

Von erfahrenen Praktikern für junge Juristinnen und Juristen

Ausgabe 6/23

► **Erfolgsfaktor Vier-Tage-Woche?**

Fünf Kanzleien berichten

► Das muss sich am RVG ändern: Forderungen von DAV und BRAK

► Als Kanzlei externe ReFas beauftragen: Wie läuft die Zusammenarbeit ab?

► Buchempfehlungen für Juristinnen und Juristen zum kleinen Preis

... und weitere Beiträge



Partnerunternehmen

juris

schweitzer
Fachinformationen

RA-micro

DATEV

Fachseminare
von Fürstenberg

Juristische Fachseminare
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

Wolters Kluwer

VARIO
LEGAL

ANWALT.DE

Dank
unserer
Premium-Partner
erhalten Sie das
MkG-Magazin
kostenlos

juris

schweitzer
Fachinformationen

RA-micro

DATEV

**Fachseminare
von Fürstenberg**

Juristische Fachseminare
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

Wolters Kluwer

**VARIO
LEGAL**

ANWALT.DE

MKG

INHALT



▶ KANZLEIFÜHRUNG

So setzen Kanzleien die Vier-Tage-Woche um
Fünf Kanzleien berichten 3



▶ AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Vorboten für ein KostRÄndG, oder: Zehn Forderungen
von DAV/BRAK für Änderungen im RVG
Von Detlef Burhoff 8



▶ BEA

Die richtige Dateibenennung bei beA-Nutzung:
Aktuelle BGH-Urteile zu anwaltlichen
Sorgfaltspflichten
Von Prof. Dr. Henning Müller 12



▶ KANZLEIFÜHRUNG

Als Kanzlei externe RefAs beauftragen: Wie läuft
die Zusammenarbeit ab?
Sabrina Rahlf & Kadda Peters im Interview 16



▶ KANZLEIPRAXIS

Ausbilden – (k)eine Wissenschaft?
Handlungsempfehlungen für eine gewinnbringende
Kanzleiausbildung
Von Jana Gelbe-Haußen 21



▶ KARRIERE

Inspiration für den Jahreswechsel gewünscht?
Buchempfehlungen unserer Autorinnen und Autoren
zum kleinen Preis 25

FOLGEN SIE UNS AUCH AUF LINKEDIN





©AdobeStock Who is Danny

So setzen Kanzleien die Vier-Tage-Woche um Fünf Kanzleien berichten

Die Vier-Tage-Woche ist in aller Munde: mehr Effizienz, mehr Freizeit, mehr Mitarbeiterzufriedenheit. Doch bei der Umsetzung gibt es nicht nur ein Modell – was für die eine Kanzlei funktioniert, ist für die andere nicht geeignet. In seinem Artikel:

„[Die Vier-Tage-Woche. Angst oder Traum?](#)“ schreibt Jurist Wolfgang Pichler: „Nichts ist unmöglich und gerade aus Sicht junger Generationen hat die Vier-Tage-Woche sicher ihren Reiz. Weil aber alles im Leben seinen Preis hat, gilt es, der Einführung einer

solchen Veränderung besonderes Augenmerk zu widmen.“ In diesem Beitrag lassen wir fünf Kanzleien zu Wort kommen, die die Vier-Tage-Woche eingeführt haben und über ihre Erwartungen und die Vorbereitung dieser Veränderung berichten.

Freitag ist Ruhetag: Zusätzliche Freizeit und Attraktivität als Arbeitgeber

„In unserer Kanzlei haben wir die Vier-Tage-Woche eingeführt, um die Effizienz in den täglichen Abläufen zu steigern und gleichzeitig ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben. Diese Entscheidung basiert auf dem Ziel, eine gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen, die die Produktivität fördert und die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert.

Die Herausforderungen, denen wir begegnet sind, waren vielfältig. Die Entscheidung, die Kanzlei an vier Tagen pro Woche zu besetzen, erforderte sorgfältige Planung. Wir haben uns für eine einheitliche Arbeitswoche von Montag bis Donnerstag entschieden, um eine klare Struktur zu schaffen. Die externe Kommunikation dieser Umstellung stellte eine Herausforderung dar. Wir mussten sicherstellen, dass gegenüber



Sven Wilhelmy

Rechtsanwalt Sven Wilhelmy ist einer der drei Partner der Kanzlei [Quirnbach und Partner](#). Die Kanzlei vertritt im Personenschadenrecht ausschließlich schwerstgeschädigte Opfer von ärztlichen Behandlungsfehlern und Unfallopfer. Neben seiner juristischen Tätigkeit im Arzthaftungsrecht beschäftigt sich RA Wilhelmy intensiv mit dem Themen Legal Tech, Social Media und Agilität.

unseren Mandantinnen und Mandanten sowie Geschäftspartnern die neue Arbeitszeitregelung gut kommuniziert wird und die telefonische Erreichbarkeit an fünf Tagen durch externe Dienstleister gewährleistet bleibt.

Bislang ziehen wir eine positive Bilanz aus der Einführung der Vier-Tage-Woche. Erste Effizienzgewinne sind spürbar und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die zusätzliche Freizeit. Die Testphase läuft bis Jahresende und es wird kontinuierliches Feedback gesammelt, um sicherzustellen, dass die Umstellung langfristig erfolgreich ist. Wir sind optimistisch, dass die Vier-Tage-Woche nachhaltig zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und zur Stärkung unserer Position als attraktiver Arbeitgeber beitragen wird.“

Die Vier-Tage-Woche als Treiber für effizientere Digitalisierung und Automatisierung

„Hohe Arbeitsbelastung, Termindruck und Fachkräftemangel – in dieser Situation befinden wir uns als mittelständische Steuer-, Rechtsanwalts- und Wirtschaftsprüfungskanzlei mit rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Oldenburger Münsterland und Brandenburg seit geraumer Zeit. Mit Unterstützung der Unternehmens- und Organisationsentwicklungsberatung [agile Macher](#) haben wir nach einer Lösung gesucht und über die Vier-Tage-Woche in einer Testphase zu leistungsfähigeren Teams und einem weitaus effizienteren Grad der Digitalisierung gefunden.

Es bestanden unser Wunsch und die Erwartung, die Qualität der technischen Zusammenarbeit (Mensch und Maschine) und der zwischenmenschlichen (Arbeits-) Beziehungen genau zu betrachten, um unsere Leistungsfähigkeit zu steigern. Sehr schnell war uns klar: Um die Arbeitszeit bei gleichem Arbeitspensum verringern zu können, benötigen wir weitere Wege der Automatisierung von Arbeitsschritten und strategische und transparente Planung der vielen Auf-

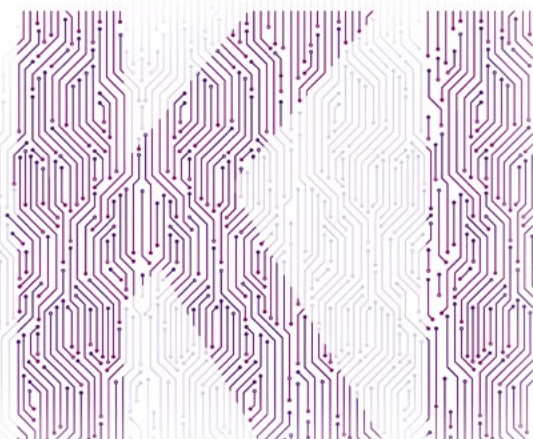


Tanja Göhring

Seit September 2023 ist Frau Göhring als Kanzleimanagerin/COO bei [Blömer & Kollegen GmbH](#) begonnen, um u. a. die Einführung der Vier-Tage-Woche mit ihren erforderlichen Rahmenbedingungen zu verantworten. Sie ist in Vechta aufgewachsen. Nach ihrem Abitur hat sie ihre Ausbildung bei der Landessparkasse zu Oldenburg absolviert und über die Sparkassenakademie studiert. Im Anschluss hat es sie beruflich nach München gezogen. Hier war sie in verschiedenen Führungsfunktionen im Bankenbereich (Direktanlagebank; Privatbank) tätig. Zuletzt hat sie das Kanzleimanagement einer großen mittelständischen Wirtschaftsanwaltskanzlei in München, Berlin und Frankfurt verantwortet.

gaben mit verbindlichen Spielregeln und Stärkung der Kommunikationsstrukturen. Nach der Testphase mit dem Team Handwerk & Anlagenbau stand für uns fest: Die große Kraftanstrengung für diese Veränderung lohnt sich.

Bevor die Vier-Tage-Woche eingeführt wird, müssen jedoch für alle Expertenteams die notwendigen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der Digitalisierung und Automatisierung fest in den Arbeitsalltag integriert sein. Das gezeigte Engagement und die voranschreitende Digitalisierung machen eine Arbeitszeitreduzierung bei vollem Lohnausgleich möglich und es werden zusätzlich Kapazitäten für weiteres Wachstum geschaffen. Die Social-Media-Kampagnen haben zu einem deutlich gestiegenen Bewerbereingang geführt, was uns natürlich sehr freut! Und durch die gesteigerte Leistungsfähigkeit und die gehobene Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wir wieder Fahrt aufnehmen und die Zukunftsfähigkeit unserer Kanzlei weiter in den Fokus stellen.“



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ:

RA-MICRO zeigt Ihnen, wie Sie als Einsteiger KI in Ihrer Kanzlei bereits jetzt effizient einsetzen und Kosten sparen können.

Besuchen Sie die RA-MICRO Webinare zu KI in der juristischen Praxis: www.ra-micro.de/veranstaltungen.

Jetzt anmelden

Organisationsstärke gefragt: Die Vier-Tage-Woche in einer Boutique-Kanzlei mit über 70 Mitarbeitenden

„Unser Ziel war und ist es, durch die Vier-Tage-Woche eine bessere Work-Life-Balance für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für diejenigen mit Familie, zu ermöglichen. Vor der Einführung unserer Testphase haben wir uns mit den möglichen Herausforderungen befasst und sind u. a. zu dem Ergebnis gekommen, dass ein wirklich freier Tag für uns nur dann durchsetzbar ist, wenn er für alle zeitgleich gilt. An dem so gewonnenen freien Freitag kann man notwendige Behördengänge, Arztbesuche, Sportaktivitäten oder ein verlängertes Wochenende planen. Natürlich dürfte sich durch die längeren Erholungsphasen auch die Attraktivität bei Neueinstellungen erhöhen. Zugleich soll die Effektivität gesteigert werden, sodass trotz weniger Arbeitszeit derselbe oder gar höherer Output erreicht wird.“

Die größten Herausforderungen liegen in der Arbeitsorganisation, insbesondere wenn die Auslastung am höchsten ist. Wenn in einer Situation der Voll- oder gar Überlastung nicht gut organisiert und kommuniziert wird, führt dies zur Überforderung einzelner (Teams). Die Bewältigung der organisatorischen Rahmenbedingungen war und ist stets das wichtigste Thema – unabhängig von Branche oder Kanzleigröße. Weitere Herausforderungen konnten wir bereits



Lasse Konrad

geboren 1988, ist ein erfahrener Anwalt und Partner bei [HÄRTING Rechtsanwälte](#). Mit einer starken Fokussierung auf IT- und Medienrecht sowie Litigation und Entertainment Law verfügt er über fundierte Expertise, um Mandanten erfolgreich durch die digitale Welt zu führen und die Interessen der Unterhaltungsbranche zu schützen.

vor Beginn der Testphase adressieren. So wurde u. a. geklärt, dass es einen Notdienst am Freitag gibt (da wir als Anwältinnen und Anwälte stets erreichbar sein müssen). Dieser Notdienst kann dann aber nicht mit regulären Aufgaben betraut werden. Reguläre Arbeit wird auf die regulären vier Tage „unter der Woche“ verteilt. Somit wird der Notdienst einerseits am Freitag nicht überfrachtet und andererseits staut sich auch nichts auf den jeweils folgenden Montag an.

Dass der Notfallplan an Freitagen funktioniert, haben wir direkt an dem ersten freien Freitag mit einem Mandat im einstweiligen Rechtsschutz erleben dürfen. Nach unserer Einschätzung hat sich die Einführung positiv auf die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden ausgewirkt. Wirklich messbar ist dies aber nicht. Deutlich geworden ist aber, dass vor allem die Flexibilität gut angenommen wurde. Wir haben mittlerweile unsere Testphase um weitere sechs Monate verlängert – da die Datenlage und das gesamte Konzept noch nicht an einem Punkt angelangt sind, um eine endgültige Entscheidung fällen zu können. Feinheiten haben sich erst in der Testphase eingespielt. Mit den Daten von einem vollen Jahr mit sämtlichen saisonalen Auf und Abs und Auslastungs-Peaks werden wir nächstes Jahr eine Entscheidung treffen können, wie es konkret weiter geht.“

Wie gefällt Ihnen das MkG-Magazin?

Geben Sie uns Ihr Feedback – wir verlosen:

- » 5 Büchergutscheine
- » 3 Flaschen Champagner
- » ...und pro Teilnahme pflanzen wir einen Baum über die Organisation Eden Reforestation Projects.



➔ Hier geht's zur Umfrage ➔

Mehr Freiheit und Regeneration, aber auch: mehr Zeit für Nichterwerbsarbeit

„Seit unserer Gründung pflegen wir eine Vier-Tage-Woche, die unsere Überzeugung einer nachhaltigen Unternehmensführung widerspiegelt. Unser Ziel ist es, Mitarbeitenden und Führungskräften eine verbesserte Work-Life-Balance zu ermöglichen – mit dem Ziel, effizienteres, fokussierteres und weniger belastendes Arbeiten, emotionale Ausgeglichenheit und mehr Freiheit zu fördern. Hierbei geht es nicht nur um mehr Freizeit. Ein zusätzlich freier Tag ermöglicht vielmehr, zwingende persönliche Angelegenheiten, wie häusliche und organisatorische Aufgaben, effizienter zu erledigen.“

Die komprimierte Arbeitszeit fördert zudem eine höhere Konzentration und Produktivität während der Arbeitstage, da die Mitarbeitenden ausgeruhter und motivierter sind. Eine Vier-Tage-Arbeitswoche kann somit nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigern, sondern auch zu einer nachhaltigen und zufriedenstellenden Arbeitsumgebung beitragen.

Um dennoch zügig auf Anfragen zu reagieren und umfassend für unsere Mandantschaft und



Katja Dunkel, Dr. Katrin Giere und Rebecca Richter

verfolgen in ihrer [Berliner Medienrechtskanzlei DUNKEL RICHTER](#) die Vision, eine Kanzlei zu führen, die auf Solidarität, Gleichberechtigung und moralischer Verantwortung basiert. Ein Gegenentwurf zum Status Quo. Sie vertritt ausschließlich Menschen, die in einer offenen und gerechten Gesellschaft leben wollen – die Unterstützung von Frauen und der Queer-Community ist ihr dabei ein besonders Anliegen. Die klassische Mandatsarbeit liegt in den Bereichen Presse- und Äußerungsrecht sowie Gründung, Filmrecht und Urheberrecht. Dazu bietet DUNKEL RICHTER regelmäßig Vorträge und Workshops zu Themen wie New Work, Diskriminierungsschutz und vieles mehr an.

Rechtsratsuchende da zu sein, ist unser Büro an allen fünf Werktagen besetzt – aber nicht immer mit allen Mitarbeitenden. So können wir auch auf Eilsachen flexibel reagieren.

Einen freien Tag in die Fünf-Tage-Arbeitswoche einzubauen, die in vorherigen Arbeitsverhältnissen üblich war, gestaltete sich anfangs als herausfordernd: Es war schwer, Grenzen zu ziehen, da wir alle es gewohnt waren, ständig erreichbar zu sein und mehr als 60 Stunden in der Woche zu arbeiten. Mit der Zeit hat sich der innere Druck jedoch gelegt. Bei uns setzt zum Beispiel ein einfacher Hinweis in der E-Mail-Signatur bezüglich der Arbeitstage klare Grenzen nach außen, die es uns einfacher machen, auch uns selbst die Grenze zu setzen.

Wir sind fest davon überzeugt, dass durch fokussiertes Arbeiten die Arbeitslast auch innerhalb von vier Tagen bewältigt werden kann, insbesondere wenn ein zusätzlich freier Tag in der Woche in Aussicht steht.“

Flexibilität statt Zwang bei der Gestaltung des Arbeitszeitmodells

„Seit 13 Jahren mache ich freitags frei und seit 2019 kann das jeder bei uns in der Kanzlei – bei vollem Gehalt. Anlass meiner Vier-Tage-Woche war die Geburt meines ersten Kindes 2010. Nach den Anfangsjahren der Selbständigkeit mit viel Arbeit und wenig Geld hatte die Kanzlei gerade Fahrt aufgenommen. Für mich die Gelegenheit, meinen Wunsch nach mehr Freizeit zu verwirklichen. 2019 beschlossen wir die Einführung der Vier-Tage-Woche für alle.“

Zentrale Säule unseres Arbeitszeitmodells war und ist die Reduzierung der Arbeitszeit. Es ging also nicht darum, die bestehende Workload auf nur noch vier Tage zu verteilen, sondern die Wochenstunden so anzupassen, dass sie auch mit einem langen Wochenende bewältigt werden kann. Hierfür reduzierten wir unsere (schon vorher niedrige) tatsächliche Wochenarbeitszeit für angestellte Anwältinnen und Anwälte von 40 auf 36 Stunden.

Für sonstige Mitarbeitende verringerte sich die Wochenarbeitszeit auf 34 Wochenstunden. Im Sekretariat bringt die Arbeitszeitverkürzung unter Beibehaltung des vollen Gehalts besonders viel, da die familiären und finanziellen Heraus-



Bernfried Rose

ist Gründungspartner der Wirtschafts- und Steuerkanzlei [ROSE & PARTNER](#). Als Rechtsanwalt ist er überwiegend im Private Clients-Bereich aktiv. Sein Schwerpunkt im Kanzleimanagement liegt im Marketing und in der Schaffung von Strukturen, wie etwa Beschäftigungsmodellen.

forderungen meist noch größer sind als bei den Anwältinnen und Anwälten.

Gerade für Mütter und Väter ist es aber oft gar nicht so attraktiv, die Wochenstunden in der Kanzlei auf vier Tage zu komprimieren. Familienfreundlicher sind da eher fünf kurze Tage, damit man Kinder aus Betreuungseinrichtungen abholen und die Familien-Primetime mit ihnen zu Hause verbringen kann. Aus diesen Erwägungen können unsere Mitarbeitenden frei wählen, ob sie ihre reduzierten Arbeitszeiten auf vier oder fünf Tage verteilen.

Auf der Anwaltsebene spielt die Vier-Tage-Woche heute bei ROSE & PARTNER faktisch kaum noch eine Rolle. Grund dafür ist, dass die meisten unserer mehr als 40 Kolleginnen und Kollegen inzwischen selbstständige „Umsatzpartner“ sind, die zu 50 Prozent an ihren persönlichen Umsätzen beteiligt sind und arbeiten, wann und wo, mit wem und für wen sie wollen. Ob nun 45 Wochenstunden an vier Tagen im Büro oder 36 Wochenstunden an sechs Tagen überwiegend im Homeoffice – jeder baut sich sein eigenes Arbeitszeitmodell für die passende Work-Life-Balance.“

Möchten auch Sie in Ihrer Kanzlei die 4-Tage-Woche austesten oder sich weitergehend zum Thema informieren? Hier ein paar Lese- und Hörtipps:

- ➔ **Martin Gaedt, Bettina Burhardt, et.al.**
4 TAGE WOCHE: Mehr Gesundheit, Freizeit und Lebensqualität. Mehr Produktivität, Umsatz und Bewerbungen
- ➔ **Guido Zander**
Wundermittel 4-Tage-Woche?: Chancen, Risiken, Grenzen und flexible Alternativen
- ➔ **Elton Schwerzel**
So gelingt die Umsetzung einer Vier-Tage-Woche
- ➔ **Stefanie Hornung**
Modelle der Viertagewoche: Was Unternehmen beachten sollten
- ➔ **Kanzleikompass, Folge 31**
Die 4-Tage-Woche: Revolution im Kanzleialltag? Mit Sven Wilhelmy

Hier online
abrufen 

Hier online
abrufen 

Hier online
anhören 



©AdobeStock AA+W

Vorboten für ein KostRÄndG, oder: Zehn Forderungen von DAV und BRAK zu Änderungen im RVG

Von Detlef Burhoff

Zuletzt hat man im RVG in der 19. Legislaturperiode mit dem KostRÄndG lineare und/oder strukturelle Änderungen vorgenommen. Diese Änderungen sind am 1.1.2021 in Kraft getreten. Um weitere, bzw. neue Änderungen „anzustoßen“, haben DAV und BRAK nun im September 2023 gemeinsam ein Papier vorgelegt, in dem sie ihre „Vorschläge zur linearen Erhöhung der Rechtsanwaltsvergütung sowie zu strukturellen Änderungen des RVG“ formuliert haben. Wir stellen Ihnen diese in einem Überblick vor.

1. Lineare Erhöhung der Rechtsanwaltsvergütung

Gefordert wird zunächst eine weitere „zeitnahe lineare Erhöhung“ der anwaltlichen Vergütung, um diese an die wirtschaftliche

Entwicklung anzupassen. Die Erhöhung im Rahmen des KostRÄG 2021 habe keine vollständige Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung seit dem zweiten KostRMoG 2013 gebracht. U. a. müsse diese Differenz aufgeholt werden.

Diese Änderung würde die Anwaltschaft sicherlich sehr begrüßen. Einen konkreten „Erhöhungssatz“ wird im Papier allerdings nicht genannt. Durch das KostRÄG 2021 sind die anwaltlichen Gebühren zuletzt pauschal um zehn Prozent angehoben worden.

2. Änderungen bei der Berechnung der Vergütung (§ 10 RVG)

§ 10 RVG sieht für Rechtsanwaltsrechnungen bisher die Schriftform vor (dazu Burhoff/Volpert/Burhoff, RVG, Straf- und Buß-

geldsachen, Teil A Rn 534 ff.). Erforderlich ist auch die eigenhändige Unterschrift.

Diese Vorgaben sind in einer digitalen Welt nicht mehr zeitgemäß. Es wird daher vorgeschlagen, die Schriftform durch die Textform zu ersetzen und damit die Möglichkeit einer elektronischen Übermittlung der Rechnung zu vereinfachen.

Gegen diesen Vorschlag ist schon deshalb nichts einzuwenden, weil § 3a RVG bereits für Vergütungsvereinbarungen nur die Textform vorsieht (dazu Burhoff/Volpert/Burhoff, RVG, Teil A Rn 2447 ff.).

3. Klarstellung beim Angelegenheitsbegriff (§ 17 RVG)

Vor Inkrafttreten des zweiten KostRMoG war in § 15 Abs. 2 S. 2 RVG a. F. geregelt,

dass in gerichtlichen Verfahren die Gebühren in jedem Rechtszug gefordert werden können. Diese Regelung ist gestrichen und in § 17 Nr. 1 RVG neu formuliert worden, dass das Verfahren über ein Rechtsmittel und der vorausgegangene Rechtszug verschiedene Angelegenheiten sind. Seitdem wird in der Rechtsprechung teilweise vertreten, dass auch verschiedene gerichtliche bzw. behördliche Verfahren nur eine einheitliche gebührenrechtliche Angelegenheit sein können, wenn sie inhaltlich zusammenhängen.

Da mit der Aufhebung der Regelung eine Änderung der Rechtslage nicht beabsichtigt war, ist es zu begrüßen, wenn nun im Gesetzeswortlaut klargestellt wird, dass auch parallele behördliche bzw. gerichtliche Verfahren verschiedene Angelegenheiten sind. Es gilt der Grundsatz: ein Verfahren = eine Angelegenheit.

4. Vergütung des beigeordneten Zeugenbeistands (§ 48 RVG)

Bisher ist im RVG die Honorierung der Tätigkeit eines Zeugenbeistands (im Straf-

verfahren) nicht geregelt. Das hat von Inkrafttreten des RVG an zu einem heftigen Streit in Rechtsprechung und Literatur geführt, wie die Tätigkeit des Zeugenbeistands zu vergüten ist (vgl. dazu Burhoff/Volpert/Burhoff, RVG, Teil A Rn 2673 und Vorbem. 4.1 VV Rn 5 ff.). Dazu macht man nun einen neuen Vorschlag. Danach soll in § 48 RVG eine Vergütungsregelung für die Zeugenbeistandsleistung von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die nach § 68b StPO beigeordnet sind, dahingehend normiert werden, dass sich die Beordnung auf alle vorbereitenden und nachsorgenden Tätigkeiten erstreckt und damit die Tätigkeit nicht (mehr) nur nach Teil 4 Abschnitt 3 VV RVG, sondern nach Teil 4 Abschnitt 1 VV RVG honoriert werden soll.

Der Vorschlag ist sicherlich zu begrüßen, da damit endlich eine Problematik gelöst würde, die Rechtsprechung und Literatur seit 2004 beschäftigt. Allein mir fehlt der Glaube, dass es zu dieser Änderung kommen wird. Denn bisher haben die Bundesländer bei allen vom Bund für die Frage in der Vergangenheit vorgeschlagenen Lösungen wohl im Hinblick auf

die leeren Länderkassen erbitterten Widerstand geleistet. Zudem wird der Vorschlag auch beim Bund im Zweifel nicht auf offene Ohren stoßen, denn man hat ja gerade erst durch das KostRÄG 2021 die Vorbem. 5 Abs. 1 VV RVG an die andere Formulierung der Vorbem. 4 Abs. 1 VV RVG angepasst. Damit ist jedoch ein Argument für diejenigen, die den Zeugenbeistand wie den Verteidiger honorieren wollen, entfallen.

5. Wertgebühren aus der Staatskasse (§ 49 RVG)

Vorgeschlagen werden für § 49 RVG zwei Änderungen:

- Die Grenze reduzierter PKH-Gebühren soll auf 5.000 Euro Gegenstandswert angehoben und damit an die übrigen Kostengesetze angepasst werden.
- Zudem soll die Kappungsgrenze RVG zur Anpassung an die Inflationsentwicklung auf 100.000 Euro angehoben werden.

Die Änderungen hätten im Strafverfahren Auswirkungen für den Pflichtverteidiger

Exklusives Weihnachts-Special

MEHR PRÄSENZ. MEHR ERFOLG.

Starten Sie noch heute durch!
Nur bis 22.12.2023.



SCAN ME

anwalt.de/mitmachen

30 % Rabatt

+ Original Nürnberger
Lebkuchen



 **ANWALT.DE**

und Rechtsanwälte im Adhäsionsverfahren, also bei der Nr. 4142 VV RVG und bei den Nrn. 4143, 4144 VV RVG. Sie wären zu begrüßen. Denn zum einen besteht eine sachliche Rechtfertigung für die unterschiedliche Bewertung bei den PKH-Gebühren nicht. Zum anderen würde die Anhebung der Kapungsgrenze gerade bei den Pflichtverteidigern im Hinblick auf die Nr. 4142 VV RVG zu erhöhten gesetzlichen Gebühren führen.

6. Zusatzgebühr Nr. 1010 VV RVG

Die Terminsgebühr nach Nr. 1010 VV RVG, die eine Zusatzgebühr für besonders umfangreiche Beweisaufnahme vorsieht, soll nach den Vorstellungen von DAV/BRÄK dahingehend geändert werden, dass diese unabhängig der Durchführung einer Beweisaufnahme bei der Teilnahme an mehr als zwei gerichtlichen Terminen entsteht – und zwar sowohl gerichtliche, einschließlich der vor einem Güterichter oder einer Güterichterin, als auch von einem gerichtlich bestellten Sachverständigen anberaumte Termine, mit einer Gesamtdauer von insgesamt mehr als 120 Minuten.

Die Überlegung ist zu begrüßen, denn die im Jahr 2013 eingeführte Terminsgebühr Nr. 1010 VV RVG kommt in der Praxis aufgrund der hohen Hürde der Kombination aus besonders umfangreicher Beweisaufnahme und drei gerichtlichen Terminen fast nie zur Anwendung. Allerdings entsteht Rechtsanwälten und Rechtsanwältinnen auch bei Verfahren nach Teil 3 VV RVG bei mehreren Terminen ein erheblicher zusätzlicher Aufwand.

7. Fiktive Terminsgebühr auch bei vorgeschriebener Erörterung (Nr. 3104 VV RVG)

In Verfahren, in denen eine mündliche Verhandlung vorgeschrieben ist, kann nach Vorbem. 3 Abs. 3 VV RVG auch ohne Termin oder Besprechung eine Terminsgebühr anfallen, u. a. dann, wenn in einem solchen Verfahren eine Einigung erzielt wird (Nr. 3104 Anm. Abs. 1 Nr. 1 VV RVG). Damit sollen gebührenrechtliche Anreize geschaffen werden, dass Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zur Vermeidung oder Erledigung von Rechtsstreiten ohne gerichtlichen Termin beitragen und dadurch dem Gericht Aufwand ersparen.

Da die Rechtsprechung die Frage, ob das auch für sogenannte Erörterungstermine (wie z. B. nach § 155 FamFG) gilt, nicht einheitlich beantwortet wird, wird zur Klärung dieser Frage eine Ergänzung der Nr. 3104 Anm. Abs. 1 Nr. 1 VV RVG um Erörterungstermine vorgeschlagen.

Diese Klarstellung wäre im Hinblick auf Sinn und Zweck der Regelung und die Entlastung der Gerichte zu begrüßen.

8. Neues strafrechtliches Zwischenverfahren (Teil 4 VV RVG)

Im Eckpunktepapier wird vorgeschlagen, die vergütungsrechtliche Regelung des RVG, die bislang ein Zwischenverfahren nicht kennt, an die prozessrechtliche Struktur des Strafverfahrens anzupassen. Das wird einmal mit dem ggf. nicht unerheblichen Arbeitsaufwand für Verteidigerinnen und Verteidiger,

die erst im Zwischenverfahren mit Zustellung der Anklage erstmalig Gelegenheit erhalten, festzustellen und zu prüfen, welche konkreten Vorwürfe erhoben werden und welche Beweismittel zur Verfügung stehen. Erst in diesem Stadium besteht dann vielfach auch die (sinnvolle) Möglichkeit zur Sach- und Rechtslage umfassend Stellung zu nehmen.

Vorgeschlagen wird eine (neue) Verfahrensgebühr Nr. 4105a VV RVG, welche für eine Tätigkeit in dem Verfahren vom Eingang der Anklageschrift bis zur Entscheidung über die Eröffnung des Hauptverfahrens entsteht. Diese soll nach der neuen Nr. 4105 VV RVG ggf. auch mit Zuschlag entstehen. Alternativ wird vorgeschlagen, entsprechend der Regelungssystematik in Vorbem. 5.1.3 VV RVG, die Gebühren des Unterabschnitts 2 (Verfahrensgebühr Nr. 4104 und 4105 VV RVG) für anwendbar zu erklären und in Vorbem. 4.1.2 VV RVG zu regeln, dass die Gebühren dieses Unterabschnitts für das Zwischenverfahren gesondert anfallen.

Auch diese Ergänzung des RVG wäre zu begrüßen. Man würde damit das Anliegen des Gesetzgebers bei Schaffung des RVG, die anwaltlichen Gebühren an die Struktur des Strafverfahrens anzupassen, fortführen. Zudem ist kein Grund erkennbar, warum die ggf. umfangreichen Tätigkeiten, die die Verteidigung nach Anklageerhebung erbringt, dann nur noch mit der gerichtlichen Verfahrensgebühr (vgl. Anm. zu Nr. 4104 VV RVG) honoriert werden. Das höhlt letztlich den Abgeltungsbereich der gerichtlichen Verfahrensgebühr aus und

verhindert eine leistungsgerechte Honorierung der Tätigkeiten des Verteidigers oder der Verteidigerin.

9. Dokumentenpauschale Nr. 7000 Nr. 1 VV RVG

Gefordert wird, die Nr. 7000 Nr. 1 VV RVG klarstellend dahingehend zu ergänzen, dass auch das Einscannen von in Papierform vorliegenden Akten zur weiteren Bearbeitung als elektronische Akte von der Pauschale erfasst wird.

Diese Änderung wäre sehr erfreulich, Denn die Ungleichbehandlung von Kopien und Scans, die derzeit dazu führt, dass das Einscannen von Akten nicht honoriert wird, ist nicht nachvollziehbar und wird der Praxis nicht mehr gerecht, da im Hinblick auf die elektronische Akte, Verteidiger heute Akten meist nicht mehr kopieren, sondern einscannen. Der dafür entstehende Perso-

nalaufwand ist jedoch mit dem Kopieren identisch. Zudem entstehen auch höhere Kosten für leistungsfähige Geräte zur Erstellung von Scans.

10. Fahrtkostenpauschale Nr. 7003 VV RVG

Derzeit beträgt nach den Änderungen durch das KostRÄG 2021 die Kilometerpauschale 0,42 Euro. Diese ist angesichts der seitdem erheblich gestiegenen Kraftstoffpreise nicht mehr kostendeckend. Vorgeschlagen wird eine Anhebung der Kilometerpauschale auf mindestens 0,50 Euro.

Fazit: Vorschläge sind zu begrüßen

Insgesamt kann man die Vorschläge nur unterstützen. Die Umsetzung der vorgeschlagenen Änderungen würde dem anwaltli-

chen Gebührenrecht sicherlich guttun. Man kann nur hoffen, dass sie kommen. Und man kann nur hoffen, dass sie bald in Angriff genommen werden. Denn die laufende 20. Legislaturperiode endet im Herbst 2025. Viel Zeit für Änderungen im RVG bleibt also nicht mehr.

Mit kollegialen Grüßen


Detlef Burhoff



Detlef Burhoff,

Rechtsanwalt und RiOLG a. D., ist Herausgeber, Autor oder Mitautor einer Vielzahl von

Fachbüchern aus den Bereichen Strafrecht, Verkehrsrecht, Ordnungswidrigkeitenrecht sowie der Rechtsanwaltsvergütung. Daneben ist er Herausgeber von Fachzeitschriften zu den vorgenannten Themen (StRR und VRR) und unterhält die Internetseiten burhoff.de sowie blog.burhoff.de.

 burhoff.de



juris

KANN ICH MIT MEINER KANZLEI
SCHNELL DURCHSTARTEN?

JA. MIT JURIS.



Jetzt hier Produkte auswählen und juris 30 Tage kostenfrei nutzen.

juris.de Wissen, das für Sie arbeitet.



Die richtige Dateibenennung bei beA-Nutzung

Aktuelle BGH-Urteile zu anwaltlichen Sorgfaltspflichten

Von Prof. Dr. Henning Müller

Es ist wohl die Kehrseite der eigentlich lang ersehnten Digitalisierung der Justizkommunikation, dass auch die Rechtsprechung zu Anwendungsfehlern zunimmt. Gerade wenn es um die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand geht, gerät zudem die sorgfältige Kanzleiorganisation in den Blick. Hier zeigen sich vor allem dann Friktionen, wenn die Digitalisierung nicht zum Anlass genommen wurde, die Arbeitsweisen in einer Kanzlei in ihrer Gesamtheit zu betrachten, sondern, wenn der elektronische Rechtsverkehr mit der Justiz einfach nur als weiterer Kommunikationskanal einer bestehenden Arbeitsorganisation hinzugefügt wurde. Dann besteht die Ge-

fahr, dass der elektronische Rechtsverkehr ausschließlich lästig ist, seine Vorteile nicht genutzt werden – und Ausweichstrategien gesucht (und gefunden) werden.

**Vorsicht bei Dateibenennung und Umgang mit beA-Karte:
I. Die Entscheidung des BGH
v. 31.8.2023 – Via ZB 24/22**

In sozialen Medien leidenschaftlich diskutiert und als lebensfremd kritisiert wurde insoweit vor allem eine Entscheidung des BGH ausgerechnet in einem „Diesel“-Massenverfahren. Das Landgericht hatte die Klage abgewiesen. Hiergegen hatte der Kläger durch seinen Rechtsanwalt noch fristgerecht Berufung ein-

gelegt, aber noch innerhalb der Berufungsbegründungsfrist nur eine Datei mit dem Dateinamen „Berufungsschriftsatz.pdf“ eingereicht, die nicht nur ein anderes Gericht, sondern auch andere Beteiligte betraf. Nun beantragte dessen Bevollmächtigter Wiedereinsetzung in den vorigen Stand. Dieser Antrag wurde jedoch abgelehnt. Der Rechtsanwalt könne sich nicht exkulpieren. Offenbar sei der Versand an Mitarbeitende delegiert worden. Entgegen § 23 Abs. 2, 3 RAVPV wurde dort aber dem Anschein nach nicht ein Mitarbeiterzugang genutzt, der nur die Übersendung von qualifiziert elektronisch signierten Dokumenten erlaube, sondern der Mitarbeitende hatte offensichtlich den anwaltlichen Zugang genutzt. Dies widerspricht jedoch § 26 Abs. 1 RAVPV.

Zu den „sprechenden Dateinamen“ hatte sich der BGH schon in der Vergangenheit – viel kritisiert – positioniert. An seinen strengen Anforderungen hält er fest. In dem Verfahren vom 31.8.2023 – VIa ZB 24/22 kam außerdem ein Verstoß gegen § 26 Abs. 1 RAVPV hinzu; in der einreichenden Kanzlei hatte der Berufsträger die beA-Karte und die PIN an seine Mitarbeitenden weitergegeben. Erwartbar wenig Milde ließ der Senat erkennen: Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gab es hier entsprechend nicht.

Die Einräumung der **Zugangsmöglichkeit** des Berufsträgers/der Berufsträgerin an Mitarbeitende ist ein Verstoß gegen § 26 Abs. 1 RAVPV. Im vorliegenden Fall führt dieser Verstoß dazu, dass sich der Rechtsanwalt so behandeln lassen muss, als habe er selbst den Schriftsatz versandt. Er kann sich also nicht exkulpieren und erhält mangels fehlenden Verschuldens schon deshalb keine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand.

Ferner kritisiert der BGH hier erneut die Dateibezeichnung ohne konkreten Bezug auf den Fall. Obwohl weder im Gesetz noch in ERVV oder ERVB vorgesehen, verlangt der BGH, dass der Dateiname des übermittelten Schriftsatzes „sprechend“ zu sein hat. Ein solchermaßen „aussagekräftiger“ Dateiname soll es ermöglichen, dass nur bei Kenntnis des Dateinamens bei der Kontrolle der automatisierten Eingangsbestätigung erkennbar ist, dass der richtige Schriftsatz in diesem Verfahren versandt wurde. Entsprechend sollte der Dateiname nach der

Rechtsprechung einen Inhalt haben, der die Zuordnung zu einem bestimmten Verfahren erlaubt, z. B.

- ▶ das eigene Aktenzeichen der Kanzlei,
- ▶ das gerichtliche Aktenzeichen oder
- ▶ den Namen des/der Verfahrensbeteiligten (wobei insoweit unter Datenschutz Gesichtspunkten zu beachten ist, dass der Dateiname nicht von der Inhaltsverschlüsselung des OSCI-Protokolls umfasst ist).

II. Prüfung des Postausgangs auf Formmängel

Die Entscheidung vom 31.8.2023 ist letztlich nur die Spitze des Eisbergs. Die Rechtsprechung gerade des BGH wird für die Absenderseite zusehends strenger. Die Prüfpflichten beim Versenden bezieht der BGH (v. BGH v. 19.01.2023 - V ZB 28/22) mittlerweile nicht mehr nur wie anfangs auf die automatisierte Eingangsbestätigung gem. § 130a Abs. 5 Satz 1 ZPO, sondern sieht eine umfassende Prüfung des Postausgangs auf Formmängel vor, bspw. auch dahingehend, ob die richtige Datei qualifiziert elektronisch signiert worden ist. Diese Ausweitung ist zu kritisieren, weil sie die Anforderungen an eine arbeitsteilige Kanzleiorganisation deutlich überspannt, zumal der BGH in der zitierten Entscheidung auch nicht die Gerichte in der Pflicht sieht, derartige Mängel schnell zu erkennen und (noch innerhalb laufender Fristen) im Rahmen der gerichtlichen Fürsorge zu rügen.

III. Keine Automatisierung der Fristen- und Ausgangskontrolle

Eine wirksame Fristen- und Ausgangskontrolle darf schließlich nach der Rechtsprechung (OLG Schleswig-Holstein v. 13.10.2022 - 7 U 160/22) auch nicht nur mit der bloßen Anwaltssoftware erfolgen, sondern erfordert zusätzlich einen Vergleich anhand des Fristenkalenders und der Handakte. Das Büropersonal sei bereits vor Anfertigung und Verarbeitung der Berufungsschrift anzuweisen, in der entsprechenden Anwaltssoftware das zuständige Berufungsgericht einzupflegen. Das Fristenmanagement einer Anwaltskanzlei müsse sicherstellen, dass dem Rechtsanwalt/der Rechtsanwältin die Akten von Verfahren, in denen Rechtsmittelfristen laufen, rechtzeitig vorgelegt werden, und darüber hinaus eine Ausgangskontrolle schaffen, die zuverlässig gewährleiste, dass fristwahrende Schriftsätze auch tatsächlich rechtzeitig an das zuständige Gericht versendet werden. Dabei sei die für die Kontrolle zuständige Bürokraft anzuweisen, dass Fristen im Kalender erst dann als erledigt zu kennzeichnen sind, nachdem sie sich anhand der Akte selbst vergewissert hat, dass zweifelsfrei nichts mehr zu veranlassen ist. Schließlich gehöre zu einer wirksamen Fristenkontrolle auch eine Weisung, dass die Erledigung der fristgebundenen Sachen am Abend eines jeden Arbeitstages anhand des Fristenkalenders nochmals und abschließend selbstständig überprüft wird. Das Erfordernis der all-

abendlichen Fristenkontrolle dient gerade dazu, durch eine doppelte Prüfung möglichst alle Fehlerquellen bei der Fristwahrung auszuschließen.

Auch diese Rechtsprechung ist zu kritisieren. Gerade die Digitalisierung bietet die Möglichkeit, Die Kontrollen nicht nur zu rationalisieren, sondern durch automatische Plausibilitätskontrollen wesentlich sicherer zu gestalten, als dies durch eine abendliche manuelle Prüfung möglich wäre. Im Übrigen nimmt man konsequent digitalisierten Kanzleien die Option, die moderne Kanzleiorganisation „neu zu erfinden“. Ganz im Gegenteil zwingt diese Rechtsprechung letztlich zum Medienbruch und „zur Digitalisierung der Postkutsche“.

IV. Weitergabe von beA-Karte und/oder PIN

In den sozialen Medien wird die Entscheidung des BGH andererseits zu Unrecht als

„lebensfremd“ kritisiert. Wenn behauptet wird, „viele (die meisten?) Rechtsanwaltskanzleien arbeiteten genau so“, dass der elektronische Rechtsverkehr vollständig von den Kanzleimitarbeitenden bedient werde, nicht von den Berufsträgerinnen und Berufsträgern, dann ist dies aktuell in den Gerichten oder im Rahmen von Fortbildungen weder zu beobachten, noch ist dies zu hoffen. Die Regelung des § 26 Abs. 1 RAVPV ist nicht nur geltendes Recht und sehr eindeutig, sie hat auch einen wichtigen Sinn: Bei den sicheren Übermittlungswegen ist die Identifizierung in die Einrichtung des Postfachs ausgelagert; nur deshalb können die Postfachinhaberinnen und -inhaber auf die qualifizierte elektronische Signatur verzichten. Diese Konstruktion ist natürlich nur dann sinnvoll, wenn der Zugriff auf das Postfach entsprechend abgesichert ist.

Kritisieren mag man, dass die gesamte Konstruktion des § 130a ZPO anachro-

nistisch sei. Solange sie aber geltendes Recht ist, haben sich die Verfahrensbeteiligten hieran zu halten. Die vom BGH gezogene Konsequenz, jedenfalls die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu versagen, ist daher mindestens die richtige Rechtsfolge für ein eindeutig rechtswidriges Verhalten.

Notwendig ist eine dermaßen rechtswidrige Kanzleiorganisation im Übrigen nicht. Durch Mitarbeiterzertifikate – die im Übrigen auch kostengünstig als Softwarezertifikate erhältlich sind – lässt sich günstig und zweckmäßig eine Arbeitsteilung in der digital arbeitenden Kanzlei organisieren. Falls dann die Berufsträgerinnen und Berufsträger noch durch häufige qualifizierte elektronische Signaturen genervt sind, hilft ggf. eine moderne Kanzleisoftware, ggf. mit Stapelsignaturmöglichkeit. Jedenfalls ist hier nicht das gerne und vor-schnell kritisierte beA „schuld“.

Jetzt neu auf Wolters Kluwer Online: GPT-generierte Zusammenfassungen von Urteilen und Beschlüssen

Nutzen Sie das Potential künstlicher Intelligenz, um schneller zum Kern der juristischen Arbeit zu gelangen. Statt Urteile und Beschlüsse komplett selbst zu lesen – lassen Sie lesen. Beurteilen Sie mittels GPT-generierten Zusammenfassungen schnell und punktgenau die Relevanz für Ihre juristische Argumentation.

Jetzt auf Wolters Kluwer Online entdecken

V. Umgang mit Dateinamen

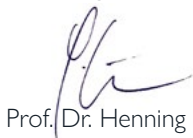
Verständlicher ist die Kritik der Fachöffentlichkeit an den Anforderungen, die der BGH an die Dateinamenvergabe stellt. Immerhin begründet der BGH (diesmal) seine Auffassung durch eine Analogie zu den Sorgfaltspflichten beim Telefax; während beim Fax eine schnelle, einfache Sichtprüfung ohne Weiteres zu bewerkstelligen sei, sei dies bei elektronischen Dokumenten schwierig.

Weshalb der BGH gerade auf Dateinamen abstellt, ist dagegen nicht verständlich. Vor allem, wenn eine Kanzleisoftware verwendet wird, sind Dateinamen möglicherweise gar nicht sichtbar oder sie werden erst im Moment des Versands vergeben. So oder so, ergeben sich hieraus keine weiterführenden Kontrolloptionen. Im Übrigen sollte der BGH „technikoffen“ auch andere – gleichermaßen sichere – Organisationsalternativen zulassen, bspw. die Anweisung, unmittelbar vor dem Versand das Dokument selbst noch einmal zu öffnen und zu kontrollieren. Oder eine Kanzleisoftware, die in einer Art Vorschau Fenster das Dokument im Versandvorgang anzeigt bzw. die Anweisung, das Dokument unmittelbar nach dem Versand in den gesendeten Objekten nochmals zu öffnen und zu kontrollieren. Ob dies alles – gerade bei der Analogie zum Telefax – wirklich erforderlich ist, wenn in einer vollständig digital arbeitenden Kanzlei direkt „aus der E-Akte“ versandt wird, ist allerdings oh-

nehin fraglich. Die organisatorischen Anforderungen sollten nicht über die Maßen überspannt werden.

Dies gilt umso mehr mit Blick darauf, als gerade die Gerichte teilweise schon lange nicht mehr auf Dateinamen als Ordnungskriterium setzen. Insofern gehört die Zukunft ganz eindeutig den außerhalb des Dateinamens liegenden Metadaten, die z. B. mit der XJustiz-Nachricht dem übermittelten Dokument mitgegeben werden. Dies erleichtert zum einen die automatisierte Weiterverarbeitung erheblich, zum anderen verhindert die Verwendung eindeutiger Dateinamen (UUID) das versehentliche Überschreiben gleichnamiger Dokumente beim Speichern in einer Dateistruktur.

Mit kollegialen Grüßen



Prof. Dr. Henning Müller



Prof. Dr. Henning Müller

ist Direktor des Sozialgerichts Darmstadt, Lehrbeauftragter der Philipps-Universität Marburg und der Hochschule Ludwigshafen. Zudem ist er Mitherausgeber des „jurisPK-ERV“, des beckOKG-SGG und der Zeitschrift „Recht Digital“ (RDi), sowie Herausgeber des Blogs [ervjustiz.de](https://www.ervjustiz.de) zum elektronischen Rechtsverkehr und Autor des Fachbuchs „e-Justice-Praxishandbuch“.

 [ervjustiz.de](https://www.ervjustiz.de)



Gratis für Sie!

Aktuelle Fachzeitschriften und Datenbanken kostenlos testen!



8 Gutscheine für den Berufseinstieg!

Fordern Sie am besten gleich Ihr Gutschein-Heft an:

bestellung@schweitzer-online.de

Stichwort: MKG2023-2024

Schweitzer Thema
Interessante, wertvolle
Aspekte aus der Berufspraxis

<https://www.schweitzer-online.de/info/Schweitzer-Thema/>

Der Schweitzer Webshop:

www.schweitzer-online.de

schweitzer
Fachinformationen



Als Kanzlei externe ReFas beauftragen Wie läuft die Zusammenarbeit ab?

Sabrina Rahlf und Kadda Peters im Interview

Viele Kanzleien haben kurz- oder langfristig mit Personalengpässen zu kämpfen. Die gute Nachricht: Die im Zuge der Coronapandemie in vielen Kanzleien nachgeholten Digitalisierungsschritte ermöglichen es heute, bei personellen Engpässen auf die Dienstleistungen virtueller Rechtsanwaltsfachangestellter zurückzugreifen. Sabrina Rahlf und Kadda Peters haben sich nach langjähriger Berufstätigkeit als ReFas in Kanzleien und bei Gericht dazu entschlossen, Kanzleien in angespannten Phasen als selbstständige Assistenzen zu unterstützen. Im Interview verraten sie, wie die Zusammenarbeit mit virtuellen ReFas konkret aussieht, wie die Ein-

arbeitung abläuft und warum ihr Netzwerk aus digitalen Kanzlei-Assistenzen einen echten Mehrwert für überlastete Kanzleien bietet.

Frau Rahlf und Frau Peters, Sie sind beide als selbstständige virtuelle Rechtsanwaltsfachangestellte tätig und können auf mehr als zehn Jahre Berufserfahrung zurückblicken. Wie ist der Wunsch entstanden, Kanzleien Ihre Leistungen in dieser Form anzubieten?

Sabrina Rahlf: In meiner ersten Festanstellung war ich die einzige Mitarbeiterin eines Einzelanwaltes. Jedes Mal, wenn ich Urlaub hatte oder krankheitsbedingt ausfiel, stellte

das eine große Hürde dar. Wir versuchten seinerzeit über Zeitarbeitsfirmen eine Vertretung zu finden, was sich aufgrund des wachsenden Fachkräftemangels jedoch als immer schwieriger herausstellte. Irgendwann fanden wir eine Rechtsanwaltsfachangestellte, die auf selbständiger Basis Urlaubsvertretungen übernahm. Es war die perfekte Lösung und ich war damals, also vor über 14 Jahren, schon fasziniert von dem Konzept.

Während meiner gesamten beruflichen Laufbahn hatte ich immer diesen Gedanken im Kopf, wie wunderbar diese Form der Unterstützung ist – und jedes Mal, wenn aufgrund von Personalmangel, Krankheitsausfällen oder Urlaub eines Teammitglieds

ein Engpass entstand, dachte ich: Wie schön wäre es, wenn man jetzt jemanden hätte, der einfach ein bisschen von der Arbeitslast abnimmt. Je häufiger der Gedanke aufkam, desto häufiger habe ich mich auch damit beschäftigt, ob ich nicht vielleicht selbst diese Aufgabe übernehmen sollte. Nachdem die Digitalisierung immer weiter voranschreitet und die Pandemie vielen Kanzleien gezeigt hat, dass Homeoffice funktionieren kann, war für mich der richtige Zeitpunkt gekommen, diesen Schritt zu gehen.

Kadda Peters: Bei mir war es so, dass ich als angestellte ReFa – sei es in Anwaltskanzleien oder zuletzt beim Gericht – immer wieder an gewisse Grenzen gestoßen bin, die mich auf Dauer unglücklich gemacht haben. Damit meine ich Grenzen in Bezug auf Entscheidungshierarchien und zwischenmenschliche Kommunikation. Ich liebe meinen Beruf und die Branche, möchte aber auch gerne meine Ideen und mein Engagement hinsichtlich der Optimierung von Büro- bzw. Kanzleiabläufen und der bestmöglichen Ausnutzung der in der Kanzlei eingesetzten Anwaltssoftware, frei ausleben dürfen. Bei all meinen Arbeitgebern bin ich stets mit meinen Optimierungsvorschlägen – die auch dem ganzen Kanzleiteam zugutegekommen wären – sprichwörtlich gegen Wände gelaufen. Als selbstständige Unternehmerin habe ich es zum einen selbst in der Hand, mit welchen Kanzleien ich arbeite, zum anderen erreiche ich mit meinem Konzept eher die Menschen, die ehrliches Interesse an Optimierungen und Veränderungen in den Kanzleiabläufen haben und dankbar für die Unterstützung sind.

Viele Kanzleien haben chronischen Personalmangel oder kurzfristige Engpässe. Welche Vorteile bietet die Zusammenarbeit mit einer externen Assistenz für erstere und letztere?

Sabrina Rahlf: Zunächst einmal sind die finanziellen Vorteile offensichtlich.

”

Kanzleien, die unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen, sparen sich die üblichen Personalkosten, wie Sozialversicherungsbeiträge, Sonderzahlungen und Gehaltsfortzahlungen bei längeren Krankheitsphasen.

Auch die Einrichtung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes in den Kanzleiräumen entfällt. Gerade für Einzelanwälte und -anwältinnen, die am Anfang ihrer Selbständigkeit stehen und weder das Budget noch die Fülle an Tätigkeiten für eine Festanstellung zur Verfügung haben, ist dies von Vorteil. Es ermöglicht ihnen, qualifizierte Unterstützung zu erhalten, ohne die finanzielle Belastung einer Festanstellung tragen zu müssen.

Ein weiterer entscheidender Vorteil unserer Tätigkeit besteht darin, dass wir in der Lage sind, anhaltenden Personalmangel zu überbrücken. Bestehende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden entlastet und vor physischen und psychischen stressbedingten Krankheiten geschützt. Arbeitgeber können sich beruhigt auf ihre Kernaufgaben konzentrieren und potenzielle Bewerber und Bewerberinnen kennenlernen, ohne den Druck, schnellstmöglich jemanden einstellen zu müssen.

Gleiches gilt für kurzfristige Engpässe, sei es aufgrund von Krankheit oder Urlaub. Gerade in Zeiten des Personalmangels, wenn das vorhandene Personal vor Ort nicht verfügbar ist, führt dies zu enormem Stress. Das vorhandene Personal wird oft überlastet, Arbeitgeber müssen Aufgaben übernehmen, die nicht in ihren Aufgabenbereich gehören, und letztendlich leiden die Mandanten und Mandantinnen darunter. Entweder erleben sie überarbeitetes Personal oder der Anwalt bzw. die Anwältin kann sich nicht angemessen um die Aktenbearbeitung kümmern. Dies kann zu Verzögerungen und Unzufriedenheit führen.

Kurz gesagt: Die Zusammenarbeit mit einer externen Assistenz wie uns ermöglicht es Kanzleien, Personalmangel in vielerlei Hinsicht zu überwinden. Dies führt zu einer effizienteren Ressourcennutzung, erhöhter Mandantenzufriedenheit und letztendlich zur Gewährleistung eines reibungslosen und professionellen Betriebs.

Ist die Zusammenarbeit mit Ihnen eher auf kurzfristige Aufträge ausgerichtet oder arbeiten Sie üblicherweise langfristig mit Kanzleien zusammen?

Kadda Peters: Unsere Zusammenarbeit ist äußerst flexibel und kann sowohl kurzfristige als auch langfristige Aufträge umfassen. Wir schätzen die Vorteile einer langfristigen Partnerschaft, da diese besser planbar ist. In solchen Fällen sind wir in der Lage, die Software und die Arbeitsweise des Kunden oder der Kundin bereits zu kennen, was uns schnell einsatzbereit macht.

Gleichzeitig ist der Kern unserer Dienstleistungen darauf ausgerichtet, eine schnelle und kurzfristige Lösung für Rechtsanwaltskanzleien bereitzustellen. Der krankheitsbedingte Ausfall von Kanzleipersonal oder unerwartete Engpässe zu Spitzenzeiten sind oft nicht vorhersehbar. In solchen Situationen ist eine rasche Unterstützung gefragt.

”

Wir haben ein Netzwerk von digitalen ReFas aufgebaut, um sicherzustellen, dass wir auch in Zeiten, in denen wir ausgelastet sind, eine passende Lösung finden können, um Kanzleien in kurzfristigen Notsituationen zu helfen.

Unsere Businessmodelle sind noch jung, aber wir sind für beide Szenarien, kurzfristig oder langfristig, bestens gerüstet. Derzeit sind Kundenanfragen eher auf eine langfristige Partnerschaft ausgerichtet. Dennoch haben wir auch schon erfolgreich Kunden und Kundinnen in spontanen und kurzfristigen Engpässen, wie einer einwöchigen

Krankheitsphase einer festangestellten Mitarbeiterin, unterstützt. Wir sind flexibel und anpassungsfähig, um den individuellen Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden. Unsere Priorität und Motivation ist es, Kanzleien stets die bestmögliche Unterstützung zu bieten.

Wie viel Zeit müssen Kanzleien für die „Einarbeitung“ eines externen ReFa bzw. einer externen ReFa einplanen?

Sabrina Rahlf: Die erforderliche Einarbeitungszeit für externe ReFas kann stark variieren und hängt von verschiedenen Faktoren ab. Es ist schwer, dies pauschal zu beantworten, da es auf die Art der Tätigkeiten, die spezifischen Anforderungen des Kunden bzw. der Kundin und die verwendete Software ankommt.

In Fällen, in denen die übernommenen Aufgaben relativ standardisiert sind, beispielsweise reine Transkriptionstätigkeiten, ist der Einarbeitungsaufwand in der Regel

minimal. In solchen Situationen kann die oder der externe ReFa oft sofort produktiv arbeiten.

Eine längere Einarbeitungszeit ist erforderlich, wenn externe ReFas die Software, die in der Kanzlei verwendet wird, nicht kennen. In solchen Fällen kann es hilfreich sein, wenn die Kanzlei vor der Zusammenarbeit eine Demoversion der Software bereitstellt. Dies ermöglicht es, sich vorab mit der Software vertraut zu machen.

”

Wir empfehlen Kanzleien, die mit externen ReFas zusammenarbeiten, einen Leitfaden zur Verfügung stellen. Dieser Leitfaden sollte wichtige technische Einstellungen, Buchungsvorgaben und möglicherweise verwendete Textbausteine enthalten.

Auch Arbeitsanweisungen, die bereits für internes Kanzleipersonal erstellt wurden, könnten in diesem Leitfaden Platz finden. Wenn eine externe ReFa dann mit der



verwendeten Software vertraut ist, kann die Einarbeitungszeit minimiert werden. Weitere Fragen treten oft erst auf, wenn die ReFa mit der Bearbeitung konkreter Akten beginnt, unabhängig davon, ob sie physisch in der Kanzlei präsent ist oder remote arbeitet. Die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch können dazu beitragen, den Einarbeitungsprozess effizient zu gestalten.

Sie arbeiten virtuell. Wie digital müssen die Kanzleien, die mit Ihnen zusammenarbeiten wollen, sein, um effizient mit Ihnen zusammenarbeiten zu können?

Kadda Peters: Die Anforderungen an die Digitalisierung und die technische Ausstattung der Kanzleien variieren je nach den spezifischen Aufgaben, die wir übernehmen. Bei Tätigkeiten wie der Transkription von Audiodateien reicht es theoretisch aus, uns die Dateien über eine gesicherte Cloud oder ähnliche Methoden zukommen zu lassen. Wir können diese dann in einfache Textdokumente umwandeln und zurückschicken.

Für eine umfassendere Zusammenarbeit, die Aufgaben wie Aktenpflege, Rechnungsstellung, Zwangsvollstreckungsmaßnahmen und mehr umfasst, sind jedoch bestimmte technische Voraussetzungen erforderlich. Die Kanzlei sollte Zugang zur verwendeten Software bieten, entweder über einen VPN-Zugang oder durch Bereitstellung entsprechender Zugangsdaten, wenn cloudbasierte Software genutzt wird.

Eine entscheidende Voraussetzung ist auch, dass die Kanzlei ihre elektronischen Akten vollständig führt. Dies bedeutet, dass eingehende Posteingänge digitalisiert werden sollten und nicht nur in Papierform vor Ort vorhanden sind. Dies sollte heutzutage Standard in den meisten Kanzleien sein.

Unabhängig von der digitalen Ausstattung ist eine reibungslose Kommunikation auf Augenhöhe und die Bereitschaft zur Optimierung von Prozessen und Anwendung neuer Technologien von großer Bedeutung. Nur so kann eine effiziente und produktive Zusammenarbeit gewährleistet werden – und wir sind aufgrund der Tatsache, dass wir jede für sich Einzelunternehmen betreiben, außerordentlich motiviert und bestrebt, unsere bestmögliche Unterstützung in diesem Sinne anzubieten.

Frau Rahlf und Frau Peters, vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Antworten.



Sabrina Rahlf

schloss 2009 ihre Ausbildung zur ReNo erfolgreich ab und unterstützt seitdem Kanzleien mit ihrer Expertise. Im Juni 2023 wagte sie den Schritt in die Selbstständigkeit und hat sich auf die Urlaubs- und Krankheitsvertretung in Kanzleien spezialisiert, dies sowohl remote als auch in Schleswig-Holstein und Hamburg vor Ort.

refalution.de



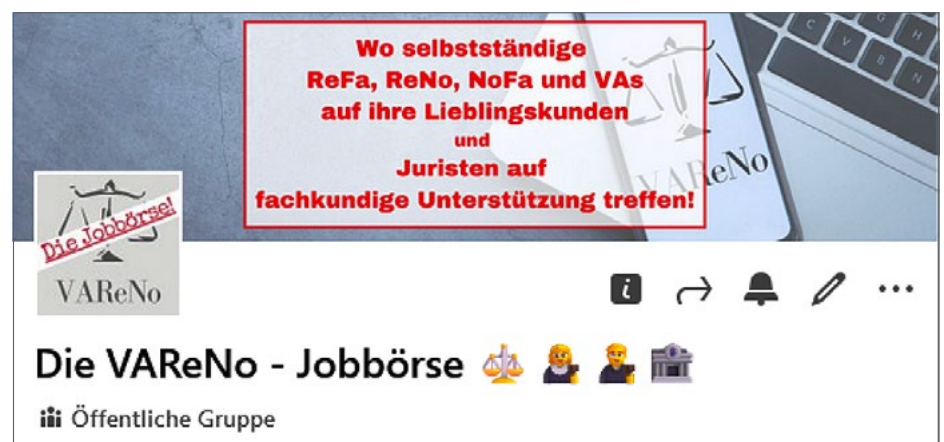
Katharina (Kadda) Peters

entdeckte ihre Leidenschaft für das Rechtswesen während ihrer ReNo-Ausbildung.

Mit umfassenden Erfahrungen in unterschiedlichen Rechtsgebieten und über 15 Jahren Berufserfahrung legt sie eine solide juristische Grundlage. Nach ihrer Tätigkeit als Justizangestellte am Verwaltungsgericht ist sie heute Einzelunternehmerin und selbstständige virtuelle Assistentin für moderne Rechtsanwälte, wo sie ihre Passion für das Rechtswesen mit Begeisterung und persönlicher Freiheit auslebt.

kaddapeters.de

Weitere Infos zum VARENo-Netzwerk finden Sie auf LinkedIn unter: [Die VARENo - Jobbörse](#)



Kostenloser Download

ChatGPT-Leitfaden für ReFas und ReNos

Entdecken Sie, wie ChatGPT Ihnen Zeit
spart und die tägliche Arbeit erleichtert –
praxisnah erklärt



Hier kostenlos downloaden



©AdobeStock Hero Images

Ausbilden – (k)eine Wissenschaft?

Handlungsempfehlungen für eine gewinnbringende Kanzleiausbildung

Von Jana Gelbe-Haußen

Wenn man in Anwaltskanzleien diese Frage stellen würde, käme sicherlich häufig die Antwort: „Wir haben hier doch genug Fachwissen von Anwalt oder Anwältin und Fachangestellter bzw. Fachwirtin in Rechtswissenschaften und Bürokommunikation und allem, was dazu gehört. Und das bisschen Erklären und Zeigen klappt doch auch.“ Zu einer ganzheitlichen Ausbildung gehört jedoch auch die **Aneignung pädagogischer Qualifikationen und die strukturierte Vermittlung der Ausbildungsinhalte. In diesem Artikel erfahren Sie, welche Hilfsmittel und Literatur Sie sich bedienen können, um erfolgreiche, eigenverantwortlich**

arbeitende Rechtsanwaltsfachangestellte auszubilden, die Ihre Kanzlei langfristig entlasten können.

Wer darf überhaupt ausbilden? Arbeits- und berufspädagogische Qualifikationen auf dem Weg ins Anwaltsbüro

Immer öfter schließen Rechtsfachwirte ihr Studium ab und belegen dann den Kurs zur Vorbereitung auf die praktische Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Sie legen die Prüfung vor der IHK ab und bringen sich nunmehr zusätzlich mit arbeits- und berufspädagogischen Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten ausgestat-

tet in die Ausbildung ihrer Rechtsanwaltsfachangestellten ein. Wer erfolgreich die Prüfung abgelegt hat, ist von der theoretischen Prüfung nach der AEVO befreit (§ 11 ReFaWi-Prüfungsverordnung von 2001). Dies gilt ebenso für Rechtsanwaltsfachangestellte.

In Unternehmen, die in den IHK und den HWK organisiert, oder im Öffentlichen Dienst, sind ist das – mit einer kleinen Ausnahme – Pflicht. Wer ausbilden will, muss einen Ausbilderschein sowie neben den fachlichen Voraussetzungen auch berufspädagogische Kompetenzen nachweisen können. Die vorübergehende Aussetzung hat sich nicht bewährt.

Hinweis:

Das BiBB hat in seiner Wirkungsanalyse der Aussetzung der AEVO im Zeitraum 2003 bis 2008 im Dezember 2008 nach entsprechender Evaluierung festgestellt, dass es zwar einen gewissen Zuwachs an Ausbildungsplätzen gegeben habe. Jedoch wurden eindeutig auch negative Auswirkungen festgestellt in Bezug auf die Qualität der Ausbildung, vor allem hinsichtlich des Ausbildungserfolges: „Betriebe mit AEVO-qualifiziertem Personal wichen spürbar von Betrieben ohne solche Fachkräfte ab.“ Daher wurde die Nachweispflicht, dass es Personal mit Ausbilderschein im Ausbildungsbetrieb gibt, zum Ausbildungsjahr 2009/2010 wiedereingeführt.

Immer häufiger taucht auch in der einschlägigen Fachliteratur für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte das Thema „AEVO in der Anwaltskanzlei“ in Fachbeiträgen auf. Im ZAP-Verlag ist ein „Ausbilderleitfaden“ erschienen, den Auszubildenden wird ein Azubi-Guide an die Hand gegeben. Überall wird zumindest auf die gesetzlichen Grundlagen der Berufsausbildung verwiesen (BBiG, ReNoPatAusbV, Prüfungsordnungen der Kammern, JArbSchG, JuSchG, MuSchG, BGB etc.) Doch sehr häufig setzen sich weder die Ausbilder noch die mit der Ausbildung beauftragten Fachkräfte mit den Vorschriften tatsächlich auseinander. Oft sind gar nicht alle Vorschriften bekannt, die bei der Planung und Durchführung der Ausbildung zu berücksichtigen sind. Selten wird sich mit der Struktur der Ausbildungsverordnung, dem dazugehörigen Ausbildungsrahmenplan oder dem Rahmenlehrplan der Berufsschule auseinandergesetzt.

Was ist also zu tun, damit die Ausbildung nicht „so nebenher läuft“?

- ▶ Um sicherzustellen, dass die erforderlichen Ausbildungsinhalte vollständig und umfassend vermittelt werden, sollten regelmäßige Erinnerungen zur Nachverfolgung und Überprüfung festgelegt werden (z. B. eine Checkliste)
- ▶ Es sollte ein universeller Ausbildungsplan erstellt werden, der individuell angepasst werden kann.
- ▶ Kommunizieren Sie Ihrem Kanzleiteam, warum die Investition in die Ausbildung und die damit verbundene Verantwortung nicht gescheut werden sollte: Eine gut ausgebildete Fachkraft wird die Kanzlei langfristig entlasten und somit eine Bereicherung für das Team sein.
- ▶ Signalisieren Sie Ihren Azubis, dass Sie sich nicht alleine mit den prüfungsrelevanten Ausbildungsinhalten auseinandersetzen müssen und Sie für Fragen offen sind (ggfs. in einem festgelegten Zeitfenster).

So gelingt ein Umdenken im Anwaltsbüro

In einigen wenigen Kanzleien beginnt bereits ein Umdenken. Die Ausbildungsvergütungen werden so angehoben, dass sie dem Öffentlichen Dienst oder anderen Tarifverträgen durchaus Konkurrenz machen können. Und um dann die mühsam angeworbenen Azubis erfolgreich bis zur Abschlussprüfung zu bringen, werden arbeits- und berufspädagogische Qualifikationen in die Kanzlei geholt.

Ausbildung ist selbstverständlich kein Hexenwerk. Schaut man sich jedoch im Internet um, findet man hunderte Websites, die sich mit Pädagogik, Psychologie, den unterschiedlichen Generationen, Recruiting etc. beschäftigen. Es gibt Regale voller Bücher zur Thematik „Ausbildung der Ausbilder nach der AEVO“ und „Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung“. Es gibt Vorbereitungskurse im Frontalunterricht, im Fernunterricht mit Einsendeaufgaben und Online-Kurse. Außerdem werden Seminare für aktive und erfahrende Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte angeboten.

Literaturhinweise und Anleitungen für eine gelungene Kanzleiausbildung

Gerade erst wurde der Rahmenlehrplan nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) angepasst. Der bisherige Rahmenlehrplan stammte aus dem Jahr 2009 und bedurfte einer Überarbeitung. Die Novellierung tritt zum 1.6.2024 in Kraft, sodass die Prüfungen vor der IHK entsprechend vorzubereiten sind. Auch hier wird es wieder Lehrgänge und Seminare auch für erfahrene Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte geben, um diese neuen Inhalte des Rahmenlehrplans in den Unternehmen umzusetzen.

Auch im Bereich der Ausbildung nach der ReNoPatAusbV erscheinen gelegentlich Bücher oder kurze Abhandlungen in Fachzeitschriften dazu, wie die Ausbildung in Anwaltskanzleien verbessert werden kann, wie Auszubildende gewonnen und gehalten werden können.

Insbesondere sei hierzu auf den Ausbilderleitfaden vom ZAP-Verlag, verfasst von Ronja Tietje und Viviane Schrader, verwiesen. Dieser richtet sich an Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte. Darüber hinaus ist – ebenfalls im ZAP-Verlag – der Azubi-Guide Ausbildungszweig ReFa und NoFa erschienen, welcher sich an die Auszubildenden direkt wendet und Tipps zu rechtlichen Grundlagen, zum Ausbildungsablauf und Literaturhinweise gibt.

Weitere Beiträge finden sich dann in der RENOPRaxis (ebenfalls ZAP-Verlag) und in der Zeitschrift „Die Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten“ aus dem Kiehl-Verlag.

Damit erschöpft sich jedoch nach Kenntnis der Autorin auch schon die vorhandene Literatur zu arbeits- und berufspädagogischen Themen.

Mit der Novellierung der ReNoPatAusBv zum 1.7.2015 hat das BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) unter der Rubrik „Ausbildung gestalten“ Praxishilfen mit Übersichten zur Struktur der Ausbildungsordnung, der zeitlichen Planung und den

zugehörigen Lernfeldern aus dem Rahmenlehrplan der KMK (Kultusministerkonferenz) herausgegeben. Enthalten waren kurze Hinweise zu aktiven Lernformen und Lernmethoden, zur vollständigen Handlung und zu didaktischen Überlegungen und Prinzipien. Allerdings scheint es keine weitere Auflage zu geben. Auf der Website des BiBB kann lediglich noch eine pdf-Datei heruntergeladen werden. Die Veröffentlichung erfolgte Ende 2014 in Zusammenarbeit mit dem RENO Bundesverband und ver.di.

Notstand in der Ausbildung von Rechtsanwaltsfachangestellten

Die BRAK-Mitteilungen 4/2023 widmen sich in ihrem Artikel „Ausbildungssituation von ReFas – Alarmstufe Rot!“ den Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen. Neben der häufig zu geringen Ausbildungsvergütung wird dort auch unangemessenes Verhalten der Ausbilder gegenüber den Auszubildenden als Abbruchgründe benannt. Gelegentlich liegt es auch am Verhalten der Ausbildungsbeauftragten, die oft weder Zeit noch Lust auf die ihnen

übertragene Aufgabe haben. Manche Auszubildende fühlen sich vom Lehrstoff überfordert und eine hilfreiche Lösung kann in der Kanzlei nicht angeboten oder gefunden werden. Weil das erforderliche pädagogische und psychologische Know-how fehlt. Oder es fehlt der notwendige Wille bzw. auch die Zeit, sich mit dem Problem des Azubis näher zu befassen und den Ausbildungsstoff vereinfacht und verständlich aufzubereiten.

Anwaltskanzleien sollten sich klarmachen, dass die Ausbildung vielleicht doch eine kleine Wissenschaft ist, wenn die Ausbildungszahlen steigen und die rekrutierten Auszubildenden erfolgreich zur Prüfung geführt werden sollen.

Aufgrund der nicht gerade optimalen Ausbildungsvergütung und der sonstigen Bedingungen finden nicht die Besten der Besten (sehr guter Realschulabschluss oder Abitur) ihren Weg in die Anwaltskanzlei, daher sollte auch in Erwägung gezogen werden, Hauptschülern oder Realschülern mit mittlerem Notenstand die Möglichkeit zu geben, die Ausbildung zu absolvieren.

Live Online FAO Seminare 2,5 Stunden für € 79,- netto



Wir bieten Ihnen ein einzigartiges Angebot mit täglichen LIVE ONLINE Seminaren an. Ihre Fortbildung können Sie gem. § 15 Abs. 2 FAO Live Online absolvieren.



Die Vorteile überzeugen:

Effizienz:

Praxisbezug, tagesaktuell, interaktiv! Von Top-Referenten kurzweilig und auf den Punkt gebracht vorgetragen!

Flexibilität:

Termine vormittags, nachmittags, „after work“ und auch samstags. Sie können sich bis zum Beginn des Seminars anmelden!

Preis/Leistung:

Unschlagbare 79,- Euro zzgl. ges. Umsatzsteuer für jeweils 2,5h Fortbildung einschl. PPP oder Skript oder Fallsammlung mit Lösung (jeweils als PDF) sowie ein Zertifikat

Themenvielfalt:

Wir bieten Ihnen eine Vielzahl von Themen aus 23 Fachgebieten an!

Allerdings bedürfen diese Auszubildenden mehr Zuwendung und Unterstützung, um erfolgreich ans Ziel zu kommen.

Aber auch sie können die Ausbildung erfolgreich abschließen mit entsprechender arbeits- und berufspädagogischer sowie psychologischer Begleitung.

Strukturelle Probleme und Lösungsansätze

Der Forschungsbericht des Soldan Instituts (Band 23, „Berufsbildung in Anwaltskanzleien“) aus dem Jahr 2018 beruht auf Umfragen aus dem Jahr 2016 und enthält in Teil 1 Daten und Fakten zum Bereich „Ausbildung in Anwaltskanzleien“.

Dass die Ausbildungszahlen gerade im Beruf „Rechtsanwaltsfachangestellte“ extrem stark zurückgegangen sind war 2018 bereits kein Geheimnis und ist es jetzt – fünf Jahre später – erst recht nicht. Auch die Novellierung der ReNoPatAusbV zum 1.8.2015 hat hieran wenig geändert.

Die Ursachen werden in der Studie deutlich:

Unter 3.2. „Ausbildungspolitik“ wird deutlich ausgeführt, dass die Probleme der Nachwuchsgewinnung hausgemacht sind. Beispielsweise gaben 78 Prozent der im Zeitraum 25.4.2016 bis 31.8.2016 Befragten an, dass die Kanzlei ohne Rücksicht auf den perspektivisch bestehenden Mitarbeiterbedarf ausbildet. Selbstverständlich fragen potenzielle Auszubildende bzw. die Eltern minderjähriger Bewerber nach den beruflichen Perspektiven in der Ausbildungskanzlei. Und wenn es dann heißt, dass eine Übernahme nicht geplant sei, lässt

das Interesse am Ausbildungsplatz natürlich nach. In der Zielgruppe dürfte weitgehend unbekannt sein, dass ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte in sehr vielen Kanzleien, die nicht selbst ausbilden, händeringend gesucht werden und die spätere Festanstellung in einer anderen Kanzlei überhaupt kein Problem darstellt. Nur 22 Prozent der Befragten gaben an, für den späteren Eigenbedarf auszubilden.

Schon unter 3.3. „Verzicht auf Ausbildung“ wird deutlich, wo weitere Probleme liegen. 48 Prozent der befragten Rechtsanwältinnen und -anwälte hatten angegeben, grundsätzlich nicht auszubilden. 55 Prozent dieser Kanzleien, die nicht ausbilden, gaben als Grund hierfür an, dass der fachliche Durchschnitt der Kanzlei die Ausbildungsinhalte nicht ausreichend abdecke.

Hinweis:

Ein Lösungsansatz könnte hier eine sogenannte Verbundausbildung im Zusammenwirken mit anderen Kanzleien sein.

39 Prozent der nicht ausbildenden Kanzleien gaben an, dass ihnen der Betreuungsaufwand für Auszubildenden zu hoch sei, 22 Prozent der nicht ausbildenden Kanzleien gaben an, dass sie keine geeigneten Ausbilder hätten.

Hinweis:

Der Lösungsansatz liegt hier in der Befähigung der eigenen Fachkräfte zur Ausbildung durch entsprechende Qualifizierung über den Ausbilderschein. So lässt sich der Betreuungsaufwand durch fachkundiges Personal reduzieren. Und mit einem Ausbilderschein gäbe es geeignete Ausbilder in der Kanzlei.

Selbstverständlich muss für die Ausbildung Zeit eingeräumt werden, die von der täglichen Arbeit der Ausbildungsbeauftragten abgeht. Die Auszubildenden werden das jedoch dankbar annehmen und frühzeitig durch eigenes aktives Tun wichtige Arbeiten selbst übernehmen können, sodass das von vielen Kanzleien in der Studie ebenfalls beklagte vermeintliche Missverhältnis zwischen Kosten und Nutzen der Ausbildung (41 Prozent der befragten nicht ausbildenden Kanzleien) verkleinert wird.

Über weitere Missstände bei den Ausbildungsbedingungen, die laut den BRAK-Mitteilungen den Notstand ausgelöst haben, ist hier nicht weiter zu diskutieren. Die Ausbildungsvergütung muss erhöht werden, um wettbewerbsfähig zu sein auf dem Ausbildungsmarkt. Und einen angemessenen Umgangston zwischen Anwältinnen und Anwälten, Mitarbeitenden und Auszubildenden muss man sich bewusst aneignen und ggf. hierfür Seminare zum Thema Personalführung und Personalmanagement belegen. Anderenfalls wird sich die Lage verschärfen und die Ausbildung von Berufen nach der ReNoPatAusbV wird irgendwann auslaufen.

Mit kollegialen Grüßen

Jana Gelbe-Haußen

Jana Gelbe-Haußen



Jana Gelbe-Haußen

ist ausgebildete Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte und geprüfte Rechtsfachwirtin. Sie ist im Vorstand des RENO Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern tätig. Seit 2009 veröffentlicht sie regelmäßig Beiträge in verschiedenen Fachzeitschriften für Rechtsanwaltsfachangestellte zu unterschiedlichsten Themen, zuletzt überwiegend zur Ausbildung.



©AdobeStock Masson

Inspiration für den Jahreswechsel gewünscht?

Buchempfehlungen unserer Autorinnen und Autoren zum kleinen Preis

Um das Jahr inspiriert ausklingen zu lassen und mit neuen Vorsätzen ins neue Jahr zu starten, haben wir ausgewählte Autorinnen und Autoren

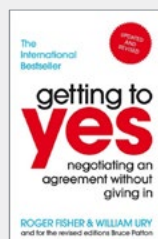
gefragt, mit welchen Büchern das gelingt. In diesem Beitrag stellen wir fünf Werke vor, die uns zu Verhandlungs-, Marketing-, Gründungs- und

LinkedIn-Profis machen können – und uns inspirieren, gewohnte Denkmuster zu durchbrechen. Und das alles für kleines Geld: Alle hier vorgestellten Bücher kosten weniger als 20 Euro.

Für Verhandlungsprofis von morgen:

Buchtipps von Dr. Anette Schunder-Hartung, Rechtsanwältin, Strategieberaterin und zertifizierter Coach

„Zwischen meinem Berufsanfang als Juristin und dem unserer beiden jüngeren Kinder liegen Welten – vom vereinigten Deutschland über den Einzug des Internets bis hin zu Smartphone und Social Media. Dennoch gibt es ein Buch, das ich über die Jahrzehnte immer wieder in die Hand genommen habe: „**Getting to Yes**“, das berühmte Harvard-Konzept-Verhandlungsbuch von Fisher/Ury/Patton. Darin geht es um Dinge, die im Zeitalter der digitalen Transformation wichtiger sind denn je: Man setzt sich nicht mit Menschen auseinander, sondern mit ihren Ansichten. Man



verharrt nicht in gegensätzlichen Positionen, sondern lotet die dahinterstehenden komplementären Interessen aus, um so Win-Wins zu schaffen. Man streitet fair und kennt seine roten Linien. All das ist nachahmungssicher ... viel mehr als die in der Ausbildung noch immer so beliebten Wenn-Dann-Schlüsse. Im KI-Zeitalter sollten Sie, solltet ihr euch auf solche Skills mehr konzentrieren denn je.“

[Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton: Getting to Yes / Das Harvard-Konzept, Penguin/Campus Verlag, ab 14,49 Euro, ISBN: 978-0143118756](#)

Für Realisten mit Vorstellungskraft:

Buchtipp von Dr. Benedikt Quarch, Jurist und Co-Founder von RightNow: Utopien für Realisten

Rutger Bregmans „**Utopien für Realisten**“ ist ein gutes Beispiel dafür, wie innovative Ideen festgefahrene Meinungen herausfordern können. Mit seinem scharfsinnigen Blick auf realisierbare Utopien bietet Bregman inspirierende Lösungen für aktuelle Probleme. Seine Argumente für ein bedingungsloses Grundeinkommen und eine verkürzte Arbeitswoche sind auf jeden Fall erwägenswert und verdienen gehört zu werden. Dieses Buch



ist ein Muss für jeden, der offen für neue Perspektiven ist und den Status quo hinterfragen möchte. Es eignet sich hervorragend für Leserinnen und Leser, die an Wirtschaft, Sozialpolitik und innovativen Ansätzen für eine bessere Zukunft interessiert sind. Ein augenöffnendes Werk!

[Rutger Bregman: Utopien für Realisten, Rowohlt Taschenbuch, 12 Euro, ISBN: 978-3499633003](#)

Für Gründungswille:

Buchtipp von Steffen Braun, Rechtsanwalt und Strategieberater für Kanzleigründerinnen und -gründer

„**Das Günter-Prinzip fürs Business**“ von Stefan Frädrich liefert wertvolle Hinweise für den Start ins (unternehmerische) Berufsleben. Günter ist das Synonym für die innere Stimme, die häufig Bedenken anmeldet, wenn es um die Umsetzung neuer Ideen geht. Dr. Stefan Frädrich zeigt auf humorvolle Weise, wie wichtige Themen für den Start ins eigene Unternehmertenleben branchenübergreifend mit Erfolg umgesetzt werden können. Mit dem richtigen Mindset



können Herausforderungen wie Positionierung, Marketing, Verkaufen und Chef-sein entspannt gemeistert werden. Ein Buch mit wertvollen Tipps aus der Praxis, die gerade auch jungen Anwältinnen und Anwälten helfen, sich das Berufsleben in der eigenen Kanzlei zu erleichtern.“

[Dr. Stefan Frädrich: Das Günter-Prinzip fürs Business, GABAL Verlag GmbH, 19,90 Euro, ISBN: 978-3-86936-795-8](#)

**FOKUSSIEREN SIE SICH AUF
IHRE JURISTISCHEN MANDATE.
WIR OPTIMIEREN IHRE PROZESSE
MIT DIGITALEN LÖSUNGEN.**

Vertrauen Sie auf mehr als 25 Jahre Erfahrung: DATEV unterstützt Sie bei der Digitalisierung Ihrer Rechtsanwaltskanzlei – mit DATEV Anwalt classic, ergänzt um professionelles Kanzleimanagement, juristische Fallbearbeitung und mobiles Arbeiten. So bleibt mehr Zeit für das Wesentliche: beste Ergebnisse für Ihre Mandantinnen und Mandanten.

Jetzt klicken und informieren: datev.de/anwalt



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

Für eine optimale LinkedIn-Nutzung:

Buchtipps von Dr. Anja Schäfer, Rechtsanwältin und Karriere-Mentorin

„Dieses Buch richtet sich nicht originär an Anwältinnen und Anwälte. Es enthält aber viele Tipps und lässt sich schnell lesen.

Sie wollen in kurzer Zeit wissen, wie Sie als Anwältin oder Anwalt LinkedIn optimal für Ihre Karriere nutzen können, und worauf Personalverantwortliche bei der Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern heute ihr Augenmerk legen?

Dann empfehle ich Ihnen das Buch „**30 Minuten Karriere machen mit XING, LinkedIn**



& Co.“, geschrieben von der Karriereberaterin Silke Grotegut. Dieses zeigt Ihnen nicht nur auf, wie Recruiting in den heutigen digitalen Zeiten funktioniert. Sie erfahren darüber hinaus, warum Sie einen klaren Fokus auf Ihr Personal Branding setzen sollten, und was in puncto Profilaufbau und Sichtbarkeit auf LinkedIn zu beachten und Schritt für Schritt zu tun ist.“

[Silke Grotegut: 30 Minuten Karriere machen mit XING, LinkedIn & Co., GABAL Verlag GmbH, 10,90 Euro, ISBN: 978-3967391206](#)

Für Wettbewerbsvorteile durch kluges Marketing:

Buchtipps von Alexandra Pichler, Kanzleimarketing-Beraterin

„**Kanzleimarketing online**“ ist ein Muss für jede Kanzlei, die im digitalen Zeitalter konkurrenzfähig bleiben möchte. Rechtsanwältin Pia Löffler gelingt es im kompakten Format, das oft als kompliziert empfundene Feld des Online-Marketings zu entmystifizieren und für Kanzleien zugänglich zu machen. Die erfahrene Autorin teilt ihr Know-how und erklärt nicht nur das Potenzial von Online-Marketing für Kanzleien, sondern gibt eine konkrete Anleitung, wie die wichtigsten und effizientesten Online-Marketinghebel in jeder Kanzlei umgesetzt werden können. Dabei findet sie den richtigen Mittelweg zwischen Backgroundwissen und konkreten praktischen Umsetzungstipps – notorisch unter Zeitdruck stehende Rechtsprofis bekommen so eine konkrete Anleitung für erfolgreiche Online-Mandantenakquise.



Mit etwas technischem Grundverständnis ist es Kanzleien auch möglich, Praxistipps selbst umzusetzen. Aber auch für Kanzleien, die lieber eine Externe beauftragen, ist das kompakte Buch ein „Must-Read“ um beurteilen zu können, ob getroffenen Maßnahmen sinnvoll sind und Dienstleister ihr Handwerk beherrschen. Wer das Buch nutzt, um sein Marketing voranzubringen, profitiert von einem Wettbewerbsvorteil gegenüber Kanzleien, die sich diesem Thema noch nicht ausreichend gewidmet haben – in der Mandanten- wie auch in der Mitarbeiterakquise.“

[Pia Löffler: Kanzleimarketing online, Springer Gabler, 14,99 Euro, ISBN: 978-3658422240](#)

Kostenloser Download

Berufseinstieg meistern

Alles, was Sie für den erfolgreichen Start in
Ihre Anwaltskarriere brauchen – von
Berufshaftpflicht bis Marketingstrategien



Hier kostenlos downloaden 

MKG

Hier geht es zu:

MKG ONLINE

FACHINFO-MAGAZIN



FOLGEN SIE UNS AUCH
AUF LINKEDIN

IMPRESSUM

FFI-Verlag

Verlag Freie Fachinformationen GmbH

Leyboldstraße 12

50354 Hürth

Ansprechpartnerin

für inhaltliche Fragen im Verlag:

Jasmin Kröner

02233 946 979-13

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

Bestellungen

ISBN: 978-3-96225-151-2

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.

Bildquellennachweise

Cover: AdobeStock/Vadym

Partnerunternehmen

juris

☎ 0681 5866 44 66

vertrieb@juris.de

www.juris.de/berufseinstieg

schweitzer

Fachinformationen

☎ 040 44183 110

b.mahlke@schweitzer-online.de

www.schweitzer-online.de

RA-MICRO

☎ 030 43598 801

info@ra-micro.de

www.ra-micro.de

DATEV

☎ 0911 31941038

datev-anwalt-vertrieb@datev.de

www.datev.de

Fachseminare
von Fürstenberg

☎ 0221 9373 808

www.fachseminare-von-fuerstenberg.de

Fachanwaltskurse mit nur 9 Präsenztagen

Juristische Fachseminare
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

☎ 0228 919 11 19

info@juristische-fachseminare.de

www.juristische-fachseminare.de

Wolters Kluwer

☎ 02631 801 2222

info-wkd@wolterskluwer.com

www.wolterskluwer.de

VARIO

LEGAL

☎ +49 69 5060 260 85

johanna.kapapa@variolegal.de

www.variolegal.de

ANWALT.DE

☎ 0911 81515 0

service@anwalt.de

www.anwalt.de

ffi

Verlag
Freie Fachinformationen

☎ 02233 8057 512

info@ffi-verlag.de

www.ffi-verlag.de

Kollegiale Kooperationen mit



Deutscher Anwaltverein
Arbeitsgemeinschaft
Kanzleimanagement



Münchener Anwaltverein e.V.



Kölner Anwaltverein
e.V.



SH
Selbsthilfe der
Rechtsanwälte e.V.



HAV
HAMBURGISCHER
ANWALTVEREIN e.V.

Na, einen veralteten Kommentar zitiert?

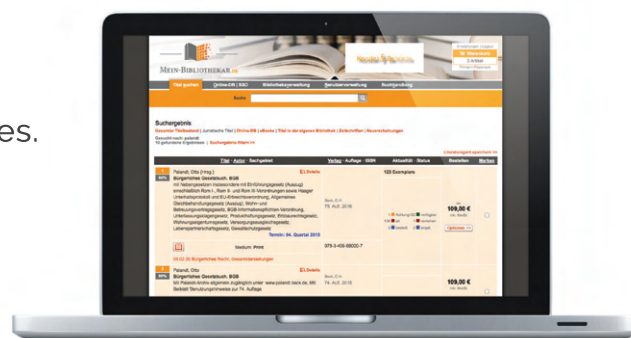


Mit **Mein-Bibliothek.de** nehmen Sie neue Auflagen rechtzeitig wahr.

Denn **Mein-Bibliothek.de** prüft jedes Buch Ihrer Bibliothek in Echtzeit, damit Sie nie wieder eine Auflage verpassen!

Mein-Bibliothek.de bietet ...

- ✓ ... Literaturrecherchen mit Live-Auswertung Ihres Bibliotheksbestandes.
- ✓ ... regelmäßige Newsletter über alle Neuauflagen.
- ✓ ... einen Literaturagenten für Ihre Recherchen.



Überzeugen Sie sich selbst: <http://www.mein-bibliothek.de/>



MEIN-BIBLIOTHEKAR.DE

Mein-Bibliothek.de – das Online-Bibliotheksprogramm der SOLON Buch-Service GmbH für Bibliotheken in Anwalts- und Steuerberaterkanzleien, Gerichten, Staatsanwaltschaften und anderen Behörden.