eigens bei den zuständigen berufsständischen Kammern zugelassen und in das jeweilige Verzeichnis eingetragen werden. Hiervon befreit werden sollen Personengesellschaften ohne Haftungsbeschränkung (einfache PartG oder GbR), wie § 59f Abs. 1 S. 2 BRAO-E und § 52f Abs. 1 S. 2 PAO-E zeigen. Allerdings soll eine freiwillige Zulassung erfolgen können. Die zugelassenen Gesellschaften dürfen die Bezeichnungen „Rechtsanwaltsgesellschaft" (§ 59p BRAO-E) bzw. „Patentanwaltsgesellschaft" (§ 52o PAO-E) führen, sofern eine Stimmenmehrheit der jeweiligen Berufsträger vorliegt. Die Zulassung setzt voraus, dass

- die entsprechenden berufsrechtlichen Gesellschafts- und Kapitalstrukturen eingehalten sind,
- die Antragserfordernisse (vor allem Angaben zur Rechtsform und den Gesellschaftern) erfüllt sind,
- die Berufsausübungsgesellschaft sich nicht in Vermögensverfall befindet und
- der Abschluss der Berufshaftpflichtversicherung nachgewiesen ist oder zumindest eine vorläufige Deckungszusage vorliegt.

Außerdem muss die Berufsausübungsgesellschaft an ihrem Sitz eine Kanzlei unterhalten, in der mindestens ein geschäftsführender Rechts- bzw. Patentanwalt/eine Rechts- bzw. Patentanwältin tätig ist (§ 59m BRAO-E und § 52l PAO-E).

Die anwaltliche Berufsausübungsgesellschaft soll ein eigenes beA-Postfach bekommen (§ 31b BRAO-E), bislang war das beA an die Person selbst gebunden. Die Änderung vereinfacht die tägliche Praxis enorm, insb. wird dadurch manchen Haftungsfragen entgegengetreten (dazu Günther NJW 2020, 1785).

4. KAPITALBETEILIGUNG

Eine reine Kapitalbeteiligung an Berufsausübungsgesellschaften soll weiterhin verwehrt bleiben. Es soll nämlich insb. eine Pflicht zur aktiven Mitarbeit und ein Stimmrechtsausschluss für nicht sozietätsfähige Berufe verankert werden – sowie daneben die Verpflichtung, vor Anteilsübertragungen die Zustimmung der Gesellschafterversammlung einholen zu müssen.

5. KONZERNSTRUKTUREN

Bislang war die mehrstöckige Gesellschaftsstruktur, also eine Konzernstruktur, kaum möglich. Es erfolgen in diesem Bereich nun Liberalisierungen, die einen derartigen Aufbau nun eröffnen (§ 59i Abs. 1 BRAO-E und § 52i Abs. 1 PAO-E). Es wird davon ausgegangen, dass die Details in diesem äußerst umstrittenen Bereich wohl im Gesetzgebungsverfahren noch deutliche Änderungen erfahren könnten.

6. MINDESTSUMMEN DER BERUFSHAFTPFLICHT

Der Gesetzesentwurf sieht eine Reduzierung der Mindesthaftpflichtversicherungssummen vor und koppelt diese an die Personenzahl der insoweit in der Berufsausübungsgesellschaft tätigen Berufsträgerinnen und Berufsträger.

- Haftet keine natürliche Person (bspw. PartGmbB oder Rechts- bzw. Patentanwalts-GmbH) oder ist ihre Haftung beschränkt, beträgt die Mindestsumme 2,5 Mio. Euro pro Versicherungsfall.
- Bei Berufsausübungsgesellschaften, in denen zehn oder weniger Personen anwaltlich tätig sind, beträgt die Mindestsumme nur noch 1 Mio. Euro.
- Liegt kein rechtsformbedingter Ausschluss der Haftung und keine Beschränkung der Haftung der natürlichen Personen vor, liegt sie bei lediglich 0,5 Mio. Euro.

FAZIT: ERHÖHTE FLEXIBILITÄT ODER ERHÖHTER AUFWAND?

In vielen Bereichen löst die Reform dankenswerterweise bekannte Probleme. Die Berufsausübungsgesellschaft gibt den Berufsträger:innen so manche Erleichterung bzw. Flexibilität, etwa bei der interprofessionellen Zusammenarbeit oder der gesellschaftsrechtlichen Struktur. Andernorts dürfte der Aufwand hingegen steigen: Zentrale Berufspflichten wie Interessenkollision und Haftungsverband werden verschärft, müssen eingehalten und dies ggf. überwacht werden (Stichwort: Compliance!). Für die Organisation der Kanzlei sind geänderte Versicherungssummen und Zulassungserfordernisse im Hinterkopf zu behalten – auch der kanzleiinterne Umgang mit dem beA muss neu gedacht werden.

Mit kollegialen Grüßen

Tim Günther

PETRA GEIßINGER

Petra Geißinger, Aßling/Oberbayern, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, zertifizierte Teletutorin, Dozentin, tätig als Einzelanwältin, freie Mitarbeiterin, Onlinetrainerin und Autorin.

www.kanzlei-geissinger.de

DIE GESTALTUNG VON AUFHEBUNGSVERTRÄGEN IN DER ANWALTLICHEN PRAXIS – WAS IST ZU BEACHTEN?

TEIL 1: ABGRENZUNG ZUR KÜNDIGUNG, AGB-KONTROLLE, VERGÜTUNGSHINWEISE

Aufhebungsverträge sind in der anwaltlichen Praxis ein bedeutendes Instrument zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Sie werden sowohl von Arbeitgeberseite als auch Arbeitnehmerseite gewünscht, um langwierige ungewisse arbeitsrechtliche Prozesse zu vermeiden – und tragen entscheidend zur raschen friedlichen Trennung bei.

Eine dreiteilige Artikelserie wird dazu aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht praktische Tipps zur Gestaltung und zu den Hinweispflichten geben:

1. UNTERSCHIEDE ZWISCHEN AUFHEBUNGSVERTRAG UND KÜNDIGUNG

Nachfolgend eine Gegenüberstellung von Aufhebungsvertrag und Kündigung zur ersten Orientierung:

AUFHEBUNGSVERTRAG	KÜNDIGUNG
(lange) Kündigungsfristen müssen nicht eingehalten werden	tarif-/einzelvertragliche Kündigungsfristen müssen eingehalten werden, ggfs. Unkündbarkeit nach TarifV beachten
Schriftform §§ 623, 126 BGB zwingend (Gesetz spricht von Auflösungsvertrag) Ausschluss der elektronischen Form	Schriftform §§ 623, 126 BGB zwingend Ausschluss der elektronischen Form
Keine Mitbestimmung nach BetrVG („Umgehung des Betriebsrats“)	Anhörung nach § 102 BetrVG zwingend
Keine Beachtung von Sonderkündigungsschutz nach MuSchG, BEEG, SGB IX erforderlich	Sonderkündigungsschutz nach SGB IX bzw. Kündigungsverbote nach MuSchG und BEEG zwingend zu beachten
AGB-Kontrolle bei vorformulierten Klauseln	AGB-Kontrolle entfällt
Anfechtung in engen Grenzen möglich, Anfechtungsgrund erforderlich, Anfechtungsfristen sind zu beachten	Anfechtung nicht sinnvoll, Kündigung als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung
Weitgehend Vertragsfreiheit bei der Vertragsgestaltung (Grenze Sittenwidrigkeit bzw. AGB-Kontrolle) und Gebot des fairen Verhandelns	i. d. R. Kündigungsgrund erforderlich (betriebsbedingt, verhaltensbedingt, personenbedingt)
Vermeidung eines Prozessrisikos beim Arbeitsgericht, schnelle Rechtsklarheit für alle Beteiligten	Ungewisser Ausgang eines Kündigungsschutzprozesses einschließlich Annahmeverzugsrisiko des Arbeitgebers, evtl. sogar mehrere Instanzen

Die **Abwicklungsvereinbarung** unterscheidet sich vom Aufhebungsvertrag darin, dass zuvor eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist und im Anschluss daran die Modalitäten der Beendigung im Detail festgehalten werden. Für die Abwicklungsvereinbarung ist keine Schriftform erforderlich, jedoch empfehlenswert.

Aufhebungsvereinbarungen können sowohl individualrechtlich als auch bei größerem Stellenabbau im Rahmen eines **Freiwilligenprogramms** abgeschlossen werden.

2. PROZESSUALES

Sowohl Aufhebungs- als auch Abwicklungsvereinbarung werden **bei laufenden Prozessen oft ohne Güte-/Kammertermin nach § 278 VI ZPO durch Beschluss des Gerichts festgestellt.** Hiervon wird gerade in Pandemiezeiten zur Vermeidung von Kontakten durch Gerichtstermine Gebrauch gemacht. Eine Mitteilung an das Gericht könnte wie folgt aussehen:

In Sachen

A ./. B GmbH
wegen Kündigung

wird mitgeteilt, dass sich die Parteien auf einen Vergleich einigen konnten. Es wird gebeten, nachfolgenden Text der Einigung im Wege des Beschlusses nach § 278 Abs. 6 ZPO festzustellen:

[Es folgt der Text der Einigung.]

Damit ist der Rechtsstreit erledigt.

Es wird gebeten, den für den (*Datum /Uhrzeit ergänzen*) anberaumten Gerichtstermin aufzuheben.

Die Gegenseite wird dem Vergleich in der vorgenannten Form zustimmen.

Gleichzeitig wird beantragt, den Wert des Streitgegenstandes für das Verfahren und den Vergleich festzusetzen.

Gez. Rechtsanwalt/Rechtsanwältin

3. AGB-KONTROLLE VON AUFHEBUNGSVERTRÄGEN?

Arbeitgeber bzw. deren Vertreter sollten das **Risiko einer AGB-Kontrolle** nicht unterschätzen. Diese ist immer dann zu beachten, wenn es sich um vorformulierte Vertragsbedingungen nach § 305 Abs. 1 S. 1 BGB handelt oder die Voraussetzungen des § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB vorliegen. Dabei ist zu beachten, dass man bereits dann von vorformulierten Vertragsbedingungen auszugehen hat, wenn eine dreimalige Verwendung beabsichtigt ist – auf die tatsächliche Verwendung kommt es dabei nicht an (vgl. BGH 27.9.2001, VII ZR 388/00, NJW 2002, 138). **Bereits die einmalige Verwendung eines Musters aus einem Formularbuch oder der Vordruck des Arbeitgeberverbands reichen** für eine AGB-Kontrolle aus (vgl. BAG 1.3.2006 5 AZR 363/05, NZA 2006, 746). Im Ergebnis gilt daher für alle Aufhebungsverträge die AGB-Kontrolle.

Oft wird versucht, dies zu umgehen, indem ein Zusatz im Aufhebungsvertrag aufgenommen wird, nachdem die einzelnen Klauseln individuell ausgehandelt wurden. Der **Begriff „Aushandeln“** unterscheidet sich vom Wort „Verhandeln“ und setzt dabei voraus, dass der Arbeitgeber als Verwender dem Arbeitnehmer die Klauseln ernsthaft zur Disposition stellt und ihm damit die konkrete Möglichkeit einräumt, auf den Aufhebungsvertrag Einfluss zu nehmen (vgl. BAG 27.7.2005 – 7 AZR 486/04, NZA 2006, 40).

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang insbesondere, dass der Aufhebungsvertrag **keine überraschenden Klauseln** nach § 305c Abs. 1 BGB enthalten sollte. Daher ist bereits auf die optische Gestaltung des Aufhebungsvertrags zu achten. Die einzelnen Klauseln sollten mit ausreichendem Zeilenabstand und durch Absätze mit Gliederungsüberschriften deutlich getrennt werden (vgl. BAG 23.2.2006 – 5 AZR 545/04, NZA 2006, 443). Große praktische Bedeutung gewinnt dies bei den üblichen Erledigungs- und Abgeltungsklauseln, die i. d. R. einen umfassenden Verzicht auf weitere, nicht geregelte Ansprüche des Arbeitnehmers bedeuten.

Auch dem **Transparenzgebot** nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB kommt große Bedeutung zu. Es sollte insbesondere auf eine klare, unzweideutige Beschreibung der gegenseitigen Rechte und Pflichten geachtet werden. Maßgeblich ist dabei der Horizont eines „verständigen Arbeitnehmers“, wobei berufsspezifische Besonderheiten und das damit verbundene erforderliche Bildungsniveau des Arbeitnehmers durchaus Unterschiede in der sprachlichen Ausgestaltung zulassen (vgl. BAG 10.1.2007 – 5 AZR 84/06, NZA 2007, 384 und BAG 30.9.2014 – 3 AZR 930/12, NZA 2015, 231).

Rechtsfolge einzelner unwirksamer Klauseln ist nach § 306 Abs. 1 BGB die Teilnichtigkeit des Aufhebungsvertrags. Im Übrigen bleibt der Aufhebungsvertrag wirksam. Entsteht durch die unwirksame Klausel eine Vertragslücke, ist diese gemäß § 306 Abs. 2 BGB zu schließen. Hierbei kann sowohl auf das Gesetz als auch auf Richter- und Gewohnheitsrecht zurückgegriffen werden.

4. GEBOT DES FAIREN VERHANDELNS

Beim Verhandeln von Aufhebungsverträgen sollte auf jeden Fall eine jüngere Entscheidung des BAG beachtet werden: Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 7.2.2019 - 6 AZR 75/18, NZA 2019, 688 das Gebot des fairen Verhandelns hervorgehoben. Danach ist ein Aufhebungsvertrag unwirksam, wenn ein schuldhafter Verstoß gegen das Gebot des fairen Verhandelns im Sinne einer Nebenpflichtverletzung nach § 241 Abs. 2 BGB vorliegt. Räumt der Arbeitgeber weder eine Bedenkzeit noch eine Rücktritts- oder Widerrufsmöglichkeit ein, reicht dies allerdings noch nicht für einen Verstoß gegen das Gebot des fairen Verhandelns aus. Es muss eine **psychische Drucksituation** geschaffen oder ausgenutzt werden, die es dem anderen erheblich erschwert oder sogar **unmöglich** macht, eine **freie und überlegte Entscheidung zu treffen.** Maßgeblich sind dabei die konkreten Umstände des Einzelfalls. Rechtsfolge ist, dass das alte Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen fortgesetzt wird. Ein Neuabschluss ist also nicht notwendig.

Über die praktischen Folgen dieses BAG-Urteils wird in der Literatur durchaus kontrovers diskutiert, vgl. Fischinger, ArbRB Blog vom 11.8.2020. Es gäbe ja bereits die Möglichkeiten der Anfechtung eines Aufhebungsvertrags bzw. es gilt die Grenze der Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB auch für Aufhebungsverträge. In der Praxis sollte auf alle Fälle verstärkt darauf geachtet werden, dass genügend Zeit für faire, sachlich konstruktive Verhandlungen eingeplant wird. Dem Arbeitnehmer sollte immer genügend Zeit eingeräumt werden, fachkundige Hilfe durch einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin in Anspruch zu nehmen, um sich über die Konsequenzen des Aufhebungsvertrags in Ruhe klar zu werden.

5. AUFTRAGSUMFANG UND VERGÜTUNG DES ANWALTS/DER ANWÄLTIN

Oft möchte ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, dass erst gar kein Gerichtsverfahren eingeleitet wird und erteilt ein Mandat für die außergerichtliche Tätigkeit, mit dem Ziel, einvernehmlich einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Liegt bereits eine Kündigung vor, sollte unbedingt darauf hingewiesen werden, dass für den Fall, dass es nicht gelingen sollte, bis zum Ablauf der Frist für die Kündigungsschutzklage einen Aufhebungsvertrag zu schließen, auf jeden Fall fristwahrend doch Klage beim Arbeitsgericht einzureichen ist. Anderenfalls würde ja die Kündigung wirksam und der Arbeitgeber ließe sich nicht mehr auf Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag ein. Der

Mandatsumfang außergerichtlich mit oder ohne (bedingten) Klageauftrag sollte bereits im ersten Gespräch klar definiert werden. Denn davon hängt auch die Höhe der Vergütung nach dem RVG ab.

TIPP

Dokumentieren Sie durch eine Mandatsbestätigung den erteilten Auftragsumfang gegenüber dem Mandanten.

Oft unterscheiden sich die Vorstellungen des Mandanten/der Mandantin von der Auffassung der **Rechtsschutzversicherung.** Dies kann zu großen Problemen bei der Kostenübernahme führen und manchen Mandanten überraschen. Lautet der Auftrag, einen vorformulierten **Aufhebungsvertrag** des Arbeitgebers zu prüfen und evtl. Gegenvorschläge einzelner Klauseln zu unterbreiteten, betrachtet dies die RSV **nicht als Eintritt des Versicherungsfalls** und verweigert die Kostenübernahme. Allerdings sehen viele RSV-Verträge mittlerweile vor, dass pro Jahr ein gedeckelter Pauschalbetrag für die Prüfung eines Aufhebungsvertrags (meist zwischen 1.000 und 2.000 Euro je nach Tarif) zur Verfügung steht. Fragen Sie gezielt danach. Darüber hinausgehende Kosten hat dann der Mandant/die Mandantin über die vereinbarte Selbstbeteiligung hinaus zu tragen. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen, will man unangenehme Diskussionen über die Vergütung oder gar Mahnungen wegen offenen Honorars vermeiden.

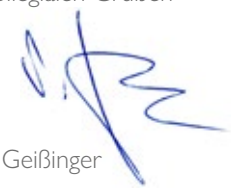
Liegt allerdings ein Verstoß gegen das Gebot des fairen Verhandelns vor, ergibt die AGB-Kontrolle unwirksame Klauseln oder liegt ein anderer gesetzlicher/vertraglicher Verstoß vor, dann ist von einer Pflichtverletzung auszugehen, die nach den ARB den Eintritt des Versicherungsfalls begründet – mit der Folge, dass die vollen Anwaltskosten für die außergerichtliche Vertretung zu übernehmen sind.

Scheitern allerdings die außergerichtlichen Verhandlungen und damit der Abschluss des Aufhebungsvertrags und es muss ein Klageverfahren eingeleitet werden, wird die RSV die anteiligen außergerichtlichen Kosten wegen Verletzung der versicherungsvertraglichen Schadensminderungspflicht nicht übernehmen – mit der Konsequenz, dass dies der Mandant selbst zu zahlen hat.

TIPP

Bei Mandatsannahme Sachverhalt durch gezieltes Fragen genau erfassen und dies in der Deckungsanfrage an die RSV erläutern, um die Deckungszusage zu erhalten.

Mit kollegialen Grüßen



Petra Geißinger

Lesen Sie in Teil 2 und 3 der Artikelserie: Das Klausel-ABC des Aufhebungsvertrags – von A wie Abfindung bis Z wie Zeugnis.

Gratis
Gutscheinhefte

Aktuelle Fachzeitschriften und Datenbanken kostenlos testen!

8 Gutscheine pro Heft!

Wählen Sie aus 4 Themen:

- Jura-Studium
- Berufseinsteiger
- Steuerliche Praxis
- Anwaltliche Praxis

Fordern Sie am besten gleich Ihre gewünschten Gutscheinhefte an:
b.mahlke@schweitzer-online.de
Stichwort: MkG2021

GRATIS DOWNLOAD

Schweitzer Thema
Interessante, wissenswerte Aspekte aus der Berufspraxis
https://www.schweitzer-online.de/info/Praxiswissen-fuer-Rechtsanwaelte/

Der Schweitzer Webshop:
www.schweitzer-online.de

schweitzer
Fachinformationen

GESINE REISERT

Rechtsanwältin Reisert ist Fachanwältin für Strafrecht sowie für Verkehrsrecht in Berlin. Sie ist Mitglied des Geschäftsführenden Ausschusses der AG Kanzleimanagement im DAV. Außerdem ist sie zert. Mediatorin und Coach (zert. Univ.).

juristen-coach.com

ag-kanzleimanagement.de

Erfahren Sie im nächsten Teil der Artikelserie:

Wie Sie Sicherungsmaßnahmen gegen Parteiverrat und die Vertretung widerstreitender Interessen umsetzen.

PARTEIVERRAT – TEIL 1: RECHTSGRUNDLAGEN, WIDERSTREITENDE INTERESSEN UND KONKRETE ANWENDUNG

Zunehmend ist zu beobachten, dass Rechtsanwältinnen strafrechtlicher Verfolgung oder auch berufsaufsichtlichen Maßnahmen unterzogen werden, weil sie Parteiverrat begangen und/oder widerstreitende Interessen vertreten haben. Das ist nicht nur bedenklich, weil daran kostspielige Konsequenzen geknüpft sind, sondern vor allem, weil auch das Vertrauen in eine funktionstüchtige Rechtspflege hierdurch erschüttert wird – was wiederum die Daseinsberechtigung für die anwaltliche Interessenvertretung darstellt. So stellt der BGH in einer aktuellen Entscheidung[4] auch klar, dass der strafbare Parteiverrat keine Individualrechtsgüter schützt, sondern das Vertrauen der Allgemeinheit in die Zuverlässigkeit und Integrität der Anwalts- und Rechtsbeistandschaft.

Rechtsgrundlagen

Es gelten folgende wichtige Vorschriften, die grundsätzlich zu beachten sind:

VORSCHRIFT	ANMERKUNG
§ 356 StGB Parteiverrat (1) Ein **Anwalt** oder ein anderer Rechtsbeistand, welcher bei den ihm in dieser Eigenschaft anvertrauten Angelegenheiten **in derselben Rechtssache beiden Parteien durch Rat oder Beistand pflichtwidrig dient,** wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.	Vergehen
(2) Handelt derselbe im **Einverständnis mit der Gegenpartei** zum Nachteil seiner Partei, so tritt Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu fünf Jahren ein.	Verbrechen!!
§ 3 BORA Widerstreitende Interessen, Versagung der Berufstätigkeit Der Rechtsanwalt darf nicht tätig werden, wenn er eine andere Partei in derselben Rechtssache im widerstreitenden Interesse bereits beraten oder vertreten hat oder mit dieser Rechtssache in sonstiger Weise im Sinne der §§ 45, 46 Bundesrechtsanwaltsordnung beruflich befasst war. (4) Wer erkennt, dass er entgegen den Absätzen 1 bis 3 tätig ist, hat unverzüglich seinen Mandanten davon zu unterrichten und alle Mandate in derselben Rechtssache zu beenden.	Berufsrechtlicher Verstoß mit der Folge der Berufsaufsicht durch örtlich zuständige RAK und Mandatsbeendigung ohne Abrechnung!
§ 43 a BRAO (2) [1]Der Rechtsanwalt ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. [2]Diese Pflicht bezieht sich auf alles, was ihm in Ausübung seines Berufes bekanntgeworden ist. [3]Dies gilt nicht für Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. (4) Der Rechtsanwalt darf keine widerstreitenden Interessen vertreten.	**§ 114 Anwaltsgerichtliche Maßnahmen** (1) Anwaltsgerichtliche Maßnahmen sind 1. Warnung, 2. Verweis, 3. Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend €, 4. Verbot, auf bestimmten Rechtsgebieten als Vertreter und Beistand für die Dauer von einem Jahr bis zu fünf Jahren tätig zu werden, 5. Ausschließung aus der Rechtsanwaltschaft.

1 Die weibliche oder männliche Form wird erratisch verwendet; stets sind alle Geschlechter gemeint.
2 BGH, Beschluss vom 21.11.2018 – 4 StR 15/18 – Parteiverrat.
3 Gegen eine Ausweitung auch jüngst Falkenhausen, AnwBl. Online 2021, 5 f.
4 Beschluss vom 14.07.2020 – 4 StR 611/19.

Sämtliche Vorschriften können sich nachhaltig auf die Berufstätigkeit auswirken, ganz zu schweigen von den ökonomischen Folgen! Es handelt sich also mitnichten um ein Kavaliersdelikt, sondern um existenzielle Fragen der Anwaltstätigkeit!

NEUERE RECHTSPRECHUNG ZU WIDERSTREITENDEN INTERESSEN

Bei Vorliegen widerstreitender Interessen wird der Anwaltsvertrag bei einem Verstoß als nichtig angesehen.[5] Folgerichtig können auch keine Gebühren mehr gefordert werden. Das jüngste Urteil des Bundesgerichtshofes[6] führt zu einer engeren Umgrenzung des Kernbereichs der rechtsbesorgenden anwaltlichen Berufsausübung.

Zwar begrenzt hinsichtlich der Verschwiegenheitspflicht der BGH, dass nur das erfasst sei, was dem Rechtsanwalt in Ausübung des Berufs bekannt geworden sei. Der Bundesgerichtshof stellt weiter klar,[7] dass bei den infrage kommenden Tätigkeiten diese im Kernbereich anwaltlicher Berufsausübung liegen müssen. Folgerichtig muss die Rechtsanwältin beiden Parteien beruflich, also in ihrer Eigenschaft als Rechtsanwältin gedient haben. Die Feststellung, ob im Einzelfall eine anwaltstypische Verpflichtung dem Auftraggeber gegenüber besteht, ist abhängig vom Inhalt des Auftrags, der der Rechtsanwältin übertragen und von dieser ausgeführt wird. Anwaltliche Beratung jedenfalls ist dann zu bejahen, wenn die Rechtsanwältin die Sach- und Rechtslage geprüft hat und diese der Mandantschaft erläutert, um hierdurch eigenverantwortliche und sachgerechte Entscheidungen in ihrer Rechtsangelegenheit zu ermöglichen.

Ebenso ist zwar bei „derselben Angelegenheit“ eine restriktive Auslegung vor dem Hintergrund der Berufsausübungsfreiheit geboten: Widerstreitende Interessen liegen also dann nicht vor, wenn durch die jeweilige Aufgabenwahrnehmung die für die Betroffenen berührten Interessen sich nicht in relevantem Maße überschneiden.

In einer jüngst ergangenen Entscheidung bekräftigt der Bundesgerichtshof[8] aber, dass Rechtsanwälte, die sich zum Diener gegenläufiger Interessen machen, jegliche unabhängige Sachwalterstellung im Dienste des Rechtssuchenden verlieren: Denn über das individuelle Mandatsverhältnis hinaus ist die „Geradlinigkeit der anwaltlichen Berufsausübung“ für die Rechtspflege essenziell.

PARTEIVERRAT – ANWENDUNG KONKRET

Die Entscheidung des LG Hamburg vom 27.7.2011 – 302 O 192/08 verdeutlicht das Problem: Ein Parteiverrat liegt danach vor, wenn die Rechtsanwältin in einem Vorprozess vorträgt, ihren Mandanten treffe an der Herbeiführung des Verkehrsunfalls kein Verschulden, in einem Folgeprozess, in welchem sie dann aber dessen Ehefrau vertritt, ein Verschulden ihres Mandanten aber aufgrund des Anscheinsbeweises sehr wahrscheinlich ist.

5 BGH, Urteil vom 12.05.2016 – IX ZR 241/14 und vom 10.01.2019 – IX ZR 89/18.
6 Urteil vom 17.09.2020 – III ZR 283/18 mit Anmerkung Falkenhausen, Anwaltsblatt 2021, 5 f.
7 Hierzu wurden unterschiedliche Auffassungen vertreten; vgl. ausführlich BGH, Urteil vom 17.09.2020 – III ZR 283/18.
8 BGH, Urteil vom 17.09.2020 – III ZR 283/18; Urteil vom 12.05.2016 – IX ZR 241/14 und vom 10.01.2019 – IX ZR 89/18.

Jetzt »hier informieren und gratis testen

juris – Das Rechtsportal:
Von Anfang an die beste Entscheidung

Die Auswahl Ihrer Recherche-Plattform für digitale Rechtsinformationen ist ein wichtiger Schritt. Denn Sie müssen sich täglich auf Aktualität, Qualität und Vollständigkeit der Fachinformationen verlassen können. Mit juris – Das Rechtsportal und der jurisAllianz haben Sie von Beginn an die richtigen Partner an Ihrer Seite: Wir liefern Ihnen Premium-Literatur, intelligente Arbeitshilfen, Rechtsprechung und Vorschriften aus einer Hand.

Arbeiten auch Sie von Anfang an auf dem neuesten Stand der Technik, sekundenschnell, aktuell und rechtssicher.

jurisAllianz
Führende Fachverlage. Top Rechtswissen.

Die Gemengelage frühzeitig zu erkennen, ist nicht immer einfach. So hat Kämpfer[9] den Vorschlag unterbreitet, Clearing-Verfahren bei den Rechtsanwaltskammern einzurichten: So soll dieses quasi Rechtswirkungen ähnlich einer verbindlichen Auskunft in Steuersachen entfalten. Zugleich soll damit Verbindlichkeit für eine strafrechtliche Bewertung bestehen und bis zum Abschluss des Clearing-Verfahrens sollen keine Sanktionen ergriffen werden.

Im Dschungel der Entscheidungen hilft im Strafrecht und auch Bußgeldverfahren zunächst BGH 5 StR 85/94 – Urteil vom 7. Juni 1994: Es ist danach die Vertretung in Strafsachen bzw. Bußgeldangelegenheiten auch in derselben Sozietät erlaubt, durch Vertretung des Täters und des Geschädigten durch verschiedene Anwälte derselben Rechtsanwaltssozietät.[10]

BEISPIEL: ANWALT SCHLIEßT VERGLEICH AB – DER VOM MANDANT NICHT GEWÜNSCHT IST

Ein weiteres Beispiel wird durch eine Fallgestaltung illustriert, die der BGH[11] zu entscheiden hatte. Vorgefallen war Folgendes:

In dem in Abwesenheit seiner Mandanten stattfindenden Erörterungstermin schloss der angeklagte Rechtsanwalt einen Vergleich (unter Widerrufsvorbehalt) für die Stadt und die kommunalen Gesellschaften. Allerdings regte er beim Vertreter der Beigeladenen – zu dessen Erstaunen – an, die Verpflichtung der Beigeladenen aus dem Vergleichsangebot zugunsten der privaten Kläger einseitig zu Protokoll zu erklären. Dadurch verlören die Kläger das Rechtsschutzinteresse hinsichtlich der geltend gemachten Planergänzungsansprüche. Der Vertreter der Beigeladenen folgte dem „Rat". Die Mandanten waren jedoch ausdrücklich anderer Meinung gewesen und lehnten einen Vergleich generell ab.

Auch die Einlassung des Rechtsanwalts, dass der Vergleich aus seiner Sicht die beste Lösung darstellte, half ihm nicht: Das LG Münster wertete das Hinwirken des angeklagten Rechtsanwalts auf den Abschluss des (Widerrufs-)Vergleichs mit Wirkung auch für die privaten Kläger, die Anregung der Protokollerklärung und das Versenden der beiden E-Mails als zeitlich gestreckte Einzelakte eines einheitlichen Parteiverrats und die Anregung der Protokollerklärung überdies als schweren Parteiverrat im Sinne von § 356 Abs. 2 StGB. Es verurteilte den Rechtsanwalt zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und zwei Monaten. Dem war vorausgegangen, dass ein Klageerzwingungsverfahren vor dem OLG Hamm erst zu einer Anklage geführt hatte.[12]

WEISUNGEN DES MANDANTEN FOLGEN – ODER DAS MANDAT NIEDERLEGEN

Der BGH stimmte der ersten Einschätzung zu; einen schweren Parteiverrat verneinte er hingegen unter Hinweis auf das fehlende Zusammenwirken von Beigeladener und Angeklagtem.

Auch hinsichtlich der Verschwiegenheitspflicht führt der BGH aus, dass nur das erfasst sei, was dem Rechtsanwalt in Ausübung des Berufs bekannt geworden sei. Ebenso gilt dies für das Verbot unsachlichen Verhaltens gemäß § 43a Abs. 3 S. 2 BRAO und die sich daraus ergebenden anwaltlichen Berufsausübungspflichten.

Wie auch schon Offermann-Burckhardt[13] ausgeführt hat, ist für Rechtsanwältinnen zu bedenken, dass (private) Mandanten klare Ziele haben und keine Vertretung wünschen, die diese Ziele konterkariert. Einer Entmündigung durch die Rolle eines (vorgeblich) objektiven Dritten, also die eines Richters oder Sachwalters, der den Mandanten sagt, was gut für sie ist und ihnen die autonome Entscheidung über die weitere Verfahrensweise abnimmt, ist nicht gewollt.[14] Denn selbst wenn die Rechtsanwältin meint, zum Besten der Mandanten zu handeln, **überschreitet sie damit ihre Kompetenzen.**

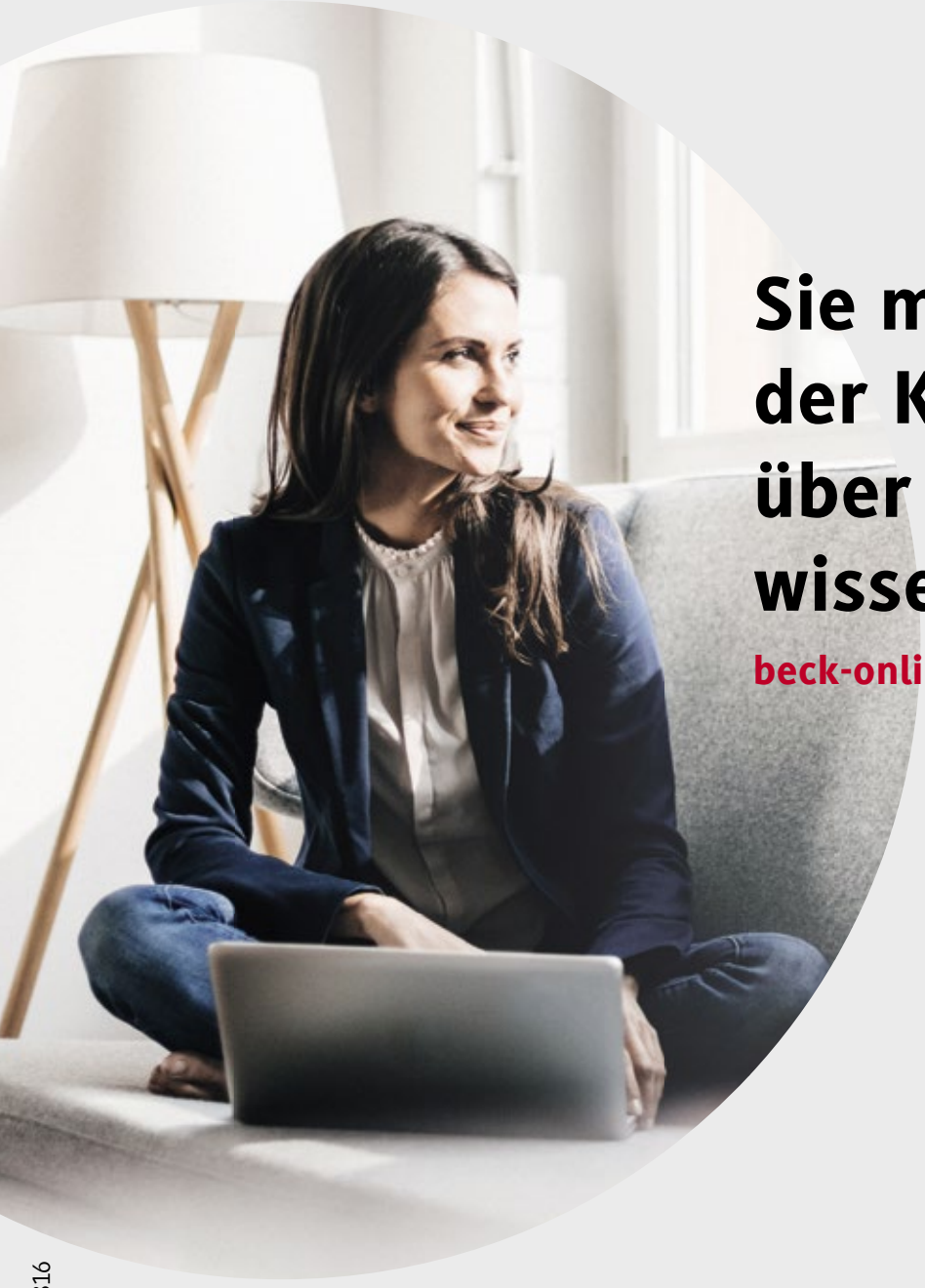
Merke:
Der Rechtsanwalt muss sich darauf beschränken, die **Auftraggeber bestmöglich zu beraten.** Sollte er sie von „seinem Weg" nicht überzeugen, muss er – im Rahmen des rechtlich Zulässigen und Machbaren – ihren Weisungen folgen oder die Mandate niederlegen.

Mit kollegialen Grüßen

Gesine Reisert

9 Kämpfer, Der Parteiverrat – Basics für Anwältinnen und Anwälte, AnwBl. 2018, 457 ff.
10 Zwar ist nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGHZ 56, 355; BGH MDR 1994, 308) im Zweifel davon auszugehen, dass die Mandatsübernahme durch einen einer Anwaltssozietät angehörenden Rechtsanwalt auch seine Sozien verpflichtet. Diese Regelannahme schließt aber nicht aus, dass auch innerhalb einer Sozietät das Mandatsverhältnis nur zu einem der Sozien begründet werden kann (BGHZ 56, 355, 358; Rudolphi in SK, StGB, 4. Aufl., § 356 Rdn. 11; Dahs, JR 1986, 349). Abzustellen ist allein darauf, wer nach dem ausdrücklich oder schlüssig erklärten Willen des Mandanten der Rechtsanwalt sein sollte, von dem die Erfüllung der anwaltlichen Pflichten erwartet wurde (BGH, a.a.O.). Diese rechtliche Beurteilung steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu § 146 StPO (BVerfGE 43, 79, 93 ff.), wonach mehrere Beschuldigte von jeweils anderen Anwälten einer Sozietät verteidigt werden können.
11 BGH, Beschluss vom 21.11.2018 – 4 StR 15/18 – Parteiverrat.
12 Klageerzwingungsverfahren beim OLG Hamm, Beschluss vom 09.10.2014 – 4 Ws 227/14 – zum Parteiverrat bei entgegenstehender Weisung des Mandanten.
13 Offermann-Burckhardt, Und auf einmal ist es Parteiverrat – Risiken kennen und vermeiden – Anmerkung zu BGH, Beschluss vom 21.11.2018 – 4 StR 15/18 m.w.N.
14 Anders offenbar Fölsch, Parteiverrat trotz objektiv bestmöglicher Durchsetzung des Mandanteninteresses; Anmerkung zu BGH 4 StR 15/18 = HRRS 2019 Nr. 192.

20 JAHRE
beck-online
DIE DATENBANK



Sie müssen nicht in der Kanzlei sein, um über bestes Rechtswissen zu verfügen.

beck-online.DIE DATENBANK genügt.

40 Millionen Dokumente geballtes Rechtswissen online. Vertrauen Sie bei Ihrer Online-Recherche auf Deutschlands führende juristische Datenbank.

Umfassendes Rechtswissen und qualitativ hochwertige Inhalte zu allen relevanten Fragen im Bereich Recht, Wirtschaft und Steuer.

Praxisgerecht in über 300 Online-Modulen aufbereitet und im passgenauen Zuschnitt buchbar.

Schnell, zuverlässig, aktuell und überall verfügbar – und das seit 20 Jahren. Feiern Sie mit uns unter: beck-shop.de/20-jahre-beck-online

JETZT 4 WOCHEN KOSTENLOS TESTEN!

testen.**beck-online.de**

172816

C.H.BECK

JASMIN ISPHORDING

Dipl. Kauffrau Jasmin Isphording ist Referentin und seit über 15 Jahren Inhaberin der Kanzleiberatung Jasis Consulting. Mit einem betriebswirtschaftlichen Blick unterstützt sie kleine bis mittelgroße Anwaltskanzleien dabei, die hohen Erwartungen zu erfüllen, den Umsatz zu steigern, die Freude an der Arbeit zurückzubringen und gleichzeitig den Gewinn zu steigern.

jasis-consulting.de

ZEHN BEWÄHRTE IMPULSE FÜR MEHR ZEIT UND UMSATZ ALS ANWÄLTIN ODER ANWALT

Wie kostbar ein Moment mit Menschen ist, die man liebt, wissen wir alle spätestens seit der Coronakrise umso mehr. Doch verbringen nicht viele von uns die Abende und die Wochenenden am Schreibtisch, weil Akten bearbeitet werden müssen oder Fristen drücken? Wäre es nicht viel schöner, mehr Zeit für sich, für seine eigenen Interessen und seine Lieben oder auch für den Ausbau des Kanzleierfolgs zu haben?

ZEITMANAGEMENT ALS RECHTSANWÄLTIN BZW. RECHTSANWALT

Der Umgang mit der eigenen Zeit entscheidet maßgeblich über die persönliche Zufriedenheit, über den beruflichen Erfolg als Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt und auch über das Einkommen.

Beispiel:

- Wer früher und entspannter mit seiner Arbeit fertig ist, hat mehr freie Zeit für sich.
- Je mehr Zeit man hat, desto mehr Zeit kann in Fortbildungen und die Mandatsbearbeitung investiert werden. Dies führt zu einer höheren Qualität, zufriedeneren Mandanten und einer besseren Reputation.
- Wer gewonnene Zeit in die Akquise oder in das Kanzleimanagement investiert, generiert weitere finanzielle Vorteile und kann in derselben Zeit mehr Mandate bearbeiten und ein höheres Einkommen erzielen.

Die gute Nachricht ist, dass jeder selbst verantwortlich ist, wie er mit der eigenen Zeit umgeht – egal, ob angestellte Anwältin bzw. angestellter Anwalt, Kanzleiinhaber:in oder Assistenz.

Für die folgenden Tipps zum Zeitmanagement benötigen Sie keine Erlaubnis vom Vorgesetzten, kein zusätzliches Budget und auch keine extra Zeit, sondern nur den eigenen Wunsch, den Zeitdieben am eigenen Arbeitsplatz auf die Schliche zu kommen.

Vor allem weil Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte viel Zeit vor Gericht, für Fortbildungen, Reisen und Besprechungen verplanen, bleiben in der Regel nur kleine Zeitfenster, um die „eigentliche Mandatsbearbeitung“ bei „normalen RVG-Mandaten“ fristgerecht und im Einklang mit den eigenen und fremden Erwartungen zu erledigen.

ZEHN IMPULSE IM ZEITMANAGEMENT

Mit den folgenden zehn erprobten Impulsen im Bereich Zeitmanagement können Sie

die Zeit am Schreibtisch maximal nutzen, ohne sich verbiegen zu müssen:

„Haben Sie mal kurz einen Moment …?“

Die kostbaren Zeitfenster sollten so gut wie möglich genutzt werden, denn nur in diesen Zeiten kann alles bearbeitet werden, was bearbeitet werden muss. Umso ärgerlicher ist es, wenn man gestört wird. Studien belegen, dass eine Unterbrechung, z. B. bei der Ausarbeitung eines schwierigen Schriftsatzes oder durch einen Anruf, bis zu 15 Minuten Zeit kostet, bis man wieder im Thema ist, zu Fehlern führt und die Leistungsfähigkeit sinken lässt. Die Protokollierung dieser Störungen bietet Lösungsansätze – auch für angestellte Anwältinnen und Anwälte.

Das vorhandene Werkzeug beherrschen

In den meisten Kanzleien sind eine Reihe von Software-Programmen im Einsatz: Von MS Outlook bis zur Kanzleisoftware, vom Diktiersystem bis zur Scansoftware. Jedes einzelne der Programme hat mehr sinnvolle Funktionalitäten, als im Alltag zum Einsatz kommen. Der Hilfebereich und die Internetseite der Hersteller bieten Anregungen dazu, wo und wie die Nutzungstiefe Schritt für Schritt erweitert werden kann. Eine bessere Kenntnis und Nutzung der Programme und ihrer Funktionen ist vor allem bei einem vollen Schreibtisch besonders hilfreich, weil sie direkt zu einer dauerhaften Zeitersparnis führt – vor allem in MS Word und der Kanzleisoftware.

„Was habe ich damit zu tun?“

In einer Kanzlei werden viele Entscheidungen, Schreiben und Tätigkeiten in den Verantwortungsbereich der Anwältin bzw. des Anwalts geschoben oder geholt, obwohl sie teils sogar besser, oder zumindest genauso gut, durch jemand anderes erledigt werden können. Die Arbeitszeit der Anwältin bzw. des Anwalts ist endlich, deshalb sollte diese für die maximal wertschöpfenden Tätigkeiten genutzt werden. Statt immer wieder neu zu delegieren, bietet es sich an, manche Tätigkeiten ganz ohne Verfügung durch die Assistenz bearbeiten zu lassen.

„Muss das wirklich sein?“

Tätigkeiten, die nicht wirklich nötig sind und nur Zeit und Energie binden, finden sich vor allem in falsch terminierten Wiedervorlagen, Sachstandanfragen oder Rückrufen. Wer seine Mandanten gleich im Bearbeitungsprozess vollständig über die weiteren Schritte informiert, z. B. mit automatischen Informationsschreiben, und die Bearbeitung zügig erledigt, verbraucht die Arbeitszeit nicht, um verunsicherte Mandanten am Telefon zu beruhigen.

Individualität ist netter Luxus

Von den vielen Schreiben, die jede Woche in einer Kanzlei erstellt werden, können sehr viele ganz oder zumindest teilweise inhaltlich standardisiert und in ganz wenigen Klicks erstellt werden. Die meisten Kanzleisoftwareanbieter stellen entsprechende Möglichkeiten bereit – mit individuell anpassbaren Vorlagen.

Wenn …, dann …

Einige Aktionen resultieren als logische Folge aus dem vorangegangenen Schritt. Diese

können durch die Assistenz gut selbstständig und vor allem ohne Verfügung und Wiedervorlage automatisch ausgeführt werden.

Die schlaue Verlängerung

Statt nach der Ausarbeitung eines Schriftsatzes oder nach einem Telefonat nur die Wiedervorlage zu definieren, lohnt es sich, direkt die nächsten zwei Schritte zu skizzieren, zu erledigen und zu verfügen.

Verführungen des Alltags

Eine Bearbeitung in drei über den Tag verteilten Zeitfenstern ist eine gute Alternative. Die konsequente Bearbeitung der E-Mails setzt Energie und Zeit frei. Dank Regeln, „QuickSteps" zur Verwendung von Vorlagen, Textbausteinen und einer Verzahnung der Programme können sogar aktenbezogene Anliegen in fünf Minuten direkt abschließend erledigt werden.

Besprechungen im Block

Statt „zwischen Tür und Angel" bieten sich zwei tägliche 30-Minuten-Besprechungen mit der Assistenz an. Dies schafft Ruhe, um Arbeitsaufträge zu verteilen und nachzuhalten, aufgetretene Fragen zu beantworten, Termine und abzurechnende Akten zu besprechen sowie (möglichst ohne Handakte) die Post und Wiedervorlagen zu verfügen.

Planung

Ein Überblick über die Termine und Fristen der kommenden Woche bietet Sicherheit, schützt vor Überraschungen und schafft Gestaltungspielraum. Erfolgt am Vorabend eine möglichst konkrete, realistische und schriftliche Planung des nächsten Arbeitstags, gibt dies Klarheit, Orientierung und zugleich einen motivierenden Nachweis, was man an dem Tag alles geschafft hat.

SELBSTMANAGEMENT IST EIGENVERANTWORTUNG

Letzten Endes geht es beim erfolgreichen Zeitmanagement primär um Selbstmanagement. Dieses ergibt sich aus der Übernahme von Verantwortung für den Umgang mit der eigenen Lebenszeit. Für erfolgreiches Zeitmanagement in der Anwaltskanzlei bedeutet es, dass jeder durch eine kritische Reflexion unnötige Tätigkeiten eliminieren, standardisieren oder delegieren kann sowie durch konsequente Lernbereitschaft nötige Tätigkeiten schneller erledigen kann.

Wir haben die Wahl.

Mit kollegialen Grüßen

Jasmin Isphording

PS: Auf welchen der Impulse werden Sie ab heute verstärkt achten?

Zehn Impulse für erfolgreiches Selbstmanagement in der Anwaltskanzlei zum Abhaken.

1. Protokollieren und korrigieren
2. Lernen und üben, üben, üben
3. Delegieren
4. Hinterfragen und korrigieren
5. Standardisieren
6. „Automatisieren"
7. Zeit in der Zukunft einsparen
8. Erledigen
9. Entscheidungen treffen
10. Planen

PETER SCHÖNBERGER

Peter Schönberger studierte Rechtswissenschaften an der Ludwig-Maximilians-Universität in München. Nach dem Staatsexamen arbeitete er einige Jahre als Repetitor für Zivilrecht und Gesellschaftsrecht sowie in einer internationalen Kanzlei. Herr Schönberger verhandelte viele Jahre internationale M&A-Deals als Leiter einer Konzernrechtsabteilung und ist heute insb. im Sportrecht tätig.

bietmann.eu/team/peter-schoenberger

VERHANDLUNGSTAKTIK UND INTRINSIK – WESHALB ICH MICH BEI VERHANDLUNGEN GUT KENNEN SOLLTE

Wir Juristinnen und Juristen verhandeln ständig. Offensichtlich natürlich vor Gericht oder außergerichtlich in Vergleichsgesprächen. Wir verhandeln jedoch auch gegenüber dem Mandanten, wenn es um die Bedingungen unserer Arbeit geht. Ebenso als angestellte Juristin oder angestellter Jurist zu den eigenen Arbeitsbedingungen. Verhandlungen durchziehen daher unser gesamtes berufliches wie auch privates Leben. In diesem Artikel wird dargelegt, warum die Intrinsik oder innere Einstellung maßgeblich für erfolgreiches Verhandeln ist.

ALLGEMEINE VERHANDLUNGSTECHNIKEN – FÜR JEDEN ETWAS DABEI?

Es gibt eine Fülle von allgemeinen Tipps und Tricks, wie ich zum besten Verhandlungsergebnis komme. Ich selbst gebe hierzu Seminare, die teilweise mehrere Tage dauern. Diese Tipps und Tricks, wie etwa die Elemente des Harvard-Prinzips oder die verschiedenen Techniken der NLP unterscheiden nicht danach, wer eigentlich verhandelt und wie er oder sie selbst „tickt". Vielmehr nehmen sie – teilweise zu Recht – Allgemeingültigkeit in Anspruch. Dennoch fühlt sich die- oder derjenige, der die entsprechenden Verhandlungstechniken studiert mit der einen Technik wohl und kann sich mit der anderen wiederum ganz und gar nicht identifizieren. Das Harvard-Prinzip etwa basiert auf vielen „weichen" Strategien. Es wird nach Interessen und nicht nach Positionen gefragt, es wird versucht eine Win-Win-Situation zu schaffen. NLP-Techniken sind eher manipulativ und gehören in die „Trickkiste".

WESHALB WOLLEN MENSCHEN UNTERSCHIEDLICH VERHANDELN?

Woran liegt es, dass wir unterschiedlich auf Verhandlungstaktiken reagieren und die einen gerne einsetzen, die anderen jedoch gar ablehnen?

Ganz wesentlichen Einfluss auf unsere eigene Verhandlungstaktik haben unsere jeweiligen intrinsischen Treiber. Diese sind mit Abschluss der Pubertät nahezu fertig ausgeprägt und ändern sich im Laufe des Lebens gar nicht bis kaum. Ein von mir angewandtes Analyseverfahren, genannt LUXXprofile, bestimmt die intrinsische Motivation in insgesamt 16 Motiven. Besonders wichtig im Zusammenhang mit dem eigenen Verhalten bei Verhandlungen sind dabei Motive wie „Besitz", „Sicherheit", „Revanche" und „Einfluss". Die jeweilige intrinsische Ausprägung in diesen Motiven bestimmt wesentlich meine Sprache und meine Verhandlungstaktik:

DAS MOTIV „BESITZ"

Bin ich in diesem Motiv stark ausgeprägt, dann werde ich regelmäßig den „Preis" des

Verhandlungsgegenstandes und generell alles, was ich durch die Verhandlung direkt bekomme, in den Mittelpunkt rücken. Nebenpunkte sind für mich weniger von Bedeutung, wie etwa eine längere Vertragslaufzeit, Sonderkündigungsrechte oder Wettbewerbsverbote. Ich neige dazu, in der Verhandlung viel darüber zu erzählen, was ich schon erreicht habe und besitze. Die Nachteile einer solch engen Betrachtung liegen auf der Hand.

DAS MOTIV „SICHERHEIT“

„Lieber den Spatz in der Hand als die Taube auf dem Dach“. Dieser Glaubenssatz prägt Menschen, die in diesem Motiv hoch ausgeprägt sind. Oft wird zu ängstlich verhandelt. Das erste Angebot, das den „Anker“ für die Verhandlung setzt, ist manchmal schon ein zu großes Zugeständnis an den Verhandlungspartner, da die Angst mitschwingt, dass die Verhandlungen ansonsten schnell scheitern könnten. Auch hier ist offensichtlich, dass angstbesetztes Verhalten nicht zum optimalen Ergebnis führen kann.

DAS MOTIV „REVANCHE“

Wer in diesem Motiv hoch ausgeprägt ist, fühlt sich bei der kleinsten Attacke des Verhandlungspartners bereits angegriffen und will zurückschlagen. Ein Nachteil liegt darin, dass die Verhandlung schnell zu Ende sein kann und die Parteien sich geraume Zeit nicht mehr an einen Tisch setzen. Zudem komme ich allzu schnell ins Stammhirn und bin dann nicht mehr Herr oder Frau meiner Sinne. Ich verliere die Kontrolle, stelle das Denken ein und will Rache. Auch hier liegen die Nachteile auf der Hand.

DAS MOTIV „EINFLUSS“

Eine hohe Ausprägung in diesem Motiv (das früher „Macht“ hieß) ist bei den meisten Führungskräften messbar. Solche Menschen wollen entscheiden und vorangehen. Dies ist im Führungsbereich eine hilfreiche Eigenschaft, bei Verhandlungen jedoch nicht immer zielführend. Fange ich an, den Verhandlungspartner dominieren zu wollen, dann könnte er sich zurückziehen und „auf stumm schalten“. Zudem ist auch Ungeduld eine wesentliche Eigenschaft des Machtmenschen. Bei Verhandlungen, die erhebliche Geduld erfordern und lange dauern müssen, da sie komplex sind, wiederum ein Nachteil.

WIR KÖNNEN UNS NICHT ÄNDERN, ABER …

Wie eingangs schon erwähnt, steht meine intrinsische Motivation im Wesentlichen mit dem Abschluss der Pubertät fest. Man könnte nun sagen, dass die eigene Persönlichkeit eben in Stein gemeißelt ist und der Andere diese akzeptieren sollte. Bis zu einem gewissen Punkt ist dies auch durchaus richtig. „Sich verbiegen“ ist nicht authentisch und fehlende Authentizität wirkt gekünstelt und unsympathisch. Dies hat wiederum Einfluss auf den mit dem Verhandlungspartner am besten herzustellenden Rapport, einem Gleichklang, der einem den Zugang zum Gegenüber erleichtert. Dennoch sind zwei Dinge wichtig und machbar:

1. Kenne dein eigenes Profil.
2. Passe dich dem Gegenüber in deinen extremen Ausprägungen an.

Schauen Sie

bei uns vorbei!

DeutscheAnwaltAkademie

Unser tagesaktuelles Programm finden Sie unter

www.anwaltakademie.de

DIE LUXXPROFILE-ANALYSE ALS SCHLÜSSEL ZUR EIGENEN VERHANDLUNGSTAKTIK

Um das eigene Profil kennen zu lernen, sollte eine Analyse gemacht werden. Hierzu werden eine Fülle von Fragen beantwortet, danach gibt es ein Auswertungsgespräch, in dem das Ergebnis erklärt und in den richtigen Kontext gebracht wird. In den insgesamt 16 Motiven wird im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt die jeweilige Abweichung nach oben oder unten festgestellt. Je höher die Abweichung vom Durchschnitt, umso mehr sollte ich mich mit der jeweiligen Ausprägung beschäftigen, denn sie bestimmt unser tägliches Handeln.

ANPASSUNG VON EXTREMEN AUSPRÄGUNGEN

Während die intrinsische Motivation eines Menschen kaum veränderlich ist – man spricht hier von sog. „Traits" – kann das Verhalten natürlich geändert werden (sog. „States"). Traits und States sollten nicht in vielen Motiven deutlich auseinanderfallen. Dies führt zur Demotivation und teilweise sogar zum Burnout. Wenn ich allerdings in einem Motiv eine extreme Ausprägung habe, die deutlich vom Durchschnitt der Menschen abweicht, dann kann ich mich da sehr wohl zurücknehmen. Dies ist in Verhandlungssituationen absolut ergebnisrelevant, denn Sie kennen die intrinsische Motivation Ihres Gegenübers grundsätzlich nicht.

Würden Sie als Person mit einer hohen Besitzausprägung auf einen Verhandlungspartner mit einer niedrigen Besitzausprägung treffen, dann haben Sie ihn schon verloren, wenn Sie erzählen, was Sie schon so alles geleistet haben. Verkneifen Sie sich daher Sprache und Verhalten, das Ihren extremen Ausprägungen entspricht. Der Machtmensch sollte sich in Geduld üben und nicht dominieren. Wer einen hohen Sicherheitstreiber hat, sollte etwas mehr ins Risiko gehen. Wer gerne Revanche übt, sollte ggfs. die Verhandlung, wenn es hitzig werden könnte, kurz verlassen und durchatmen. So kann ich meine Schwachstellen – wenn ich sie kenne – kaschieren und werde schlicht erfolgreicher im Verhandeln.

FAZIT: ERFOLGREICH VERHANDELN HEIßT ANPASSEN – NICHT VERBIEGEN

Der persönliche Verhandlungsstil basiert auf der eigenen intrinsischen Persönlichkeit. Diese kann Vor- und Nachteile mit sich bringen. Deshalb sollte ich meine intrinsische Ausprägung gut kennen und mich anpassen, ohne mich zu verbiegen. Damit bleibe ich in jeder Situation am Steuer und habe die so wichtige eigene Verhandlungsmacht inne.

Mit kollegialen Grüßen

Peter Schönberger

Fachanwaltslehrgang
Steuerrecht

Fachseminare von Fürstenberg

Dank unseres Blended Learning Modells kann sich Tim M. die Lernzeiten flexibel einteilen. Und Sie können das auch!

50 % Online-gestütztes Eigenstudium
Lerneinheiten webbasiert durchführen, wenn es zeitlich am besten passt.

50 % Präsenzseminar
Für den direkten Austausch mit DozentInnen und KollegInnen vor Ort.

12 statt 24 Tage
Nur noch 12 statt 24 Präsenzseminartage bedeuten mehr Zeit für die Kanzlei und die Familie.

DeutscheAnwaltAkademie

ottoschmidt

CARMEN WOLF

Carmen Wolf ist gelernte Rechtsanwaltsfachangestellte mit Weiterbildung zur Rechtswirtin und zur Kanzleimanagerin, Ausbilderin für Rechtsanwaltsfachangestellte sowie Büroleiterin der Koblenzer Rechtsanwaltskanzlei FROMM. Dort ist sie mit allen Bereichen der Kanzleipraxis betraut. Dies umfasst insbesondere die Aus- und Weiterbildung der Rechtsanwaltsfachangestellten, speziell im Hinblick auf Kanzleimanagement und Organisation, Mahn- und Vollstreckungswesen sowie die optimale Gebührenabrechnung und Durchsetzung derselben.

fromm-koblenz.de

HÖRTIPP

Podcast „Du bist. Laute(r) Impulse für Deinen Kanzlei-Alltag." mit Autorin Carmen Wolf zum Thema Ausbildung in der Anwaltskanzlei:

DIE ANWALTSKANZLEI ALS AUSBILDER

TEIL 2: RECRUITING VON AUSZUBILDENDEN, PRAKTIKANTINNEN UND PRAKTIKANTEN

In unserem vorangegangenen Beitrag rund um das Thema „Ausbildung in der Anwaltskanzlei" haben wir uns insbesondere damit beschäftigt, wer ausbilden darf und wie auszubilden ist. Aber was wird zum Ausbilden benötigt? Eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender: Eine passende Kandidatin bzw. ein passender Kandidat muss also gefunden werden!

WIE UND WO KANN MAN POTENZIELLE AZUBI-KANDIDATEN ANWERBEN?

Die Generation, die Sie ansprechen, liest selten eine Stellenanzeige in der Zeitung. Zwar darf man auch nicht die Eltern unterschätzen, die ihren Kindern gelesene Anzeigen weitergeben, aber auch diese Generation ist heute mit dem Internet vertraut. Streuen Sie Ihre Stellenanzeige überwiegend oder ausschließlich auf entsprechenden Internetportalen, Jobbörsen, Stellenbörsen der Rechtsanwaltskammer, der eigenen Homepage, auf Social Media-Plattformen (Facebook oder Instagram). Versenden Sie aber auch Stellenanzeigen an Schulen in Ihrer Umgebung mit der Bitte um Aushang am schwarzen Brett. Auch die Einreichung einer entsprechenden Stellenausschreibung bei der Agentur für Arbeit sollte erfolgen, da dort auch – gerade für unentschlossene Schulabgänger – Berufsberatungsgespräche stattfinden.

WAS IST BEI DER AUSSCHREIBUNG ZU BEACHTEN?

Vorab: Die Zielgruppe, die Sie ansprechen, ist jung und modern. Sie verzichtet oft auf Konventionen. Sofern in Ihrem Betrieb das „Du" an der Tagesordnung ist, kann und sollte sich dies auch in der Anzeige widerspiegeln. Allerdings macht eine entsprechend vertraute Anzeige in dieser Ansprache wenig Sinn, wenn der Umgang so nicht gelebt wird und dies im Vorstellungsgespräch direkt anders wahrgenommen wird.

Eine Stellenausschreibung sollte darüber hinaus neugierig auf die Ausbildung und den Beruf machen, so dass es sinnvoll ist, schon in der Ausschreibung auf die Ausbildungsinhalte hinzuweisen: Sie suchen eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, die oder der genau dieses Berufsbild ausfüllen und erlernen möchte – nicht jemanden, die/der blauäugig in die Berufsausbildung hineintappt.

BEISPIEL FÜR EINE AUSSAGEKRÄFTIGE STELLENANZEIGE ▼

AUSBILDUNGSPLATZ ZUR/ZUM RECHTSANWALTSFACHANGESTELLTEN (M/W/D) AB 01.08.2021 IN […]

Wir bilden gerne aus! Wir bilden gut aus! Wir möchten unser Wissen weitergeben und unser Team vervollständigen.

Wir bieten eine Ausbildungsstelle zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten, bei der …

- Sie in einem tollen und hilfsbereiten Team nicht nur fachlich ausgebildet und begleitet werden,
- Sie die/der einzige Azubi für Ihre gesamte Ausbildungszeit sind, damit wir uns 100 % auf Sie konzentrieren können,
- die schulischen Themen zeitangepasst in die Praxis übertragen, erläutert, angewandt und vertieft werden,
- Sie lernen, selbst Lösungen zu recherchieren und zu finden,
- es normal ist, das Berichtsheft während der üblichen Bürozeiten zu erstellen,
- hochmoderne Technik geboten wird, die z. B. das Schreiben von Diktaten entfallen lässt,
- das Ausnutzen von Azubis (als Schreibkraft oder Boten) ein No-Go ist.

Haben Sie Lust, einen Beruf zu erlernen, in dem Mitdenken, Eigeninitiative, Neugier und Empathie Sie zu einer echten Chefentlastung/Assistenz werden lässt?

Bei uns erlernen Sie unter anderem

- die Führung des Terminkalenders,
- die Bedienung moderner Kommunikationsanlagen und diverser Programme wie
  - MS Office (Word, PowerPoint, Excel, Outlook)
  - [z. B. spezifisches RA-Programm]
  - beA – besonderes elektronisches Anwaltspostfach
- die Überwachung der Wiedervorlagen,
- der Bearbeitung des Postein- und -ausgangs,
- das Berechnen und Notieren von Fristen,
- die selbstständige Vorbereitung/Abarbeit der Eingangspost mit Textbausteinen und auch eigenformulierten Schriftsätzen,
- die Überprüfung und Ermittlung von Anschriften,
- die Durchführung des Zahlungsverkehrs,
- das Anfertigen von anwaltlichen Forderungsschreiben, Mahn- und Vollstreckungsbescheiden,
- das Zwangsvollstreckungswesen, insbesondere
  - Zwangsvollstreckungsaufträge,
  - Anträge auf Abgabe der eidesstattlichen Versicherung,
  - Pfändungs- und Verhaftungsaufträge,
  - Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse,
- das Erstellen von Gebührenrechnungen und Kostenfestsetzungsanträgen unter Beachtung der Vorschriften des RVG, insbesondere
  - die Gebühren im Mahnverfahren,
  - die gerichtlichen Gebühren, Untervollmachts- und Korrespondenzgebühren,
  - die außergerichtlichen Gebühren sowie auch
  - die Gebühren im Finanzgerichtsverfahren,
  - die Gebühren im Sozialgerichtsverfahren,
  - die Gebühren in Bußgeldverfahren und Strafsachen
- als auch auf Basis von Honorarvereinbarungen,
- Englisch im Rechtsverkehr, u.v.m.

Wir wünschen uns eine/n Auszubildende/n (m/w/d), die/der sich mit diesem sehr schönen und abwechslungsreichen Beruf identifiziert und bereit ist, eine Arbeitsstelle in einem guten Umfeld dauerhaft auszufüllen. Denn wenn es passt, übernehmen wir Sie nach der Ausbildung gerne.

Neugierig?

Bewerben Sie sich unter […]

Das obige Beispiel weicht von den üblichen Vorgaben für eine Stellenanzeige ab: Denn regelmäßig wird die Ansicht vertreten, dass nicht mehr als drei Spiegelstriche verwendet werden sollen, damit ein:e Interessent:in nicht von einer Bewerbung absieht, weil das eine oder andere Tätigkeitsfeld vielleicht nicht passt bzw. die eine oder andere Anforderung nicht erfüllt werden kann. Hier geht es aber nicht um eine Stellenanzeige für einen ausgelernten Bewerber, sondern gerade um einen Ausbildungsplatz. Deshalb kann und sollte die Anzeige wesentlich umfangreicher und detaillierter sein, um ein klares Bild aufzuzeigen. Im Übrigen kann nur empfohlen werden, die Stellenanzeige mit Bildern der Kanzlei bzw. den Kanzleimitgliedern, insbesondere auch mit einem Bild der Ausbilderin bzw. des Ausbilders, aufzupeppen, damit auch eine persönliche „Vertrautheit" hergestellt werden kann. Digital ist insoweit vieles möglich.

DAS PRAKTIKUM – NICHT ZU UNTERSCHÄTZENDE SCHNUPPERWOCHEN

Die allgemeinbildenden Schulen bieten ihren Schüler:innen – regionalabhängig – nicht nur die Möglichkeit, im Rahmen eines Praktikums in einen Beruf hinein zu schnuppern, sondern zum Teil werden die Praktika auch verpflichtend und während der Schulzeit über einen Zeitraum von ein bis vier Wochen durchgeführt. Ein Praktikumsplatz ist eine hervorragende Recruiting-Möglichkeit, wenngleich sie auch nicht direkt auf den ersten Blick so erkannt wird: Bestimmt sind auch in Ihrer Kanzlei schon entsprechende Bewerbungen eingegangen, die aber vielleicht schnell beiseitegelegt wurden, weil die Betreuung einer/eines Praktikantin/Praktikanten Zeit und Geduld erfordert: Die Praktikantin/Der Praktikant möchte ja auch beschäftigt werden – kann aber ja nichts (außer vielleicht kopieren, scannen und Altakten vernichten).

Aber genau hierfür soll ein:e Praktikant:in gerade nicht in die Kanzlei kommen: Das Praktikum soll eine Chance sein, Eindrücke und Informationen zu sammeln, den Beruf kennenzulernen, erste praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt zu machen, zu sehen, wie ein typischer Arbeitstag aussieht, sich also ein umfassendes Bild vom Ausbildungsberuf zu verschaffen – ein Bild, das falsch vermittelt wird, wenn die Aufgaben „Scannen", „Kopieren" und „Vernichten" heißen. Solche Aufgaben vermitteln nicht nur ein falsches Bild, sondern bringen Frust, wo Spaß und Motivation nötig sind.

Die richtigen Voraussetzungen für ein Praktikum sind demnach abwechslungsreiche Aufgaben, eine gute Betreuung und die Einbindung in die Arbeitsabläufe des Unternehmens, denn ein Praktikum soll nicht dazu dienen, eine:n Interessent:in als „billige Arbeitskraft" zu beschäftigen: Der oder die Praktikant:in lernt – richtig eingesetzt – etwas über die eigenen Fähigkeiten, den Umgang mit Stress und Kritik, Teamfähigkeit und kann dadurch wertvolle Erfahrungen für die Berufswahl ziehen. Auf der anderen Seite kann die Kanzlei sehen, ob der oder die Praktikant:in sowohl im Hinblick auf die Anforderungen als auch in Bezug auf den Charakter „passt".

Viel Spaß und besonders viel Erfolg mit Ihren (künftigen) Auszubildenden und Praktikant:innen!

Mit kollegialen Grüßen

Carmen Wolf

Lesen Sie auch den ersten Teil der Artikelserie im MkG-Magazin 6/2020

HIER GRATIS LESEN

Kostenfreie Beratung
0800 600 400 34

Das Anwaltssekretariat filtert Ihre Anrufe nach Ihren Vorgaben.

Wir nehmen Ihre Anrufe im Namen Ihrer Kanzlei entgegen. Sie entscheiden, wann und für wen Sie erreichbar sind, zum Beispiel mit unserer VIP-Funktion: Von Ihnen priorisierte Mandanten stellen wir direkt durch. Für alle anderen Anrufe erhalten Sie eine Anrufnotiz. So verpassen Sie keinen wichtigen Anruf mehr.

Jetzt einen Monat kostenlos testen!

Alle Infos unter **anwaltssekretariat.de/mkg**

MKG

HIER GEHT ES ZU

MKGONLINE

FACHINFO-MAGAZIN

FOLGEN SIE UNS AUCH AUF:

IMPRESSUM

FFI-Verlag
Verlag Freie Fachinformationen GmbH
Leyboldstraße 12
50354 Hürth

Ansprechpartnerin
für inhaltliche Fragen im Verlag:
Jasmin Kröner
02233 80575-13
kroener@ffi-verlag.de
www.ffi-verlag.de

Alle Rechte vorbehalten
Abdruck, Nachdruck, datentechnische Vervielfältigung und Wiedergabe (auch auszugsweise) oder Veränderung über den vertragsgemäßen Gebrauch hinaus bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Verlages.

Haftungsausschluss
Die im MkG-Magazin enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für die Richtigkeit der Angaben sowie die Befolgung von Ratschlägen und Empfehlungen können Herausgeber/Autoren und der Verlag trotz der gewissenhaften Zusammenstellung keine Haftung übernehmen. Die Autoren geben in den Artikeln ihre eigene Meinung wieder.

Bestellungen
ISBN: 978-3-96225-076-8
Über jede Buchhandlung und beim Verlag. Abbestellungen jederzeit gegenüber dem Verlag möglich.

Erscheinungsweise
6 Ausgaben pro Jahr, nur als PDF, nicht im Print. Für Bezieher kostenlos.

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

juris Das Rechtsportal
0800 5784-733
info@juris.de | www.juris.de/start
zum Gratistest

schweitzer Fachinformationen
040 44183-110
b.mahlke@schweitzer-online.de
www.schweitzer-online.de

20 JAHRE beck-online DIE DATENBANK
089 38189-747
beck-online@beck.de | www.beck-online.de

RA-MICRO KANZLEISOFTWARE
0800 7264-276
info@ra-micro.de | www.ra-micro.de
12 Monate kostenlos

DeutscheAnwaltAkademie
030 7261-530
daa@anwaltakademie.de
www.anwaltakademie.de

DATEV
0800 3283-872
info@datev.de | www.datev.de/anwalt

Fachseminare von Fürstenberg
0221 9373-808
www.fachseminare-von-fuerstenberg.de
Fachanwaltskurse mit nur 9 Präsenztagen

Anwaltssekretariat.de
Deutschlands führender Büroservice für Rechtsanwälte und Notare
0800 60040-034
Anwaltssekretariat.de ist ein Service der ebuero AG
www.anwaltssekretariat.de/mkg

advo-spezial®
030 32775-532
info@advo-discount.de
www.advo-discount.de

ffi Verlag Freie Fachinformationen
02233 8057-512
info@ffi-verlag.de | www.ffi-verlag.de

Kollegiale Kooperationen mit

Deutscher Anwaltverein FORUM Junge Anwaltschaft
Deutscher Anwaltverein Arbeitsgemeinschaft Kanzleimanagement
BayerischerAnwaltVerband
SH Selbsthilfe der Rechtsanwälte e.V.
Münchener AnwaltVerein e.V.
KölnerAnwaltVerein e.V.
HAV HAMBURGISCHER ANWALTVEREIN e.V.

ffi Verlag
Freie Fachinformationen

RVG-Reform 2021 kompakt: So rechnen Sie richtig ab

Alle Änderungen mit Praxisbeispielen

Die wichtigsten Änderungen und ihre Auswirkungen auf die anwaltliche Praxis werden in der neuen Fachinfo-Broschüre **„RVG-Reform 2021 kompakt: So rechnen Sie richtig ab“** von RA Norbert Schneider dargestellt.

Inhalte der Fachinfo-Broschüre:

- Überblick aller Neuerungen des KostRÄG 2021 im RVG, GKG, FamGKG und JVEG
- Zahlreiche Praxisbeispiele zur Abrechnung nach neuem RVG
- Aktualisierte Gebührentabellen

Hier gratis downloaden

Exklusiv für ReNos und ReFas: Die RVG-Tabelle 2021

Wertvolle Hinweise zur Berechnung des neuen Prozesskostenrisikos

Die neue Fachinfo-Broschüre **„RVG-Tabelle für ReNos und ReFas“** von Rechtsfachwirtin Sabine Jungbauer liefert die wichtigsten Gebührentabellen, erläutert wesentliche Praxisbeispiele und klärt auf, wie man das Prozesskostenrisiko sicher berechnet.

Inhalte der Fachinfo-Broschüre:

- Alle relevanten Gebührentabellen
- Gebühren selbst berechnen lernen mit Berechnungsbeispielen
- Checkliste zu den Rahmengebühren
- Parteiauslagen (JVEG) und Reisekosten
- Prozesskostenrisiko im Zivilprozess sicher berechnen

E-Broschüre gratis downloaden

Hier Printversion bestellen

Wissen Sie schon, wie Sie im Zuge der RVG-Reform richtig abrechnen?

Gebührenpapst Norbert Schneider klärt im RVG-Webinar über Änderungen und Übergangsregelungen auf – und zeigt anhand von Praxisbeispielen, wie Sie künftig richtig abrechnen.

Hier Video kaufen