

Empfohlen und
gratis verbreitet von:

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

MKG magazin

MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

ffi Verlag
Freie Fachinformationen

Das Kanzleimanagement-Magazin für junge
Juristinnen und Juristen

Ausgabe 3/24

Souveränität und Erfolg in Erstberatungen

Ein Leitfaden für junge Anwältinnen und Anwälte



**Teildeckung in
der Rechtsschutz-
versicherung**

So ist abzurechnen

**Quereinsteiger in
der Anwaltskanzlei**

Teil 1: Herausforderungen im
Bereich der Haftung

**Die Interessen-
kollision**

Grundlagen und
Handlungsempfehlungen

Ihre
MkG-Partner

Juris

schweitzer
Fachinformationen

RA-MICRO

DATEV

 Fachseminare
von Fürstenberg

Juristische Fachseminare
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

VARIO
LEGAL

ZORN
SEMINARE

 **ARBER**
SEMINARE
Anwaltsfortbildung

Dank unserer Premium-Partner erhalten Sie das Mkg Magazin kostenlos



MKG

INHALT



▶ KANZLEIPRAXIS

Souveränität und Erfolg in Erstberatungen
Ein Leitfaden für junge Anwältinnen und Anwälte

Von Peter Schönberger..... 3



▶ RVG

Teildeckung in der Rechtsschutzversicherung
So ist abzurechnen

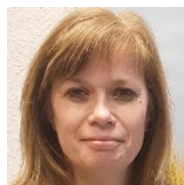
Von Norbert Schneider..... 6



▶ KANZLEIPRAXIS

Die Interessenkollision in der anwaltlichen Praxis:
Grundlagen, Ausnahmen und
Handlungsempfehlungen

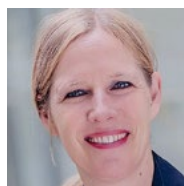
Von Tim Günther 11



▶ KANZLEIFÜHRUNG

Quereinsteiger in der Anwaltskanzlei
Teil 1: Einarbeitung und Herausforderungen im
Bereich der Haftung

Von Jana Gelbe-Haußen 15



▶ KARRIERE

Schluss mit Frust: Wie Anwältinnen und Anwälte
die richtigen Mandate anziehen

Von Marloes Göke 19



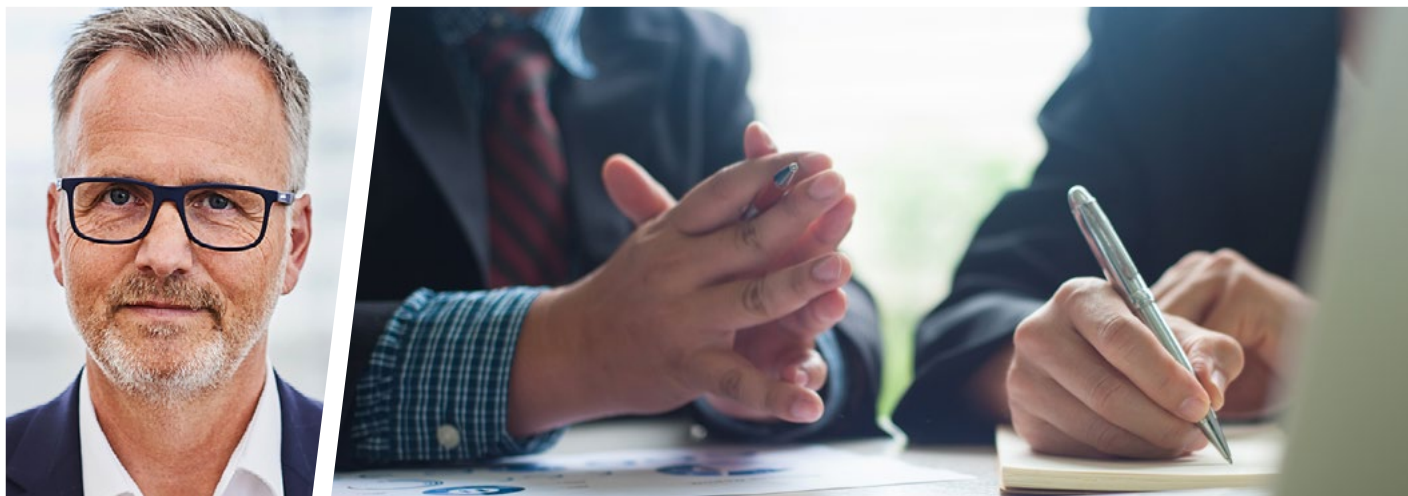
▶ KARRIERE

Von Zweiflern zu Machern:
Erfolgstipps für mehr Selbstvertrauen als Anwältin
oder Anwalt

Von Dr. Anja Schäfer 23

FOLGEN SIE UNS AUCH AUF LINKEDIN





©AdobeStock Wasan

Souveränität und Erfolg in Erstberatungen

Ein Leitfaden für junge Anwältinnen und Anwälte

Von Peter Schönberger

Erstberatungen sind für Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen die „Arbeitsprobe“, in der die Weichen für ein späteres Mandat gestellt werden. Gerade junge Rechtsprofis werden aufgrund des weitgehend fehlenden Mandantenstamms sehr häufig in die Situation von Erstberatungsgesprächen kommen. Bedenkt man, dass Jugend für Anwältinnen und Anwälte kein vertrauensbildender Faktor ist, sondern bei Mandanten eher auf Skepsis stößt, stehen junge Anwältinnen und Anwälte in solchen Gesprächen vor besonderen Herausforderungen – sie sind Chance und Risiko zugleich. Dieser Artikel beleuchtet, was klassische Erfolgs- und Misserfolgskriterien sind und wie gerade junge Juristinnen und Juristen weniger anfällig für Fehler im Erstberatungsgespräch werden können.

Was sind die Erfolgsfaktoren einer Erstberatung?

Fragen stellen und paraphrasieren

Vergewissern Sie sich, dass Sie das Anliegen des potenziellen Mandanten genau verstehen. Stellen Sie gezielte Fragen und lassen Sie sich alle relevanten Informationen geben. Gerade junge Anwältin-

nen und Anwälte scheuen sich oft, viele Fragen zu stellen, weil sie dies als Ausdruck mangelnder Kompetenz oder Erfahrung ansehen. Letztlich gibt es aber keine „dummen Fragen“, solange sie sich auf den Sachverhalt und nicht auf die rechtliche Lösung beziehen. Ein potenzieller Mandant fühlt sich wertgeschätzt und verstanden, wenn Sie nachfragen und zuhören. In diesem Punkt können Sie besonders gegenüber erfahrenen Kolleginnen und Kollegen punkten. Diese neigen dazu, Rechtsratsuchenden zu schnell ins Wort zu fallen und haben oft einen zu hohen Redeanteil.

Ein kleiner Trick in diesem Zusammenhang ist das sogenannte „Paraphrasieren“, also das Wiederholen der Kernaussagen. Wenn Sie die Aussagen des Mandanten in bestimmten Punkten wiederholen und zusammenfassen, z. B. „Sie haben gerade berichtet, dass Ihnen besonders wichtig ist, dass...“, fühlt sich dieser verstanden und wertgeschätzt.

Professionalität zeigen

Professionalität strahlt man durch eine Reihe von kleinen Handlungen und Aussagen aus. Wichtig ist zunächst das äußere Erscheinungsbild. Da Anwältinnen und Anwälte immer noch zu einer eher konservativen Berufsgruppe gezählt werden, sollten Sie nicht zu „flippig“ wirken. Bei Männern ist die Krawatte nicht unbedingt

notwendig, sie kann sogar negativ wirken (zu „zugeknöpft“ und damit unkreativ). Business Casual sollte jedoch die richtige Kleiderordnung sein. Das gesamte Erscheinungsbild sollte zur Kleidung passen, Körperschmuck, Tätowierungen und Frisur sollten nicht im Kontrast zur Kleidung stehen.

Außerdem sollten Sie den Mandanten niemals in Ihrem Büro empfangen, sondern im Besprechungszimmer. Wenn Sie Teil einer Kanzlei mit anderen Anwältinnen und Anwälten sind, setzen Sie sich durch und nehmen Sie den Besprechungsraum ein, auch wenn es sich nur um ein kleines Mandat handelt. Auch Pünktlichkeit ist ein Ausdruck von Professionalität, wobei fünf bis zehn Minuten Verspätung nicht negativ wirken, sondern den Eindruck vermitteln, dass man gut beschäftigt und damit erfolgreich ist.

Wenn möglich, nehmen Sie zum Erstgespräch eine mit dem Namen des Mandanten und dem Fall beschriftete Akte mit. Im Falle einer vollständigen Digitalisierung der Kanzlei sollte diese von Ihnen angelegt und verfügbar sein. Sie sollten sich in diesem Zusammenhang auch einzelne Notizen machen, aber während der Besprechung keinen Roman schreiben. Letzteres würde dazu führen, dass der Mandant nicht glaubt, dass Sie sich auf das Wesentliche konzentrieren können, was zumindest die Angst des Mandanten vor hohen Rechnungen in Stundenmandaten schüren könnte.

Transparenz vermitteln

Erklären Sie dem Mandanten den Ablauf des Verfahrens, mögliche Risiken und Chancen sowie die voraussichtlichen Kosten. Damit geben Sie ihm die Sicherheit, dass Sie solche Fälle schon oft bis zum Ende begleitet haben und er gut einschätzen kann, worauf er sich mit der Mandatierung konkret einlässt.

Was sind Misserfolgskriterien einer Erstberatung?

Übertriebene Versprechungen

Junge Anwältinnen und Anwälte neigen instinktiv dazu, Erfolgsgarantien abzugeben. Sie glauben, dies tun zu müssen, um „stark“ zu wirken und haben oft noch nicht das Selbstvertrauen, auch unangenehme Wahrheiten auszusprechen. Bleiben Sie realistisch und transparent in Bezug auf die Erfolgsaussichten. Übertriebenen Optimismus nimmt Ihnen der Mandant eher übel als eine realistische Einschätzung. Denn wer zu positiv einschätzt, signalisiert, dass er die Risiken unterschätzt und/oder den Mandanten schlicht anlügen will, um das Mandat zu bekommen.

Mangelndes Bewusstsein für Haftungsrisiken

Machen Sie keine Aussagen, die eine persönliche Haftung nach sich ziehen könnten. Weisen Sie darauf hin, dass es sich bei der Erstberatung um eine grobe Einschät-



Wissen to go!

Aktualisieren Sie Ihr Wissen mit unseren Veranstaltungen!

Fachvorträge, Weiterbildungsangebote und Workshops – virtuell und vor Ort. Treffen Sie auf hochkarätige Referent*innen, aktuelle Themen und relevante Inhalte.

Absolvieren Sie bei uns Ihre FAO-Stunden.

Veranstaltungen bei Schweitzer

<https://www.schweitzer-online.de/formular/termine-und-veranstaltungen>



Der Schweitzer Webshop:

www.schweitzer-online.de

schweitzer
Fachinformationen

zung und nicht um eine detaillierte rechtliche Analyse handelt. Es ist keineswegs ein Zeichen von Schwäche oder Unerfahrenheit, wenn Sie nicht auf jedes Problem sofort eine Antwort haben. Die Ratsuchenden wissen selbst sehr gut, dass Rechtsfragen sehr komplex und einzelfallabhängig sind.

Emotionale Reaktion

Mandantinnen und Mandanten, die zu einer Erstberatung kommen, haben ein konkretes Problem, das sie oft emotional stark belastet. Gerade junge Anwältinnen und Anwälte neigen hier zu bedingungsloser Solidarität. Sie stimmen in den allgemeinen Kanon ein, wie schrecklich die Situation und das Verhalten der Gegenseite ist und werden dabei auch im Einzelfall emotional und unsachlich.

Dies mag auf den ersten Blick als Solidarisierung mit dem Mandanten ein Erfolgsfaktor für die Akquise sein, tatsächlich ist aber genau das Gegenteil der Fall. So wie man als „Anwalt in eigener Sache“ nicht alle Aspekte des Falles objektiv analysieren kann, so ist man bei fehlender Distanz auch in der richtigen Beurteilung des Falles eingeschränkt. Mandanten wollen daher keinen Anwalt, der mit ihnen mitfühlt, sondern rational denkende Beraterinnen und Berater, die auch kritische Fragen stellen können und eine objektive Einschätzung der Sachlage vermitteln. Die Gefahr der eigenen Emotionalisierung ist besonders groß, wenn der Mandant ein eigener Verwandter, Freund oder Bekannter ist. Dieser Fall wird am Anfang häufiger auftreten, da die ersten Mandate nicht selten aus diesem Kreis akquiriert werden.

Kein Fachchinesisch!

Frisch aus dem Referendariat kommend, sind junge Juristinnen und Juristen noch besonders darauf programmiert, Sachverhalte detailliert unter Normen zu subsumieren und sehr „technisch“ und „juristisch“ zu sprechen. Unsicherheiten werden dann gerne hinter langen juristischen Ausführungen versteckt. Vermeiden Sie dies auf jeden Fall. Wenn ein Mandant Sie nicht versteht, glaubt er auch nicht, dass Sie ihn verstehen. Sie bauen damit nur Gräben auf, die Sie vom Mandanten entfernen. Beachten Sie das Motto eines erfahrenen Strafverteidigers, der einmal sagte: „Es ist mir völlig egal, ob mein Mandant wegen Diebstahls oder Unterschlagung freigesprochen wird!“

Verkaufen Sie sich nicht zu billig

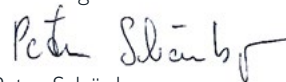
„Was nichts kostet, ist nichts wert.“

Gesetzliche Grundlage

Die Vergütung für eine Erstberatung richtet sich nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG). Die Gebühr für eine Erstberatung eines Verbrauchers darf 190 Euro nicht übersteigen. Für Unternehmen und andere gewerbliche Mandanten gibt es diese Begrenzung nicht, allerdings sollte auch hier die Gebühr angemessen sein.

Wichtig ist, dass Sie niemals einen Rabatt für Unerfahrenheit gewähren, denn Mandantinnen und Mandanten wollen keine drittklassige Beratung. Wenn Sie Teil einer größeren Kanzlei sind, orientieren Sie sich an den üblichen Honoraren Ihrer (erfahreneren) Kolleginnen und Kollegen. Fehlt eine solche Orientierungsmöglichkeit, dann spielen natürlich der mögliche Streitwert und die Komplexität eine wichtige Rolle für die Höhe des Honorars. Klären Sie die Höhe des Honorars vorab mit dem Mandanten. Es empfiehlt sich, die Erstberatungsgebühr schriftlich zu vereinbaren und dem Mandanten zu erläutern, wie sich die Gebühr zusammensetzt und warum sie angemessen ist. Das schafft Vertrauen und Akzeptanz.

Mit kollegialen Grüßen



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 insbesondere im Gesundheitswesen als Personalberater und Coach für Führungskräfte tätig.

Jeder Mensch verhandelt anders optimal. Finden Sie im individuellen Verhandlungstraining mit Peter Schönberger heraus, welche Eigenschaften Sie besonders gut einsetzen können.

Basis des Trainings ist eine intrinsische Analyse mit dem erfolgreichen Analyseinstrument LUXXprofil.

 Jetzt Infos per Mail anfragen

 schoenberger.consulting



©AdobeStock | Mongkol

Teildeckung in der Rechtsschutzversicherung So ist abzurechnen

Von Norbert Schneider

Probleme bereitet die Abrechnung, wenn der Mandant nur teilweise rechtsschutzversichert ist oder der Anwalt mehrere Auftraggeber vertritt, von denen nur einer rechtsschutzversichert ist. Der nachfolgende Beitrag soll erläutern, wie in diesen Fällen abzurechnen ist und inwieweit Versicherungsschutz besteht.

I. Teilrechtsschutz bei einem Auftraggeber

Wird der Anwalt von einem Auftraggeber mit verschiedenen Gegenständen beauftragt, so kann es vorkommen, dass hinsichtlich einzelner Gegenstände Versicherungsschutz im Rahmen der Rechtsschutzversicherung des Mandanten besteht, hinsichtlich anderer Gegenstände dagegen nicht. Hier hat der BGH bereits entschieden, inwieweit der Rechtsschutzversicherer eintrittspflichtig ist.

Beispiel 1:

Gegen den Mandanten werden Forderungen in Höhe von 10.000,00 € erhoben. In Höhe von 7.000,00 € gewährt der Rechtsschutzversicherer Deckungsschutz und lehnt ihn im Übrigen zu Recht ab.

Die Vergütung des Anwalts richtet sich nach dem Gegenstandswert von 10.000,00 € und beläuft sich wie folgt:

1. 1,3-Verfahrensgebühr, Nr. 3100 VV, Wert: 10.000,00 €	798,20 €
2. 1,2-Terminsgebühr, Nr. 3104 VV, Wert: 10.000,00 €	736,80 €
3. Postentgeltpauschale, Nr. 7002	20,00 €
Zwischensumme	1.555,00 €
4. 19 % Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV	295,45 €
Gesamt	1.850,45 €

Aufgrund der beschränkten Deckungsschutzzusage hätte der Versicherer nach der alten Rechtsprechung die Kosten aus 7.000,00 € zu tragen gehabt.

Nimmt ein (Rechtsschutz-)VN im selben Verfahren rechtliche Interessen teilweise auf einem versicherten und teilweise auf einem unversicherten Rechtsgebiet wahr (sogenannte Teildeckung), ist er aber Kostenschuldner hinsichtlich des Gesamtstreitwerts, sind die Kosten

der Rechtsverfolgung vom Versicherer fiktiv so abzurechnen, als handle es sich beim eintrittspflichtigen und ungedeckten Teil des Gesamtstreitwerts um zwei für die Gebührenrechnung zu trennende, verschiedene Angelegenheiten.

OLG Hamm, Urt. v. 1.4.1992 – 20 U 283/91, VersR 1993, 94 = JurBüro 1992, 413 = NJW-RR 1992, 927 = ZfSch 1992, 314 = RuS 1992, 341 = VersR 1993, 94 = RuS 1993, 39

Danach hätte der Versicherer zu tragen:

1. 1,3-Verfahrensgebühr, Nr. 3100 VV, Wert: 7.000,00 €	579,80 €
2. 1,2-Terminsgebühr, Nr. 3104 VV, Wert: 7.000,00 €	535,20 €
3. Postentgeltpauschale, Nr. 7002	20,00 €
Zwischensumme	1.135,00 €
4. 19 % Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV	215,65 €
Gesamt	1.350,65 €

Demgegenüber hätte der Mandant lediglich die Gebührendifferenz zwischen

den Kosten aus 10.000,00 €	1.850,45 €
und den Kosten aus 7.000,00 €	-1.350,65 €
also weitere	499,80 €

zahlen müssen. Ihm wäre also die Gebührendegression voll zugutegekommen.

Nach a. A. sollte in diesen Fällen eine Quotelung vorzunehmen sein. Der Wert der versicherten Gegenstände sei ins Verhältnis zum Gesamtwert zu setzen. In Höhe dieser Quote sei der Versicherer eintrittspflichtig. Im Übrigen müsse der Versicherungsnehmer die Kosten selbst tragen.

Bei teilweiser Versagung des Rechtsschutzes ist das vom Rechtsschutzversicherer zu zahlende Anwaltshonorar anteilig der Streitwerte - wie in § 92 ZPO - zu quoteln und nicht so abzurechnen, als sei der Anwalt nur für den vom Versicherungsschutz gedeckten Teil beauftragt gewesen.

AG Grevenbroich, Urt. v. 17.10.1988 – 11 C 26/88, VersR 1989, 1043 = ZfSch 1989, 415 = MDR 1989, 459

Der BGH hat diese Streitfrage im Sinne des AG Grevenbroich entschieden und klargestellt, dass streitwertanteilig zu quoteln ist.

Wird ein Rechtsstreit teils über versicherte, teils über unversicherte Ansprüche geführt, hat der Rechtsschutzversicherer die Quote der Prozesskosten zu erstatten, die dem Anteil am Gesamtstreitwert entspricht, für den er eintrittspflichtig ist.

BGH, Urt. v. 4.5.2005 – IV ZR 135/04, AGS 2005, 315 = VersR 2005, 936 = NJW 2005, 2228 = ZfSch 2005, 408 = NZV 2005, 410 = MDR 2005, 986 = ZfSch 2005, 564 = RuS 2005, 462 = JurBüro 2005, 653 = NJW-Spezial 2005, 401

Viele Rechtsschutzversicherer haben dies auch zwischenzeitlich so in ihren Bedingungen geregelt.

Übertragen auf den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass der Versicherer von den Gesamtkosten in Höhe von 1.850,45 € 7/10 zu tragen hätte, also 1.295,32 €

Den Mandanten würden dann 3/10 555,14 € treffen (0,01 € Rundungsdifferenz)

Eine andere Möglichkeit zu quoteln besteht darin, nicht nach Streitwertanteilen zu quoteln, sondern nach dem Verhältnis der Vergütung aus dem versicherten Wert zu dem nicht versicherten Wert (so bei der Berechnung anteiliger Kostenerstattung: OLG Bremen, Beschl. v. 19.4.2018 – 1 W 40/17). Diese Berechnungsmethode ist an sich die präzisere, weil sie – anders als der BGH – die Gebührendegression berücksichtigt.

Dazu muss zu den Abrechnungen aus 10.000,00 € (Gesamtwert) und 7.000,00 € (versicherter Wert) noch die Vergütung aus 3.000,00 € (nicht versicherter Wert) berechnet werden:

1. 1,3-Verfahrensgebühr, Nr. 3100 VV, Wert: 3.000,00 €	288,60 €
2. 1,2-Terminsgebühr, Nr. 3104 VV, Wert: 3.000,00 €	266,40 €
3. Postentgeltpauschale, Nr. 7002	20,00 €
Zwischensumme	575,00 €
4. 19 % Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV	109,25 €
Gesamt	684,25 €

Dies ergibt dann ausgehend von dem fiktiven Gesamthonorar aus 7.000,00 € + 3.000,00 € = **2.034,90 €**

folgende Verteilung:

	Gesamthonorar		Einzelhonorar		Fiktives Gesamthonorar		Anteil
Versicherer	1.850,45 €	x	1.350,65 €	:	2.034,90 €	=	1.228,22 €
Mandant	1.850,45 €	x	684,25 €	:	2.034,90 €	=	622,23 €
Gesamt							1.850,45 €

Diese Abrechnung wäre im konkreten Fall für den Mandanten ungünstiger als die streitwertanteilige Quotelung, kann aber bei anderen Wertverhältnissen auch günstiger sein.

Fazit:

Besteht nur Teilrechtsschutz, erhält der Anwalt vom Versicherer im Zweifel nur den streitwertanteiligen Teil seiner Vergütung. Wenn die Quotierung nach Haftungsanteilen günstiger ist, kann er sich um die Einlassung des Versicherers bemühen.

II. Teilrechtsschutz bei mehreren Auftraggebern

In der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist bisher noch nicht geklärt, wie vorzugehen ist, wenn der Anwalt mehrere Auftraggeber vertritt, von denen nur einer oder einzelne rechtsschutzversichert sind. Hier ist die Rechtslage m. E. anders zu beurteilen.

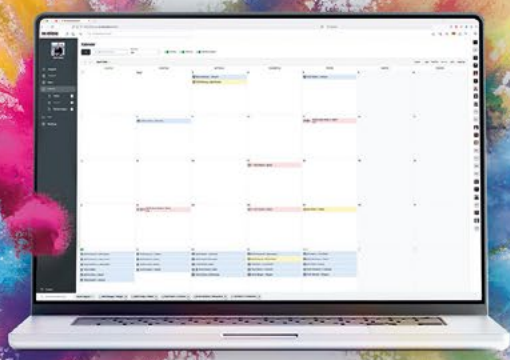
Beispiel 2:

Der Anwalt wird von zwei Auftraggebern beauftragt, die jeweils einen Anspruch in Höhe von 5.000,00 € geltend machen. Auftraggeber A ist rechtsschutzversichert. Auftraggeber B nicht.

RA-MICRO ESSENTIALS

Einfach. Schnell. Startklar.

In der Cloud. In der Kanzlei.



Die neue browserbasierte Kanzleisoftware von RA-MICRO

bestechend einfach zu bedienen

sicher und schnell einsatzbereit

auf das Wesentliche konzentriert

Jetzt informieren: ra-micro.de/essentials Infoline: 030 435 98 801



Insgesamt rechnet der Anwalt wiederum seine Gebühren aus 10.000,00 € ab, so dass sich hier wiederum eine Vergütung in Höhe von

1.850,45 € ergibt.

Die derzeitige Praxis überträgt die Rechtsprechung des BGH auch auf diese Fallkonstellation. Danach würde sich Versicherungsschutz für den A nur in Höhe von 1/2, also

925,23 € ergeben.

Ob diese Berechnungsmethode zutreffend ist, ist allerdings zweifelhaft, da hier die Vorschrift des § 7 Abs. 2 RVG nicht beachtet würde.

Auftraggeber A ist in Höhe von 5.000,00 € in voller Höhe rechtsschutzversichert, so dass der Rechtsschutzversicherer an sich die vollen Gebühren aus 5.000,00 € zahlen müsste, also

1. 1,3-Verfahrensgebühr, Nr. 3100 VV, Wert: 5.000,00	€434,20 €
2. 1,2-Terminsgebühr, Nr. 3104 VV, Wert: 5.000,00 €	400,80 €
3. Postentgeltpauschale, Nr. 7002	20,00 €
Zwischensummer	855,00 €
4. 19 % Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV	162,45 €
Endsumme	1.017,45 €

Würde dieser Betrag gezahlt, würde sich gegen B ein Anspruch auf Gesamtschuldnerausgleich in Höhe von

Alleinhaftung A	1.017,45 €
Hälftige Gesamthaftung	-925,23 €
Ausgleichsanspruch	92,22 €

ergeben.

Dieser Anspruch ginge dann nach § 86 Abs. 1 S. 1 VVG auf den Rechtsschutzversicherer über.

Die derzeitige Praxis legt damit faktisch dem Versicherungsnehmer trotz Versicherungsschutzes das Insolvenzrisiko auf, dass ein Mitauftraggeber in Höhe der hälftigen Gesamtschuld zahlungsunfähig ist.

Ebenso verhält es sich, wenn mehrere Auftraggeber den Anwalt wegen desselben Gegenstands beauftragen.

Beispiel 3:

Zwei Mandanten werden als Gesamtschuldner auf Zahlung von 10.000,00 € in Anspruch genommen. Mandant A ist rechtsschutzversichert, Mandant B nicht.

**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



Der Rechtsanwalt rechnet insgesamt wie folgt ab:

1. 1,6 Verfahrensgebühr, Nr. 3100, 1008 VV, Wert: 10.000,00 €	982,40 €
2. 1,2 Terminsgebühr, Nr. 3104 VV, Wert: 10.000,00 €	736,80 €
3. Postentgeltpauschale, Nr. 7002	20,00 €
Zwischensumme	1.739,20 €
4. 19 % Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV	330,45 €
Gesamt	2.069,65 €

Der Versicherer wird auch hier i. d. R. nur 50 % des Gesamtbetrags, also **1.034,82 €** zahlen.

Die Haftung des versicherten Mandanten A im Innenverhältnis (§ 7 Abs. 2 RVG) beläuft sich jedoch auf

1. 1,3 Verfahrensgebühr, Nr. 3100 VV, Wert: 10.000,00 €	798,20 €
2. 1,2 Terminsgebühr, Nr. 3104 VV, Wert: 10.000,00 €	736,80 €
3. Postentgeltpauschale, Nr. 7002	20,00 €
Zwischensumme	1.555,00 €
4. 19 % Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV	295,45 €
Endsumme	1.850,45 €

Nach § 7 Abs. 2 RVG wäre der Versicherer jedoch verpflichtet, für den A die vollen 1.850,45 € zu zahlen und dann den gegenüber dem B den Gesamtschuldnerausgleich in Höhe von

1.850,45 €
-1.034,82 €
815,63 €

einzufordern.

Fazit

Die Frage der Abrechnung bei Versicherungsschutz nur für einen von mehreren Auftraggebern ist in der Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt. Im Hinblick auf § 7 Abs. 2 RVG ist die Rechtsprechung des BGH meines Erachtens hier nicht anwendbar. Der Anwalt sollte in diesen Fällen jedoch kein Risiko eingehen und rechtzeitig von dem nicht versicherten Mandanten einen Vorschuss in Höhe dessen Haftungsanteils einfordern, um später nicht das Nachsehen zu haben, und um einem Streit mit dem Rechtsschutzversicherer über den Umfang des Deckungsschutzes von vornherein aus dem Weg zu gehen.

Mit kollegialen Grüßen



Norbert Schneider



Norbert Schneider,

Gebührenexperte und Rechtsanwalt, hat bereits zahlreiche Werke zum RVG veröffentlicht, u. a. Fälle und Lösungen zum RVG, AnwaltKommentar RVG, Streitwertkommentar und RVG Praxiswissen. Er ist außerdem Autor der Fachinfo-Tabelle Gerichtsbezirke 2021 zur Reisekostenabrechnung auswärtiger Anwältinnen und Anwälte und Mitherausgeber der AGS – Zeitschrift für das gesamte Gebührenrecht sowie der NZFam.

 anwaltskooperation.de

Fachanwaltslehrgang
Steuerrecht

Tim M. macht gerade seinen Fachanwalt.

NEU

Seminar im **LIVE-STREAM** oder **PRÄSENZUNTERRICHT**

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

▶ **50% Seminar**

Teilnahme wahlweise vor Ort, per Live-Stream oder einem Mix aus beidem – ein direkter Austausch ist immer gegeben

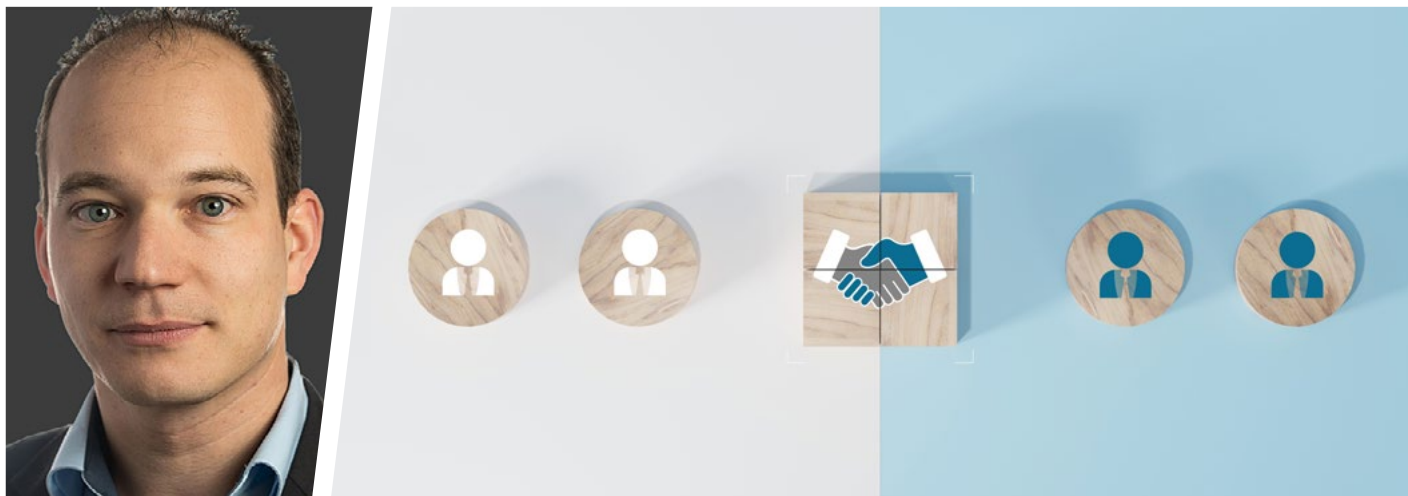
▶ **50% online-gestütztes Eigenstudium**

Lerneinheiten webbasiert durchführen, wenn es zeitlich am besten passt

▶ **12 statt 24 Tage**

Mehr Zeit für Familie und Kanzlei bei maximaler Flexibilität

www.fachseminare-von-fuerstenberg.de/str



©AdobeStock Smile Studio AP

Die Interessenkollision in der anwaltlichen Praxis

Grundlagen, Ausnahmen und Handlungsempfehlungen

Von Tim Günther

Im anwaltlichen Berufsrecht ist in § 43a Abs. 4 i. V. m. § 3 BORA normiert, dass Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte keine widerstreitenden Interessen vertreten dürfen. Dabei spricht § 43a Abs. 4 BRAO von „widerstreitenden Interessen“, wohingegen die ergänzende Bestimmung des § 3 Abs. 1 BORA eine diesbezügliche Konkretisierung enthält. Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick darüber, welche Vorkehrungen in der Kanzlei zu treffen sind und was zu tun ist, wenn die Wahrnehmung widerstreitender Interessen festgestellt wurde.

Normzweck

Der Normzweck wird überwiegend in der

- ▶ Herstellung und Absicherung des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Anwalt bzw. der Anwältin und dem Mandant,
- ▶ der Wahrung der anwaltlichen Unabhängigkeit und
- ▶ der Manifestierung der Gradlinigkeit der anwaltlichen Berufsausübung gesehen

(Begr. BT-Drs. 12/4993, 27).

Damit wird nicht der einzelne Mandant geschützt – vielmehr geht es um das Vertrauen der Allgemeinheit in die Zuverlässigkeit und Integrität der Anwalts- und Rechtsbeistandschaft (BVerfG NJW 2001, 3180). Die Wahrnehmung anwaltlicher Aufgaben setzt dabei stets einen unabhängigen, verschwiegenen und nur den Interessen der eigenen Mandantschaft verpflichteten Rechtsanwalt voraus (BGH NJW 2016, 2561).

Normative Grundlagen

Weniger Probleme in der anwaltlichen Praxis gibt es bei der reinen Betrachtung etwaiger Kollisionen, welche die Beratung der Berufsträgerin bzw. des Berufsträgers selbst betreffen. Dass diese bei einer Sachverhaltsidentität keine gegenläufigen Interessen wahrnehmen darf, ist offenkundig. Wer insoweit erkennt, dass sie bzw. er entgegen § 43a Abs. 4 bis 6 BRAO tätig geworden ist, hat unverzüglich die Mandantschaft zu informieren und nach § 3 Abs. 2 BORA alle Mandate in derselben Rechtssache zu beenden. Kurz zur Erinnerung:

Sachverhaltsidentität

Die widerstreitenden Interessen müssen gegenläufig aus demselben Sachverhalt abzuleiten sein – eine nur teilweise Überschneidung der von den einzelnen Mandanten unterbreiteten Sachverhalte mit den daraus resultierenden materiellen Rechtsverhältnissen reicht zur Bejahung einer Interessenkollision. Maßgeblich für die Frage, ob „dieselbe Rechtssache“ vorliegt, ist, ob eine Identität der Tatsachen und der Interessengesamtheit vorliegt. Allein aus dem Umstand, dass eine Rechtsanwältin oder ein Rechtsanwalt einmal in früherer Zeit den heutigen Gegner vertreten hat, lässt sich nicht auf die Vertretung widerstreitender Interessen schließen (Günther/Grupe WRP 2020, 167). An einer Tätigkeit in derselben Angelegenheit fehlt es aber bspw. dann, wenn sich die durch die jeweilige Aufgabenwahrnehmung berührten Interessen nicht in relevantem Maße überschneiden (BGH NJW 2020, 3451 zu § 45 BRAO).

Interessengegensatz

Sofern es sich um dieselbe Sache handelt, dürfen die Interessen nicht gegenläufig sein – denn solange gleichgerichtete Interessen wahrgenommen werden (bspw. bei der Beratung mehrerer Gesellschafter gegen die Gesellschaft oder der Vertretung von Hal-

ter/Fahrer/Versicherung gegen den Unfallgegner), bestehen keine berufsrechtlichen Bedenken.

Mit einem „Interessengegensatz“ ist gemeint, dass die Anwältin oder der Anwalt für zwei oder mehr Parteien tätig sind, deren Interessen – aus subjektiver Sichtweise – gegenläufig sind (Günther/Grupe WRP 2020, 167). Die Anwältin oder der Anwalt muss daher in beiden Kollisionsmandaten für eine „Partei“ tätig werden. Als Partei wird jede an einer Rechtssache rechtlich beteiligte (natürliche oder juristische) Person verstanden. Dabei ist insgesamt unbeachtlich, ob es sich um wirtschaftliche oder rein rechtliche Interessen handelt. Der BGH betont in diesem Zusammenhang, dass die Vertretung mehrerer Mandanten der Rechtsanwältin und dem Rechtsanwalt nur verboten sei, wenn dabei nach den konkreten Umständen des Falls ein Interessenkonflikt tatsächlich auftritt (BGH NJW 2019, 1147). Einer Schädigung der Mandantschaft bedarf es zwar nicht, jedoch muss der Interessenkonflikt tatsächlich (konkret) vorliegen – rein abstrakte (d. h. potenzielle oder künftige) Interessenkonflikte führen nicht zu einem Tätigkeitsverbot.

Bürogemeinschaft unschädlich?

Diese Sozietäterstreckung gilt nicht für die Bürogemeinschaft (§ 3 Abs. 3 S. 1 BORA). In einer Bürogemeinschaft nach § 59q BRAO können sich Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zu einer Ge-

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!

sellschaft („Innen-GbR“) verbinden, die der gemeinschaftlichen Organisation der Berufstätigkeit der Gesellschafterinnen und Gesellschafter unter gemeinschaftlicher Nutzung von Betriebsmitteln dient, jedoch nicht selbst als Vertragspartnerin von rechtsanwaltlichen Mandatsverträgen auftreten soll. Da bei der Bürogemeinschaft, zumindest so lange wie es keine sog. „Scheinsozietät“ vorliegt, die Berufsträgerinnen und Berufsträger eigenständig arbeiten und in der Mandatsbearbeitung selbstständig agieren. Hierbei ist zu beachten, dass die Gesellschafterinnen und Gesellschafter der Bürogemeinschaft eben gerade nicht – wie bei einer Berufsausübungsgesellschaft – auf gesellschaftsrechtlicher Mandatebene verbunden sind, sondern nur gemeinsam Räumlichkeiten, Gegenstände oder Personal nutzen.

Sozietätserstreckung

Nach § 43a Abs. 4 S. 2 BRAO gilt das Tätigkeitsverbot auch für als Berufsträgerinnen und Berufs-träger, die ihren Beruf gemeinschaftlich mit einem Rechtsanwalt bzw. einer Rechtsanwältin ausüben (oder im Zeitpunkt der Interessengegensätze ausgeübt hat), der nach Satz 1 nicht tätig werden darf (sog. „Sozietätserstreckung“).

Mandatsannahme trotz Sozietätserstreckung?

In den Fällen der Sozietätserstreckung (also der Infizierung der Berufsausübungsgesellschaft und aller dort tätigen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte durch eine Berufsträgerin bzw. einen Berufsträger) kann durch die Zustimmung der Mandanten eine Ausnahme erreicht werden. Nach § 43a Abs. 4 S. 4 BRAO gilt dies dann, wenn die betroffenen Mandantinnen und Mandanten der Tätigkeit der Rechtsanwältin bzw. des Rechtsanwalts nach umfassender Information in Textform zugestimmt haben und durch geeignete Vorkehrungen sichergestellt ist, dass die Verschwiegenheit des Rechtsanwalts gewahrt bleibt.

Eine solche umfassende Information muss wahrheitsgemäß und vollständig sein und die Mandantschaft in die Lage versetzen, die Risiken, die eine Aufhebung des Verbots mit sich bringen kann, selbst zu beurteilen – hierzu bedarf es der groben Darlegung der Sachverhalte, der bisherigen Vertretungen (durch wen und in welchem Umfang) und der sich daraus ergebende Konflikt sowie dessen Folgen.

Neben der Information bedarf es der Schaffung und Darlegung geeigneter Vorkehrungen: Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte dürfen in einem Mandat nach § 43a Abs. 4 Satz 4 BRAO (Befreiung von der Sozietätserstreckung mit Zustimmung der Mandantinnen und Mandanten) nur tätig werden, wenn durch getrennte Bearbeitung die Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht sichergestellt ist. Dafür ist nach § 3 Abs. 4 BORA insbesondere erforderlich (früher als sog. „Chinese Walls“ bezeichnet):

- ▶ die inhaltliche Bearbeitung der widerstreitenden Mandate ausschließlich durch verschiedene Personen (eine strikte Trennung der Teams und idealerweise auch der Standorte),
- ▶ der Ausschluss des wechselseitigen Zugriffs auf Papierakten sowie auf elektronische Daten einschließlich des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs (Zugriffsrechte in der Akte beschränken; keine Einsichtnahme in das beA), und
- ▶ das Verbot an die mandatsbearbeitenden Personen, wechselseitig über das Mandat zu kommunizieren (Verbot bestmöglich in Textform dokumentieren).

Prüfung der Kollision

Eine Prüfung der Kollisionen sollte stets zu Mandatsbeginn (also noch vor dessen Annahme) erfolgen. Dafür kann – sofern erforderlich (wie bspw. bei einem Sozietätswechsler oder der Zustimmung der Mandantschaft) – auch die Schweigepflicht gebrochen werden; § 43a Abs. 4 S. 6 BRAO.

Die Prüfung der Kollision kann idealerweise durch die genutzte Anwaltssoftware erfolgen, nach § 31 Abs. 2 BORA ist eine solche elektronische Prüfung sogar als Maßnahme zur Einhaltung des anwaltlichen Berufsrechts im Sinne der Berufsrechts-Compliance sinnvoll.

Was gilt für Referendare und Referendarinnen?

Nach § 43a Abs. 5 BRAO gilt das Tätigkeitsverbot aufgrund einer Interessenkollision entsprechend auch für die Tätigkeit als Referendarin oder Referendar im Vorbereitungsdienst im Rahmen der Ausbildung bei einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt. Dies allerdings nur für die unmittelbar von der Referendarin oder dem Referendar selbst erbrachten Beratungsleistungen bzw. für solche, an denen Sie oder er mitgewirkt haben. Die Sozietätserstreckung greift für den Vorbereitungsdienst nicht ein.

Checkliste: Wesentliche To-dos zur Vermeidung widerstreitender Interessen

1. Prüfung vor Mandatsannahme:
 - Überprüfung auf Interessenkonflikte und Nutzung von Anwaltssoftware zur elektronischen Kollisionsprüfung.
2. Maßnahmen bei Interessenkonflikten:
 - Einholen der schriftlichen Zustimmung betroffener Mandantinnen und Mandanten und Sicherstellung der Verschwiegenheit durch getrennte Bearbeitungsteams und beschränkte Zugriffsrechte.
3. Regelmäßige Kollisionsprüfungen und Dokumentation:
 - Regelmäßige Kollisionsprüfungen zu Beginn jedes Mandats und umfassende Dokumentation aller Maßnahmen zur Einhaltung der Berufsrechts-Compliance.

Mit kollegialen Grüßen


Tim Günther



Tim Günther

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

 jaehne-guenther.de

NewLaw
by Pinsent Masons

VARIOLEGAL



**FLEXIBLER
JOB ALS
PROJEKTJURIST?**



Quereinsteiger in der Anwaltskanzlei

Teil 1: Einarbeitung und Herausforderungen im Bereich der Haftung

Von Jana Gelbe-Haußen

1. Was ist ein Quereinsteiger?

Eine Definition gibt es nicht. Auf Wikipedia findet man diese Beschreibung: „Als **Quereinsteiger** oder auch **Seiteneinsteiger** wird eine Person bezeichnet, die aus einer fremden Sparte/ Branche in ein neues Betätigungsfeld wechselt, ohne die für diesen Beruf/Branche sonst allgemein übliche „klassische“ Berufsausbildung/Studium absolviert zu haben. Quereinsteiger werden auch eingestellt, um zum Beispiel einen aktuellen Personalmangel auszugleichen. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwirbt der Quereinsteiger in der Regel im *Training on the job* und Weiterbildung.“

Auch im Bereich „Personalwesen/Personalmanagement“ oder im betriebswirtschaftlichen Bereich „Unternehmensführung“ findet sich keine Definition dafür, wenn in einem Unternehmen – z. B. einer Anwaltskanzlei – wegen des Fachkräftemangels Personal

beschäftigt wird, das keine einschlägige Berufsausbildung oder gar eine berufliche Qualifizierung nachweisen kann.

Viele Unternehmen stellen zwischenzeitlich Mitarbeitende ein, die nicht sofort vollumfänglich eingesetzt werden können, weil sie für die angestrebte Stelle nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, jedoch das Entwicklungspotenzial gesehen wird. Die Personalbeschaffung ist ohnehin bereits risikobehaftet und kostenintensiv. Das Risiko besteht sowohl für das Unternehmen, wenn eine langfristige Wirksamkeit bei der Neueinstellung nicht erreicht werden kann, als auch bei einem neuen Mitarbeiter, der unter Umständen eine vorherige Festanstellung kündigt und nun auf eine längerfristige Beschäftigung hofft.

Es ist durchaus möglich und in vielen Fällen sicherlich auch richtig, Berufsfremden eine Möglichkeit zu geben, sich in Anwaltskanzleien beruflich neu zu orientieren und zu entwickeln. Es muss nur allen Beteiligten klar sein, dass dies – zumindest zunächst – einen hohen zusätzlichen Aufwand bedeutet.

2. Quereinsteiger und die Anwaltsliteratur

Sucht man auf einschlägigen Seiten der Anwaltschaft (Anwaltsblatt, BRAK-Mitteilungen) nach dem Begriff „Quereinsteiger“, sind die Suchergebnisse dürftig. Im Anwaltsblatt findet sich ein Beitrag zur Thematik der sinkenden Anwaltszahlen und der fehlenden Quereinsteiger in den Juristenberuf. Hier wird, ähnlich wie im Falle fehlender Fachangestellter und Fachwirte, beklagt, dass auch junge Anwältinnen und Anwälte den Anwaltsberuf lediglich noch als „Durchgangsstation“ nutzen und nach wenigen Berufsjahren in den Öffentlichen Dienst oder in Rechtsabteilungen von Unternehmen wechseln (Anwaltsblatt, 8.5.2024, Rubrik „Kanzlei & Praxis“). Ein Umdenken sei notwendig in Bezug auf die Flexibilität der jungen Generation (weil es eben nicht mehr üblich ist, einem einmal gewählten Unternehmen auf ewig die Treue zu halten). Ebenso seien die Wege des Recruitings neu zu denken. Allerdings wird in dem Beitrag nicht wirklich deutlich, was mit „Quereinsteigern“ gemeint ist. In den Anwaltsberuf in eine Kanzlei kann nur „quereinsteigen“, wer zur Anwaltschaft zugelassen ist, also zwei Staatsexamen erfolgreich abgelegt hat und entsprechend zum Richteramt befähigt ist (§ 4 Nr. 1 BRAO). Letztlich wird darauf verwiesen, dass es gelingen sollte, junge Juristinnen und Juristen aus der Wirtschaft und dem Staatsdienst vom Anwaltsberuf zu überzeugen.

3. Quereinsteiger auf der Personalebene – das Haftungsproblem

Vorab das Dilemma:

Haftungsrechtlich muss die Anwaltschaft gerade in Bezug auf das Fristenmanagement auf einiges achten. Solange alles super läuft und vor allem weder Notfristen noch Begründungsfristen oder anderweitige Fristen versäumt werden, gibt es erstmal auch mit ungelernten Mitarbeitenden keine Probleme. Passiert es doch, dass eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand gem. § 233 ZPO erforderlich ist, hat der BGH in vielerlei Entscheidungen Regeln aufgestellt. Es muss nachgewiesen werden, dass die Anwältin oder den Anwalt keinerlei Organisationsverschulden trifft.

Eine Delegation des Fristenmanagements an ungelerntes Personal ist schlicht und einfach nicht möglich, ohne dass der Anwalt oder die Anwältin gegebenenfalls in Haftungsfallen tappt. Die Fristennotierung- und -kontrolle ist originäre Aufgabe der Berufsträgerinnen und Berufsträger. Sie kann **an langfristig erprobtes ausgebildetes Fachpersonal** (also an Rechtsanwaltsfachangestellte oder Rechtsfachwirte) delegiert werden. Selbst neu eingestellte **ausgebildete Fachangestellte** sind zunächst mindestens sechs Monate lang von der Anwältin bzw. dem Anwalt zu überwachen. Erst danach kann auf eine stichprobenartige Prüfung übergegangen werden (BGH, IX ZB 67/00 und BGH VII ZB 95/08, BGH VI ZB 45/13). Die Liste von BGH-Entscheidungen und OLG-Rechtsprechung zum Thema „Wiedereinsetzung und Überwachung des ausgebildeten langjährig erprobten Fachpersonals“ ist lang. Regelmäßig veröffentlichen Anwaltsblatt, NJW und andere einschlägige Fachblätter Entscheidungen hierzu. Das Fristenmanagement stellt sich seit verpflichtender Benutzung des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs (beA) noch bedeutungsvoller dar. Auch in diesem Zusammenhang gibt es bereits umfangreiche höchstrichterliche Rechtsprechung zur Sorgfalt und Überwachung.

Neben den Notfristen sind richterliche oder verdeckte Fristen, Ausschluss- und Verjährungsfristen zu beachten, die von fachfremdem Personal ohne entsprechende Anweisungen nicht erkannt und nicht ordnungsgemäß notiert werden können.

Zwischenfazit:

Wenn Anwaltskanzleien auf fachfremde Mitarbeitende zurückgreifen, obliegt den Berufsträgerinnen und Berufsträgern aus haftungsrechtlichen Gründen das komplette Fristenmanagement von der Feststellung der Frist, über Notierung des Beginns und des Endes sowie deren endgültige Erledigung!

4. Quereinsteiger und berufliche Handlungsfähigkeit

Die berufliche Handlungsfähigkeit von Rechtsanwaltsfachangestellten sowie Rechtsfachwirtinnen und Rechtsfachwirten umfasst jedoch noch einiges mehr, als nur die Befähigung zum ordnungsgemäßen Fristenmanagement. Die Ausbildungsordnung

(ReNoPatAusbV) zeichnet sowohl im Paragrafenteil als auch im Ausbildungsrahmenplan (Anlage zu § 3 ReNoPatAusbV) ein umfangreiches Bild der erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, über die eine ausgebildete Fachkraft nach drei Jahren Berufsausbildung verfügt.

Wer also auf ausgebildetes Fachpersonal verzichten will oder muss, hat sich darauf einzustellen, dass viele Vorarbeiten zu leisten sind, wenn Quereinsteiger Anträge auf Mahnbescheide, Vollstreckungsaufträge oder Anträge auf Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse ausfüllen oder Gebührenrechnungen erstellen sollen.

a) Handbuch / Praxisleitfaden bzw. Vorlagen für Standard-Maßnahmen

Die Autorin selbst hat als Rechtsfachwirtin eineinhalb Jahre im Forderungsmanagement eines Wohnungsunternehmens gearbeitet, das Wohnungen und Immobilien vermietet sowie verwaltet hat. Die Tätigkeiten umfassten das operative Geschäft (Prüfung der Mietzahlungen am dritten Werktag, erste Mahnung, zweite Mahnung, fristlose Kündigung bei Vorliegen der Voraussetzungen) sowie die gerichtliche Geltendmachung von Forderungen im Mahnverfahren, die nachfolgende Zwangsvollstreckung und die Vorbereitung von Räumungsklagen. Die Mitarbeitenden waren ausgebildete Immobilienkaufleute sowie Immobilienfachwirtinnen

und -fachwirte, Kaufleute für Büromanagement, Rechtsanwaltsfachangestellte, Rechtsfachwirtinnen und -fachwirte sowie als Leiterin des Forderungsmanagements eine Volljuristin.

Alle Mitarbeitenden haben für Standard-Abläufe nach einem Handbuch bzw. einem Praxisleitfaden gearbeitet. Es gab Vorlagen für Mahnungen und Kündigungen, die rechtskonform, aber eben standardmäßig vorbereitet waren. Aber auch für die einfache standardmäßige Bearbeitung des Mahnverfahrens, einfacher Vollstreckungsaufträge und Anträge auf Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse. Die Kolleginnen und Kollegen, die nicht Rechtsanwaltsfachangestellte bzw. Rechtsfachwirtinnen und -fachwirte waren, verfügten nicht über das Hintergrundwissen aus BGB, ZPO und Gerichtskostengesetz, um selbstständig die Aufgaben zu bewältigen, waren jedoch in der Lage, nach entsprechender Anweisung und Kontrolle im Vier-Augen-Prinzip die Anforderungen zu erfüllen.

Soweit vom „Standard“ abgewichen werden musste, waren die ausgebildeten Fachkräfte aus Kanzleien gefragt: Nur sie hatten das erforderliche Fachwissen, um Sonderfälle zu erkennen und erfolgreich zu bearbeiten.

Anwaltskanzleien mit berufsfremdem Personal sollten daher auch eine umfangreiche Vorlagensammlung haben und diese regelmä-

Anwaltliche Seminare

Ihr Wissen als Erfolgsmerkmal!

ZORN
SEMINARE

Präsenzseminare

Wissensaustausch vor Ort
kollegiale Atmosphäre
motivationsfördernd
netzwerken

Berufseinstieg

10 Std. Pflichtfortbildung
im ersten Jahr der
Zulassung!
5 Module á 2,5 Std.
Sonderkonditionen für
Studierende/ Referendare

Kostenfrei!

Digitaler
Stammtisch für
Berufseinsteiger!

Onlineseminare

interaktiv, ortsunabhängig,
vielfältige Themenauswahl
Seminarzeit:
2,5/5,0/7,5 Std.
modernes, digitales Lernen

Auslandsseminare

Pflichtfortbildung
entspannt genießen!
Fortbilden - Netzwerken -
Entpannen

Buchen Sie anwaltliche
Fachseminare



Big aktualisieren bei Gesetzesänderungen oder Änderungen in der Rechtsprechung. Das heißt aber auch, dass die Anwältinnen bzw. die Anwälte hier stets gut informiert und auf dem Laufenden bleiben müssen.

Um keine Honoraransprüche zu verlieren, müssen sich in diesem Falle die Berufsträgerinnen und Berufsträger der Kanzlei auch mit dem RVG und dem Kostenerstattungsverfahren gut auskennen.

b) Einarbeitung und Trainee am Arbeitsplatz

Sofern neben dem Quereinsteiger auch Fachpersonal vorhanden ist, dürfte es dessen Aufgabe sein, die Einarbeitung und die für den Arbeitsplatz erforderlichen Tätigkeitsbereiche zu vermitteln. Das bedeutet zunächst eine zusätzliche Belastung des vorhandenen Personals (wie in der Ausbildung von Fachangestellten auch). Es verlangt zudem, dass Fachangestellte sowie Fachwirtinnen und Fachwirte in der Lage sind, Wissen zu vermitteln, also über arbeits- und berufspädagogische Skills verfügen. Der Quereinsteiger muss für seine geplante Tätigkeit fit gemacht und individuelle Defizite festgestellt und ausgeräumt werden.

c) Seminare, Schulungen für Quereinsteiger

In der **MkG-Ausgabe 2/2024, Seiten 21 bis 25** hat die Autorin bereits ausführlich die Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten von Rechtsanwaltsfachangestellten dargestellt. Die dort ausgewiesenen Seminarangebote können selbstverständlich auch

von interessierten und entsprechend motivierten Quereinsteigern gebucht werden, um die berufliche Handlungsfähigkeit in bestimmten Teilbereichen zu erlangen. Möglicherweise liegen durch vorhergehende berufliche Tätigkeiten oder nicht abgeschlossenen Studiengängen bereits juristische Grundkenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit Gesetzen vor, so dass diese in den Sachbearbeiterlehrgängen oder Seminaren der ausgewiesenen Anbieter vertieft werden können. Die Anwältinnen und Anwälte können so zumindest teilweise eine Entlastung erlangen, wenn sie ihre Quereinsteiger entsprechend fordern und fördern.

In der nächsten Ausgabe erfahren Sie im zweiten Teil der Artikelreihe, wie sich Quereinsteiger ihre beruflichen Handlungsfähigkeiten bescheinigen lassen und zu Fachkräften werden.

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.



Fachanwalts- Lehrgänge //



Flexible Teilnahmeoptionen // Sie haben die Wahl

- ONLINE, vor ORT oder eine Mischung aus beidem
- Deutschlandweite Klausurorte möglich

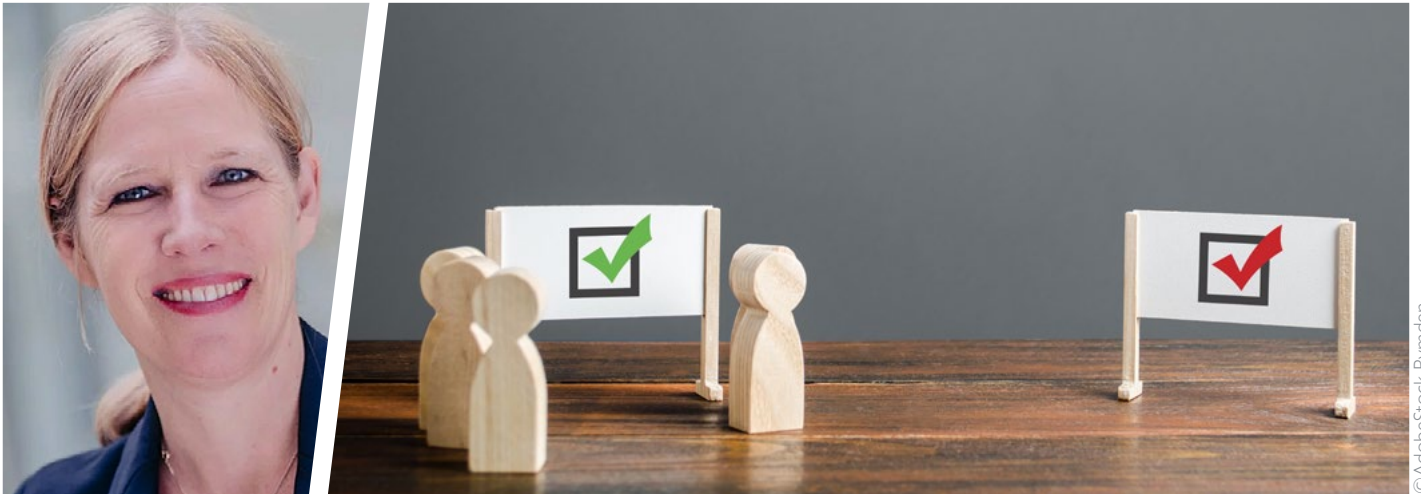
14
Fachbereiche
→ jetzt
informieren



**ARBER
SEMINARE**

Anwaltsfortbildung

Informieren und buchen: arber-seminare.de



Schluss mit Frust

Wie Anwältinnen und Anwälte die richtigen Mandate anziehen

Von Marloes Göke

Immer wieder verspüren Anwältinnen und Anwälte im Laufe ihres beruflichen Lebens Frust und Demotivation. Die hohe Arbeitsbelastung ist dabei nur ein Faktor. Die wirkliche Ursache liegt im Verborgenen: Es sind die „falschen“ Mandanten und Mandantinnen. Diese Erkenntnis kommt für viele überraschend. Denn häufig wird gerade in den ersten Jahren einer Selbstständigkeit jedes Mandat angenommen und nicht darüber nachgedacht, ob die Person oder das Unternehmen dahinter überhaupt zur Kanzlei passen. Ist das nicht der Fall, kann dies jedoch zu innerem Widerstand, Motivationsverlust bis hin zu einem Burn-out führen.

Lesen Sie im Folgenden, auf welche Weise „falsche“ Mandate eine Negativspirale von Frust und Demotivation in Gang setzen, wie Sie herausfinden, wer gut zu Ihnen und Ihrer Kanzlei passt und auf welche Weise Sie die „richtigen“ Mandantinnen und Mandanten anziehen.

Wieso die falschen Mandate zu Frust führen

Sie fühlen sich ausgelaugt und ziehen immer weniger Motivation aus Ihrer Arbeit? Dann ist es möglich, dass Sie mit den „falschen“ Mandanten arbeiten. Auf den ersten Blick erschließt es sich nicht unbedingt, dass ein Mandant einen so großen Einfluss auf Ihre Motivation und damit auch auf Ihre Leistungsfähigkeit hat.

Anwältinnen und Anwälte sowie Selbstständige in anderen Branchen machen sich außerhalb des fachlichen Bereichs oft wenig Gedanken, mit wem sie arbeiten wollen. Ungefiltert werden Mandate angenommen. Im Vordergrund stehen Umsatzziele und eine gute Auslastung. Manchmal auch Leistungsdruck und ein Pflichtgefühl gegenüber der Kanzlei. Dementsprechend werden Anfragen jeder Art mit Freude registriert und darauf hingearbeitet, diese in einen

Auftrag umzuwandeln. Auswahlkriterium ist das Honorar und an dieser Stelle entscheidet in der Regel die andere Seite.

Nach der ersten Euphorie über das gewonnene Mandat kommt es im Verlauf häufig zu einer inneren Abwehrhaltung und unspezifischer Unmut macht sich breit. Die E-Mail eines Mandanten wird mit Widerwillen wahrgenommen. Nicht selten bleibt sie erst mal liegen, wird ignoriert und dann zu einem zunehmenden Hassobjekt. Der Unmut, sich damit zu beschäftigen, wird immer größer. Es kann sogar so weit kommen, sich verleugnen zu lassen, wenn die Person telefonisch nachfragt.

Was ist passiert?

Rational ist das schwer zu erklären. Oft gab es keinen sichtbaren oder benennbaren Auslöser, der diesen Widerstand hervorgerufen hat. Was ist also schiefgelaufen?

In der Regel stimmen entweder persönliche Werte nicht überein oder unbewusste Saboteure stehen im Weg. Manchmal geht es schlichtweg um Sympathie. Die Folge ist, gegen die eigenen inneren Werte und Überzeugungen zu handeln. Das kostet Kraft.

Anfangs ist dies meist gar nicht spürbar. Vielleicht ist es nicht das Lieblingsprojekt, aber im Job kann ja nicht alles gleichermaßen Spaß bereiten. Also wird dem keine besondere Bedeutung beigemessen.

Mit der Zeit wächst jedoch der Widerwille und dann setzt sich ein Teufelskreis in Gang. Man geht mit Unwillen an die Sache ran. Erwartet, dass sie anstrengend oder der Termin mühsam wird. Diese innere Haltung überträgt sich und dann kommt es auch exakt so. Die sich selbsterfüllende Prophezeiung bestätigt sich. Bei der nächsten Gelegenheit beginnt alles von vorn, jedoch auf einem höheren Niveau der inneren Abwehr.

Unglücklicherweise ist diese Dynamik oft nicht bewusst, was verhindert, dass der gemeinsame Nenner sichtbar wird. Wie können Sie sich also davor schützen? Die Antwort lautet: Suchen Sie sich Mandantinnen und Mandanten, die zu Ihnen und Ihren Werten passen. So herrscht automatisch eine höhere gegenseitige Sympathie – und bei Menschen, die Ihnen sympathisch sind, gelingt die Zusammenarbeit viel besser. Dann sind Sie auf einer Wellenlänge und bewegen sich in einer Aufwärtsspirale.

Nun gilt es herauszufinden, wer zu Ihnen passt.

Welche Rolle gemeinsame Werte und Ziele für die Zusammenarbeit spielen

Es gibt nicht den oder die „richtige“ Rechtsratsuchende. Wer zu Ihnen passt, hängt von Ihnen als Person ab. Denn wir ziehen Energie und Kraft aus der Zusammenarbeit mit Menschen, die unsere Ziele, Einstellungen und Werte teilen.

Es ist also wichtig, herauszufinden, welche dies konkret sind. Diese können Sie identifizieren, indem Sie im ersten Schritt Ihre Projekte sowie Mandantinnen und Mandanten durchgehen und nach der Frage sortieren, welche davon reibungslos vonstattengegangen sind und Ihnen Freude bereitet haben.

Im zweiten Schritt fragen Sie sich dann, was diese Projekte oder Personen ausmacht. Wo liegen die Gemeinsamkeiten?

In der Regel finden die sich in übereinstimmenden Werten und Einstellungen oder in Personen, die ähnlich ticken wie Sie. Identifizieren Sie dann konkrete Kriterien, an denen Sie zukünftig prüfen, ob Sie ein Mandat annehmen oder nicht.

Diese Kriterien können in **demographischen Unterscheidungsmerkmalen** liegen, wie:

- ➔ Alter
- ➔ Beruf
- ➔ Bildungsstand
- ➔ Geschlecht
- ➔ Wohnort
- ➔ Einkommen

Noch bedeutsamer sind jedoch die psychographischen Merkmale:

- ➔ Werte
- ➔ Einstellungen / Überzeugungen
- ➔ Motivation
- ➔ Aktivitäten
- ➔ Bedürfnisse
- ➔ Meinung
- ➔ Sozialer Status

Entwickeln Sie anhand Ihrer ausgewählten Kriterien dann eine Liste, die Sie zur Entscheidung heranziehen.

Schauen wir uns das anhand einiger **Beispiele** an:

- ▶ Wenn Sie jemand sind, der Energie daraus zieht, Sachen voranzubringen, werden Ihnen vermutlich Menschen oder Organisationen, die großen Wert auf Kooperation und Integration legen, nicht liegen.
- ▶ Sind Ihnen hingegen soziale Werte wichtig, passen Personen, die Spaß am Wettkampf haben, wahrscheinlich nicht so gut zu Ihnen.
- ▶ Ist Ihnen Selbstständigkeit wichtig, harmoniert dies nicht gut mit Menschen, die sich wünschen, intensiv begleitet und geführt zu werden.
- ▶ Sind Sie hingegen eine Person, die andere gerne unterstützt und helfend zur Seite steht, dann wäre das eine vielversprechende Kombination.
- ▶ Haben Sie eher den Blick fürs große Ganze, könnten Sie bei Menschen, die Wert aufs Detail legen, ungeduldig werden.

Bei all den Beispielen geht es nicht um besser oder schlechter, sondern lediglich um die Passung. Das eine ist genauso gut, wie das andere, es passt nur einfach nicht gut zusammen und bietet dadurch Potenzial für Reibung, was ungünstig für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist.

Mit welchen Fragen Sie im Erstgespräch herausfinden, ob ein Mandant zu Ihnen passt

Der ideale Zeitpunkt für die Auswahl ist das Erstgespräch. Hier lohnt es sich, konkrete Fragen zu stellen, die Ihnen Aufschluss

darüber geben, ob Ihre ausgewählten Kriterien übereinstimmen. Dabei helfen Fragen „um die Ecke“. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass es offene Fragen sind, auf die man also nicht nur mit „ja“ oder „nein“ antworten kann.

Beispielfragen für ein Erstgespräch:

- ▶ Was ist Ihnen in unserer Zusammenarbeit wichtig?
- ▶ Welche Erwartung haben Sie an uns?
- ▶ Auf welche Art und Weise wünschen Sie sich, dass wir mit der Gegenseite umgehen?
- ▶ Was darf auf keinen Fall geschehen?
- ▶ In der Zusammenarbeit mit unserer Mandantschaft ist uns Augenhöhe wichtig, was daran ist für Sie wichtig?
- ▶ Wir stehen für einen offenen Austausch, wie genau wünschen Sie sich diesen?

Bereiten Sie einige Fragen vor, sammeln Sie in den Gesprächen Erfahrung und passen Sie den Fragenkatalog entsprechend an.

Hören Sie auch unbedingt auf Ihr Bauchgefühl. Da sich Werte und Einstellungen auf der unbewussten Ebene abspielen, zeigt Ihnen Ihre Intention, ob ein Störgefühl auftritt. Ein komisches Gefühl im Bauch ist ein guter Ratgeber, die Finger davon zu lassen.

Was können Sie darüber hinaus tun, um eine passendere Mandantenstruktur zu erreichen?



juris

KANN ICH ALS JUNGE ANWÄLTIN DIREKT ERFOLGREICH DURCHSTARTEN?

JA. MIT JURIS.



Jetzt »[hier](#) Produkte auswählen und juris 30 Tage kostenfrei nutzen.

juris.de Wissen, das für Sie arbeitet.

Wie Sie durch Ihre Positionierung und Ihren Außenauftritt passende Mandate anziehen

Grundsätzlich gilt: Je klarer Sie die Werte Ihrer Kanzlei nach außen präsentieren, desto leichter ist es, die Wunschklientel anzuziehen. Dies hat den einfachen Grund, dass Menschen, die Ihre Werte teilen, sich emotional davon angesprochen und abgeholt fühlen.

Dafür ist es wichtig im Vorfeld genau zu definieren, mit wem Sie zusammenarbeiten wollen und welche Werte Ihnen wichtig sind. Denn diese können in der Kommunikation und auf Ihrer Website gezielt in eine passende Farb- und Bildwelt sowie in aussagekräftige Texte übersetzt werden.

Trauen Sie sich hierbei, neue Wege zu gehen und verzichten Sie auf übliche Floskeln, die überall zu finden sind. Auch eine trockene Juristensprache ist wenig hilfreich, um die passenden Rechtsratsuchenden für sich zu begeistern.

Positionieren Sie sich also stärker mit Ihren Werten und über Emotionen. Sie werden sich wundern, wie treffsicher Sie über diesen Weg Ihre Wunschmandantinnen und -mandanten anziehen.

Was Sie mit den „falschen“ Rechtsratsuchenden machen können

Wenn Sie feststellen, dass Sie „falsche“ Mandantinnen oder Mandanten betreuen, die in der Zusammenarbeit schwierig sind und die in Ihnen starken Widerstand auslösen, kann es sinnvoll sein, diese abzugeben, sofern sich das wirtschaftlich abbilden lässt. Denn meist ist in diesen Fällen das Aufwand-Ertrags-Verhältnis nicht günstig.

Hier können Sie von Ihrem Netzwerk profitieren und überlegen, zu wem dieser Mandant oder diese Mandantin passen könnte. Denn es gibt immer eine Passung, die einen Gewinn für beide Seiten darstellt. Gibt es keine Alternative, an die Sie verweisen können, stellt

sich die Frage, ob Sie das Mandat niederlegen wollen und können oder ob es sinnvoll ist, es abzuschließen, aber kein Folgemandat anzunehmen. Diese Entscheidungen sind im Einzelfall zu treffen.

Mittelfristig können Sie Kooperationen aufbauen und gegenseitig voneinander profitieren.

Neu-Mandate können Sie zukünftig anhand Ihrer aufgestellten Kriterienliste prüfen und rechtzeitig ablehnen oder weitervermitteln. Es sei denn, wirtschaftliche oder andere Gründe sprechen dafür, es anzunehmen. Hüten Sie sich jedoch davor, zu viele faule Kompromisse einzugehen, denn dann kippt irgendwann die Motivation.

Fazit: Wählen Sie mit Bedacht

Sie sehen also, welchen Einfluss Ihre Mandantenstruktur auf Ihre Motivation hat und durch welche Kriterien sich Ihre Wunschklientel auszeichnet. Es lohnt sich doppelt, sich zukünftig stärker daran zu orientieren. Denn wenn Sie motivierter und mit mehr Freude an die Mandate rangehen, geht es Ihnen leichter und schneller von der Hand, Sie sind öfter in Ihrem Flow und begegnen Ihrer Mandantschaft viel positiver. Damit steigt die Zufriedenheit und alles läuft besser.

Es kann sinnvoll sein, sich für den Prozess externe Unterstützung hinzuzunehmen, da die Werte, Einstellungen und Muster oft im Unbewussten liegen und nicht immer einfach zu identifizieren sind.



Marloes Göke

ist Expertin für selbstbestimmtes Unternehmertum. Als Unternehmensberaterin mit betriebswirtschaftlichem und psychologischem Studium unterstützt sie inhabergeführte Unternehmen und Selbständige dabei, sich stärker zu professionalisieren – mit dem Ziel, ein selbstbestimmtes und erfolgreiches Unternehmen und Privatleben zu führen. Zu ihren Klienten gehören Steuer- und Anwaltskanzleien deutschlandweit. Ihr Buch „Selbstständigkeit ohne Selbstaufgabe“ ist im Haufe Verlag erschienen.

 marloes-goeke.de



©AdobeStock | Monster Zstudio

Von Zweiflern zu Machern

Erfolgstipps für mehr Selbstvertrauen als Anwältin oder Anwalt

Von Dr. Anja Schäfer

Den Schlüssel zum Erfolg im Anwaltsberuf liefert nicht allein die Kompetenz. Wer als Anwältin oder Anwalt in der Kanzleiwelt bestehen will, für die bzw. den ist Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten unverzichtbar. Denn das Vertrauen, alles erreichen zu können, was Sie sich vornehmen, ist für Ihr berufliches Vorankommen wichtiger als Ihre Performance – dieser Beitrag zeigt, an welchen Stellschrauben Sie für mehr Selbstvertrauen arbeiten können.

Es genügt nicht, gut zu sein

Selbstvertrauen in die eigenen Leistungen und damit der nicht so leicht zu erschütternde Glaube an sich und in die eigenen Fähigkeiten ist bei zahlreichen Nachwuchsjuristinnen und -juristen, insbesondere bei Frauen, Mangelware. Regelmäßig stellen diese in Frage, ob ihr Erfolg im Beruf nur „Glück“ und damit unverdient ist oder die jeweilige Karrierechance, beispielsweise eine Beförderung oder die Möglichkeit, an einem wichtigen Mandat mitzuarbeiten oder einen Vortrag vor einem großen Publikum zu halten, eher zufällig passiert. Diese Zweifel werden häufig bereits in der Ausbildung genährt, die viele als von starkem Konkurrenzdruck und wenig positivem Feedback geprägt erleben.

Haben Sie als Berufseinsteigerin oder -einsteiger – und damit häufiger als in anderen Berufsgruppen – das Gefühl, auf (Anwalts-)Kollegen (seltener auf Kolleginnen) zu treffen, die so viel lauter und selbstsicherer auftreten als Sie selbst? Selbst dann, wenn Sie selbst im Recht und der Kollege im Unrecht ist.

Häufig liegt dies nicht daran, dass Ihnen per se die Fähigkeit zum Erfolg fehlt. Der Grund ist vielmehr, dass Menschen mit vielen Selbstzweifeln weniger an ihre Leistungsfähigkeit glauben und vieles gar nicht erst versuchen.

Selbstvertrauen ist nur zum Teil Wissenschaft

Selbstvertrauen lässt sich nur teilweise wissenschaftlich ergründen. Der andere Teil ist Praxis und davon abhängig, wie Sie im beruflichen Umfeld agieren. Das Gute daran: Sie können Ihr Selbstvertrauen bewusst stärken. Aber das gelingt Ihnen nur, wenn Sie sich von Perfektion verabschieden und sich auf Fehlschläge gefasst machen.

Denn immer wieder begegnen einem Nachwuchsjuristinnen und -juristen, die dazu neigen, über ihre Misserfolge und Fehler zu grübeln, diese bzw. entsprechende Kommentare im Arbeitsumfeld persönlich nehmen oder es allen recht machen wollen.

Häufig leiden diese unter dem sog. Hochstaplersyndrom und haben demzufolge auch weniger Vertrauen in ihre Fähigkeiten und sind weniger zuversichtlich, wenn sie eine erfolgsorientierte Aufgabe ausführen. Daraus ergibt sich wiederum, dass diese auch später häufiger zaudern, sich oder ihre Ideen aktiv einzubringen oder sich ihnen bietende Chancen tatsächlich wahrzunehmen.

Der Mangel an Selbstvertrauen in Bezug auf Frauen ist zunehmend besser quantifiziert. So zeigt eine Studie,¹ dass Männer ihre Fähigkeiten und Leistungen (in diesem Fall die Lösung mathematischer Aufgaben, bei denen Männer und Frauen gleich gut abschnitten) im Durchschnitt um bis zu 30 Prozent besser einschätzten als sie tatsächlich waren. Frauen hingegen unterschätzen regelmäßig ihre Kompetenzen und werden zudem häufig noch nach einem intransparenten bzw. sich ständig verändernden Maßstab beurteilt.

Selbstvertrauen ist keine Nebensächlichkei, es ist die Hauptsache

Für Anwältinnen und Anwälte gilt: Einige werden mehr gehört als andere. Es sind regelmäßig die Kolleginnen und Kollegen, die das große Wort führen und deren Ideen den Weg in die „Chefetage“ oder zur Mandantschaft finden. Sicher haben auch Sie schon festgestellt, dass diese Personen nicht unbedingt die kompetentesten in der Kanzlei sind, sondern diejenigen mit dem größten Selbstvertrauen. Denn wenn Menschen Selbstvertrauen haben und glauben, etwas gut zu können oder eine großartige Idee zu haben, unabhängig davon, wie gut sie oder ihre Idee wirklich sind, zeigt sich das in ihrem nonverbalen sowie verbalen Verhalten.

Wenn wir jedoch nicht wirklich glauben, dass wir gut (genug) sind, erkennen das andere auch – nämlich an unserer hohen oder leisen Stimme, einem nach unten gerichteten Blick oder anderen verräterischen Zeichen. Auch wenn es Ihnen nicht bewusst ist: Die meisten Menschen können Selbstzweifel – ebenso wie Selbstvertrauen – schon von weitem „sehen“ bzw. „riechen“.

Aktion trennt das Kleinmütige vom Kühnen

Sie wollen wissen, was Sie tun können, um Ihr Selbstvertrauen nachhaltig zu stärken? Beginnen Sie damit, daran zu glauben, dass Sie als Anwältin bzw. Anwalt gut sind, zeigen Sie dies auch nach außen und beherzigen Sie die folgenden Tipps.

Tipp 1: Im Zweifel handeln!

Nichts stärkt Ihr Selbstvertrauen so effektiv wie die Entscheidung, „aktiv zu werden“. Besonders, wenn die Handlung mit einem Risiko verbunden ist oder scheitern könnte, trägt dies zu Ihrer Weiterentwicklung bei. Dadurch verbessern Sie sich und gewinnen an Selbstvertrauen. Wenn Sie hingegen immer auf Nummer sicher gehen, werden Sie weder persönlich noch beruflich wirklich vorankommen.

Letztendlich ist eine falsche Entscheidung – wie etwa die Rücknahme eines Antrags im einstweiligen Verfahren, statt vom Gericht den entsprechenden Beschluss zu verlangen – besser als keine Entscheidung.

Was kann im schlimmsten Fall passieren? Sie könnten scheitern und dabei eine für Ihr „Überleben“ im Anwaltsberuf wertvolle Lektion lernen. Wenn Sie den einen oder anderen Rückschlag überstanden haben, werden Sie feststellen, dass Sie fast alles meistern werden.

Tipp 2: Kleine Schritte bereiten Sie darauf vor, größere Risiken einzugehen.

Es ist völlig in Ordnung, mit einfachen Schritten zu beginnen. Wenn Ihnen das Selbstvertrauen fehlt, allein auf große Networking-Events zu gehen, starten Sie mit kleineren Treffen, bei denen Sie auch auf bekannte Gesichter treffen. Sprechen Sie auf diesen Veranstaltungen auch Menschen an, die Sie noch nicht kennen. Alternativ können Sie beispielsweise in einem Meeting die Meinung eines Kollegen zu einem bestimmten Projekt hinterfragen und sich nicht beim ersten Gegenargument entmutigen lassen. Oder bewerben Sie sich für eine Stelle, eine Kanzlei oder ein Projekt, die bzw. das Ihnen zunächst unerreichbar erscheint.

Tipp 3: Setzen Sie Ihren Grübeleien ein Ende

Ständiges Grübeln schadet dem Selbstbewusstsein. Denken Sie also nicht zu viel über die in der Regel falschen Dinge nach. Denn stetiges Grübeln löst in den allermeisten Fällen Ihr Problem nicht und wird zudem Ihre Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit blockieren.

¹ U. a.: Ernesto Reuben, „Confidence Game“, https://www.ereuben.net/research/GenderLeaderOverconfidence_Ideas.pdf

Fokussieren Sie sich vielmehr auf die Dinge, die Ihnen (ggfs. auch in der Vergangenheit) gut gelungen sind. Wenn negative Gedanken auftauchen, gehen Sie bewusst die Liste Ihrer erfolgreich abgeschlossenen Mandate oder andere Erfolge durch.

Machen Sie sich eines bewusst: Ihre Aufmerksamkeit ist eine enorme Macht. Nutzen Sie diese zu Ihrem Vorteil, indem Sie mit der eben erläuterten Übung die Endlosschleife negativer Gedanken unterbrechen. Denn was Sie denken, wirkt sich direkt auf das auf, was Sie fühlen. Und das auch, wenn in Wirklichkeit selbst gar nichts passiert. Dazu ist Ihr Kopf allein in der Lage. Nutzen Sie ihn daher besser zu Ihrem Vorteil!

Tipp 4: Es ist nicht persönlich gemeint

Widerstehen Sie der Versuchung, jede kritische Rückmeldung von Vorgesetzten, einer Kollegin oder einem Mandanten als persönlichen Angriff zu verstehen. Lernen Sie vielmehr, solche Äußerungen so zu interpretieren, dass sie sich auf Ihre Fähigkeiten beziehen und nicht auf Ihre Person. Schließlich sind die meisten Menschen mehr mit sich selbst als mit anderen Personen und folglich mit Ihnen beschäftigt.

Betrachten Sie in solchen Feedback-Situationen die Realität genauer und suchen Sie das „Körnchen Wahrheit“: Lassen Sie alternative Gedanken zu, wenn Ihr Chef zu Ihnen sagt, dass der Schriftsatz, an dem Sie arbeiten, verbessert werden muss. Möglicherweise ist er einfach etwas verärgert, weil Sie einen von ihm vorgeschlagenen Punkt (noch) nicht ausreichend berücksichtigt haben.

Seien Sie sich auch bewusst, dass Sie immer wieder Vorurteilen in Ihrem Arbeitsumfeld begegnen werden. Es ist verständlich, dass Ihr Selbstvertrauen etwas wackelt, wenn Sie bspw. als einzige Frau ausschließlich vor Männern, beispielsweise Ihrem Vorgesetzten und Mandanten eine Präsentation halten. Diese Erkenntnis wird Ihnen helfen, nicht aufzugeben und sich immer weniger davon beeinflussen zu lassen, dass Sie (etwas) nervös sind.

Tipp 5: Senden Sie Selbstbewusstseins-signale an andere und an sich selbst.

Ein aufrechter, stabiler Stand oder eine bewusste aufrechte Sitzhaltung kann Ihnen sofort einen Schub an Selbstvertrauen geben. Probieren Sie es aus: Kopf hoch, eine gerade Sitzhaltung oder fokussierter Stand sowie bewusstes Atmen ... das lässt Sie anders wirken.

Während Sie sprechen, nicken Sie gelegentlich. Dies sendet ein unbewusstes Signal an Ihr Gegenüber, welches dazu führt, dass andere Ihnen schneller zustimmen. Achten Sie zudem darauf, dass Sie sich als Berufseinsteigerin bzw. -einsteiger bei Verhandlungen oder Besprechungen mit der Mandantschaft immer an den Tisch und nicht schüchtern in die zweite Reihe setzen. Wenn Sie nicht am Tisch mit denen sitzen, die Macht besitzen, werden Sie weniger ernst genommen.

Selbstvertrauen entsteht nicht über Nacht. Sie werden es nicht bekommen, wenn Sie nicht daran arbeiten und immer wieder entsprechende Herausforderungen meistern. Wiederholung macht Sie schließlich zur Meisterin oder zum Meister. Denken Sie also, wenn Sie einem herausfordernden Mandat oder für einen schwierigen Mandanten arbeiten, ab sofort: „Ich kann das. Ich habe dafür gearbeitet. Ich habe es trainiert.“

Mit Selbstbewusstsein zum Erfolg

Von der unsichtbaren Juristin zur Expertin mit Profil

Karriere-Powerworkshops

20./21./22. August 2024 | 8.00 bis 9.00 Uhr

JETZT ANMELDEN: www.anja-schaefer.eu/karriere

Mit kollegialen Grüßen


Schäfer
Dr. Anja Schäfer

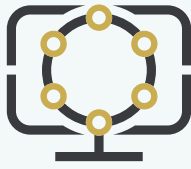


Dr. Anja Schäfer

ist Anwältin, Expertin für Networking & Female Leadership in Kanzleien. Als Karrierementorin unterstützt sie exklusiv Juristinnen und Juristen in puncto

Netzwerkaufbau, Selbstmarketing und Sichtbarkeit als Expertin sowie zur strategischen Ausrichtung bei beruflicher Neu- oder Umorientierung. Sie spricht über die genannten Themen in ihrem „Juristinnen machen Karriere! ... Podcast“ und veranstaltet regelmäßig verschiedene Networking-Events.

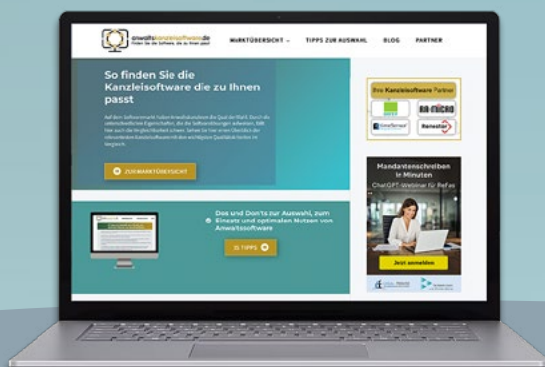
 anja-schaefer.eu



anwaltskanzleisoftware.de

Auf der Suche nach einer neuen Kanzleisoftware?

- beA?
- Integrierte Buchhaltung?
- Zeitabrechnung?
- Cloud-Software?
- Notariat?
- Zwangsvollstreckung?



Software vergleichen



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: 978-3-96225-172-7
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 nadzeya26

Partnerunternehmen


☎ 0681 5866 44 66
vertrieb@juris.de
www.juris.de/berufseinstieg


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


☎ 030 43598 801
info@ra-micro.de
www.ra-micro.de



☎ 0911 31941038
datev-anwalt-vertrieb@datev.de
www.datev.de



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


☎ 0228 919 11 19
info@juristische-fachseminare.de
www.juristische-fachseminare.de


☎ +49 69 5060 260 85
johanna.kapapa@variolegal.de
www.variolegal.de


☎ 07224 655 822
recht@zorn-seminare.de
www.zorn-seminare.de


☎ +49 7066 9008 0
kontakt@ARBER-seminare.de
www.arber-seminare.de


☎ 02233 8057 512
info@ffi-verlag.de
www.ffi-verlag.de

Kollegiale Kooperationen mit

 **Deutscher Anwaltverein**
Arbeitsgemeinschaft
Kanzleimanagement

 **Münchener AnwaltVerein e.V.**

 **KölnerAnwaltVerein**
e.V.

 **SH**
Selbsthilfe der
Rechtsanwälte e.V.

 **HAV**
HAMBURGISCHER
ANWALTVEREIN e.V.

Einfach, besser, mobil:
Auf allen Geräten online bestellen.

beck-shop.de Reinklicken lohnt sich!



VERLAG C.H.BECK • 80791 München / 170062

