

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 3/25

Kanzlei Gründung, Ausgründung oder Kanzleiübernahme?

Die große Entscheidung Der Weg in die Selbstständigkeit



Vorschuss nach § 9 RVG

Wann und wie kann ich ihn
verlangen?

Verhandlungsmethoden im Überblick

Neuer Ratgeber:
„Erfolgreich verhandeln“

DSGVO-Belehrung für Ihre Mandantschaft

Zwei Muster
für die Kanzlei Praxis

Ihre MkG-Partner

Juris

schweitzer
Fachinformationen

RA-micro

DATEV

**Fachseminare
von Fürstenberg**

**JF Juristische
Fachseminare**
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

**ZORN
SEMINARE**

**ARBER
SEMINARE**
Anwaltsfortbildung

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

JURIS

schweitzer
Fachinformationen

RA-MICRO

DATEV

Fachseminare
von Fürstenberg

JF Juristische
Fachseminare
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

ZORN
SEMINARE

§ ARBER
SEMINARE
Anwaltsfortbildung



KARRIERE

Kanzlei Gründung, Ausgründung oder Kanzleiübernahme? Der Weg in die Selbstständigkeit
Von Götz F. Vinnen 3



Die wichtigsten Verhandlungsmethoden im Überblick – Rezension des neuen Buches „Erfolgreich verhandeln“
Von Darleen Mokosek 8



KANZLEIFÜHRUNG

Von der Anwältin oder dem Anwalt zur Unternehmerpersönlichkeit? Unternehmerische Kompetenzen als Erfolgsfaktor
Von Marloes Göke 12



RVG

Rechtsänderung zwischen den Instanzenzügen
Welches RVG gilt?
Von Carmen Wolf 18



Wann und wie kann ich vom Auftraggeber einen Vorschuss nach § 9 RVG verlangen?
Von Detlef Burhoff 20



KANZLEIPRAXIS

Die richtige DSGVO-Belehrung für Ihre Mandantschaft: Zwei Muster zur Erfüllung der Informationspflichten
MKG-Redaktion 25



generiert mit ChatGPT

Kanzleigründung, Ausgründung oder Kanzleiübernahme?

Die große Entscheidung – der Weg in die Selbstständigkeit als Anwalt oder Anwältin

Von Götz F. Vinnen

Wenn Sie – insbesondere als „junger“ Anwalt oder „junge“ Anwältin – vor der Frage stehen, etwas Anderes mit sich anzufangen, als ihr Berufsleben im Angestelltenverhältnis oder Beamtenverhältnis zu verbringen, dann sind Sie etwas ganz Besonderes.

„Warum?“ mögen Sie sich vielleicht fragen. Nun das liegt daran, dass mittlerweile 87 Prozent aller Volljuristen und Volljuristinnen, die ins Berufsleben einsteigen – (Berufseinstieg bedeutet in diesem Kontext bis achteinhalb Jahre Berufserfahrung) – den Angestelltenweg bevorzugen. D. h. nur 13 Prozent wählen den Weg der Selbstständigkeit! Dieser Anteil wurde unlängst durch Prof. Dr. Matthias Kilian (Direktor Soldan Institut) in einer Dauerstudie erhoben. Das Spannende daran ist, dass der Anteil der gleichen Gruppe 2012 noch bei 39 Prozent lag. Wieder ein Jahrzehnt davor lag er gar bei 68 Prozent!

Umso spannender ist es daher, die Optionen genauer anzusehen, die zwischen Ihnen und der direkten Selbstständigkeit liegen. Diese sind:

- die eigene Kanzleigründung,
- die Ausgründung
- oder die Übernahme einer bestehenden Kanzlei.

Da die Bedeutung der Entscheidung für Ihre berufliche und persönliche Zukunft enorm ist, betrachten wir heute die Vor- und Nachteile der jeweiligen Optionen und haben für Sie diesen Leitfaden entwickelt.

1. Kanzleigründung: Der Start von Null

Was bedeutet das?

Sie sind für alles zuständig und bauen Ihren Traum von Grund auf. Das bedeutet, Sie entwickeln Ihre

ganz eigene Geschäftsidee, Ihre Spezialisierung, die Preisgestaltung, treffen die Standortwahl und besorgen sich die erste eigene Büroausstattung inkl. Anwaltssoftware. Dann auf in die Mandantenakquise!

Kosten und Zeitaufwand

Hier gibt es keinen Standard, sondern dies hängt stark von ihren eigenen Wünschen und Möglichkeiten ab. Es gibt Neugründungen, die waren bereits operativ gewinnbringend und hatten den sogenannten Break-even-point dauerhaft hinter sich gelassen. Bedenken Sie aber bitte ebenfalls, dass dieser Weg eben anfangs teilweise nicht unerhebliche Einmalinvestitionen für Büroausstattung, Homepage oder Marketing enthält.

Vorteile

Diese liegen eindeutig in der maximalen Freiheit der Gestaltung. Die Welt gehört Ihnen! Jegliche Idee, die Sie immer schon hatten, können Sie verwirklichen. Keine leidi-

gen anderen Themen fortführen, sondern Sie haben die Möglichkeit, die Kanzlei komplett auf die eigene Vision und Spezialisierung auszurichten. Mehr geht nicht!

Nachteile

Der genannte Vorteil bedeutet natürlich andererseits auch den schwierigen Start ohne bestehenden Mandantenstamm. Sie sitzen nicht im kalten Wasser, sondern es ist überhaupt kein Wasser in der Wanne! Dies bedeutet umgekehrt, dass Ihr Aufwand höher ist, die neue Kanzlei erst einmal bekannt zu machen.

Wann ist diese Option sinnvoll?

Wenn Sie ein Macher oder eine Macherin sind, ist das Ihre Spielwiese. Sie wissen genau, dass das, was Sie können und vorhaben, eine Nachfrage deckt. Mit anderen Worten eignet sich diese Option insbesondere für spezialisierte Anwälte und Anwältinnen mit klarer fachlicher Ausrichtung oder solche, welche diesen



juris

ZUM BERUFSSTART EINFACH AN ALLES DENKEN. MIT JURIS.

Die Selbstständigkeit mit eigener Kanzlei birgt zahlreiche Herausforderungen, von der Berufshaftung bis zur Kanzleiorganisation. juris unterstützt Sie mit intelligent vernetztem Rechts- und Praxiswissen. Ihr Vorteil: Sie haben nicht nur mehr Zeit für Ihre neuen Mandanten, sondern auch die Gewissheit, immer mit vollständigen, aktuellen Rechtsinformationen zu arbeiten.

Passende Produkte jetzt
»[hier](#) entdecken.

juris.de Wissen, das für Sie arbeitet.

Weg nun beschreiten wollen. Eine weitere Option ist natürlich auch denkbar: In Ihrem Umfeld findet sich keine alternative Kanzlei zur Übernahme, die Ihren Vorstellungen entspricht.

2. Ausgründung: Der Mittelweg

Was bedeutet das?

Hiermit handelt es sich um den Weggang aus einer bestehenden und den Aufbau einer eigenen Kanzlei. Wenn Sie im Team gehen, weil Sie „mehr Luft zum Atmen“ brauchen oder doch noch den Traum aus Studienzeiten Realität werden lassen.

Kosten und Zeitaufwand

Meist bedeutet dies geringere Anfangsschwierigkeiten, da die meisten Gründer und Gründerinnen bereits genau wissen, was sie wollen oder bereits Vorerfahrung in ihrem jeweiligen Feld haben. Oft sind bereits Netzwerke und Mandantschaft vorhanden oder es besteht aufgrund der Arbeitsbeziehung die Möglichkeit, bestehende Mandate mitzunehmen. Bitte beachten Sie hierbei aber unbedingt rechtliche und ethische Aspekte, sonst wird der Zauber des Aufbruchs schnell getrübt. Die Dauer für die Etablierung ist abhängig von der Geschwindigkeit der Etablierung und der Tiefe der (Alt-) Mandantenbindung.

Vorteile

Bestehende Mandantenbeziehungen können genutzt werden. Außerdem bedeutet es meist eine Kombination aus Eigenständigkeit und geringeren Risiken.

Nachteile

Hauptsächlicher Haken sind mögliche Konflikte mit der bisherigen Kanzlei (z. B. um Mandantenansprüche) oder auch etwaige Einschränkungen durch vertragliche Regelungen (Wettbewerbsklauseln). Prüfen Sie daher vorher noch einmal Ihre Unterlagen. Außerdem sollten Sie mit Ihrem neuen Partner oder Partnerin Gutes wie auch potenziell Negatives offen ansprechen. Wie lange halten die finanziellen Reserven, wenn es doch etwas länger dauert? Wie verhalten Sie sich, wenn nur einer von Ihnen erfolgreich ist?

Für wen ist diese Option sinnvoll?

Für Anwälte und Anwältinnen, die bereits ein Netzwerk und stabile Mandantenbeziehungen haben. Dies ist die häufigste Wahl für diejenigen, die einen schrittweisen Übergang aus dem Angestelltenverhältnis zur Selbstständigkeit bevorzugen. Der Hintergrund ist dann häufig die Verwirklichung eigener Wünsche oder Konflikte in der vorherigen Kanzlei.

3. Kanzleiübernahme: Bestehendes übernehmen und weiterführen

Was bedeutet das?

Hierbei handelt es sich um die Übernahme einer Kanzlei, die aus Alters- oder anderen Gründen abgegeben wird bzw. in den nächsten Jahren abgegeben werden soll. Aufgrund des aktuell stattfindenden massiven demografischen Wandels der Anwaltswelt werden künftig sehr viele Kanzleien vor der Frage stehen, ob Nachfolger und Nachfolgerinnen gefunden werden können.

Wichtige Punkte sind daher die Verhandlungen über den Kaufpreis, eine mögliche Übergangsphase und Mitarbeit des Vorinhabers, bzw. sonstiger einschränkender Regelungen.

Kosten und Zeitaufwand

Dieser kann sehr stark variieren. Von null Euro und der Freude, dass das Lebenswerk fortgeführt wird, über Abstandszahlungen für die Geschäftsausstattung und die Übernahme des Personals bis hin zu monetären Einmal- oder laufenden Verrentungszahlungen ist alles möglich. Mögliche Kaufpreise sind insbesondere abhängig von Standort, Größe, Mandantenstamm und Umsatz. Durch die Übernahme einer etablierten Kanzlei ist der Zeitaufwand für den Aufbau einer Mandantenbasis meist deutlich geringer.

Vorteile

Bestehender Mandantenstamm, etablierter Name, Personal und Infrastruktur ermöglichen einen schnellen Start ohne langwierige Akquisephase.

Nachteile

Häufig gibt es unterschiedliche Einschätzungen über den Wert der Kanzlei und des Mandantenstamms.

Ebenfalls ist es teilweise herausfordernd, die bestehende Mandantschaft zu halten, da in den meisten Rechtsgebieten kein repetitives Geschäft, wie z. B. bei Steuerkanzleien vorliegt.

Auch ist nicht zu unterschätzen, dass die Möglichkeit, die eigene Vorstellungen sofort umzusetzen, eingeschränkt sein können, insbesondere wenn der Exit des Verkäufers oder der Verkäuferin nicht unmittelbar, sondern ggf. erst nach einer gemeinsamen „Übergangsphase“ stattfinden soll.

Wann ist diese Option sinnvoll?

Manchmal muss es einfach schnellgehen. Dann ist dies die beste Möglichkeit für Anwälte und Anwältinnen, die sofort loslegen wollen.

Wenn alles passt: Spezialisierung, Standort, Klientel und Übergabekonditionen – dann legen Sie los!

Vergleich der Optionen: Dauer, Kosten und Herausforderungen

Dauer:

- Gründung: Langsamster Aufbauprozess. Erfolg und Misserfolg kennen nur einen Vater/ Mutter.
- Ausgründung: Mittel, abhängig von bestehendem Netzwerk und gleichem Einsatz aller Beteiligten.
- Übernahme: Schnellste Möglichkeit, direkte Weiterführung

Kosten:

- Gründung: Ggf. höhere Anfangsinvestitionen, Zwang den Break-even-point durch Mandantenakquise rasch zu erreichen
- Ausgründung: Mittlere Kosten, vor allem für Einrichtung und Marketing. Meist raschere Amortisation durch Bekanntheit.

- Übernahme: Ggf. höhere Anfangsinvestition (Kaufpreis), aber oft schnellerer Return durch Fortführung des Bestandsgeschäfts.

Herausforderungen:

- Mandantenakquise: Schwerer bei Gründung, leichter bei Übernahme oder Vorerfahrung und Mitnahme von Mandaten.
- Flexibilität der Ideenumsetzung: Am höchsten bei Neugründung, begrenzt bei Übernahme.

Was Ihnen die Entscheidungsfindung erleichtert

Fragen Sie sich ganz kritisch, in welchem Maße bestimmte Kriterien bei Ihnen erfüllt sind. Hierbei helfen bei der Entscheidungsfindung insbesondere:

- Fachliche Spezialisierung,
- persönlicher Ehrgeiz,
- finanzieller Spielraum,
- vertriebliche Kenntnis und Ansätze.

Wenn Ihnen eine konkrete Kanzlei angeboten wird, dann sehen Sie sich insbesondere die Umsatzentwicklung über mehrere Perioden genau an. Wenn Sie können, versuchen Sie diese noch weiter zu differenzieren:

- Wie hoch ist der Anteil von Bestandsmandanten am Umsatz?
- Ist aufgrund des hohen Alters der Bestandsmandanten mit sinkenden Umsätzen durch diese zu rechnen?
- Wie hoch ist der durchschnittliche Umsatz je Mandat?
- Entspricht die Kanzleinfrastruktur Ihrem Anspruch und dem Ihrer Zielmandanten und -mandantinnen?

Im Zweifel sollten Sie sich professionelle Unterstützung (z. B. Steuerberatung, Unternehmensberatung) holen, denn Sie wollen ja mit einem guten Gefühl in das Abenteuer Ihres Lebens starten!

Fazit: Ihr individuell passender Weg in die Selbstständigkeit

Bei allen Punkten, die es zur Entscheidung zu berücksichtigen gilt: Es gibt keinen „richtigen“ Weg – sondern nur den, der zur eigenen Situation passt. Von daher heißt die Handlungsaufforderung: Erste Schritte planen und die möglichen Grenzen der Umsetzbarkeit prüfen. Merken Sie sich eins: Es gibt so viele Chancen da draußen – es ist an der Zeit, sich Ihren Anteil zu holen! Oder wollen Sie etwa einer der 87 Prozent bleiben?

Mit kollegialen Grüßen

Götz Vinnen

Götz F. Vinnen



Götz F. Vinnen

ist Geschäftsführer und Gründer von viax consulting. Als Wachstumsberater für Anwälte und Notare verhilft er diesen zu einer planbaren Kanzleientwicklung. Der studierte Betriebswirt und MBA berät Kanzleien im DACH-Raum bei Fragen zu Business Development, Positionierung, Kennzahlenentwicklung und Pricing.

 LinkedIn – viax consulting



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



©AdobeStock Andrii Yalanskyi

Die wichtigsten Verhandlungsmethoden im Überblick

Rezension des neuen Buches „*Erfolgreich verhandeln*“:
Die Toolbox für eine effektive Verhandlungsführung?

Von Darleen Mokosek

Rhetorik ist ein essenzielles Werkzeug, gelungene Gesprächsführung ein Instrument und effektive Verhandlungsmethoden ein Muss – doch wie funktioniert gutes Verhandeln überhaupt? In seinem 2025 erschienenen Buch *Erfolgreich verhandeln* beschäftigt sich Prof. Dr. Jörg Kupjetz mit genau dieser Frage.

Verhandlungen gehören zum beruflichen Alltag von Juristinnen und Juristen, Führungskräften und Selbstständigen – dennoch scheitern sie nicht unbedingt an harten Fakten, ausgedrückt in Zahlen und Bedingungen, sondern an der Kommunikation zwischen den verhandelnden Parteien. Genau an diesem Punkt setzt *Erfolgreich verhandeln* von Prof. Dr. Kupjetz an: Er verbindet Verhandlungstheorie mit den Grundlagen der Kommunikationspraxis und schafft so ein praxisnahes Handbuch, das zugleich fundierte theoretische Einblicke bietet.

Im Zentrum steht die These, dass erfolgreiche Verhandlungsführung stets Kommunikation in ihrer ganzen Komplexität berücksichtigt. Kupjetz greift dabei auf etablierte Modelle zurück, vom Sender-Empfänger-Modell über das Eisbergmodell bis hin zum Vier-Ohren-Modell, und überträgt diese auf die Verhandlungspraxis. Was zunächst theoretisch klingt, wird durch Fallbeispiele greifbar: Störungen in der Kommunikation, Missverständnisse auf der Beziehungsebene oder die unterschiedliche „Hörweise“ des Gegenübers können den Ausgang einer Verhandlung stärker prägen als sachliche Argumente.

Auch der sog. prozessuale Zugriff nimmt eine zentrale Rolle ein: Gute Ergebnisse sind Ergebnis guter Vorbereitung. Kupjetz empfiehlt, schon vor dem ersten Termin verbindliche Spielregeln zu vereinbaren: Wer spricht wofür, wer entscheidet, wer vertritt wen bei Abwesenheiten, welches Kommunikationsmedium

wird genutzt und wer protokolliert? Wann gibt es Pausen, wie viele Termine sind vorgesehen und welche Zeitschiene führt zur Unterschrift? Ein scheinbar banaler, in der Praxis aber wirksamer Punkt: Die Handys bleiben aus; Kommunikationsfenster werden in Pausen gelegt. Diese Disziplin verhindert viele jener Eskalationen, die der Autor aus eigener Praxis schildert.

Nach der theoretischen Grundlegung folgt der praktische Teil, der sich dem strukturierten Vorgehen vor und während einer Verhandlung widmet. Kupjetz zeigt etwa, dass zu einer sorgfältigen Vorbereitung neben der Definition klarer Ziele auch die Analyse des Verhandlungspartners gehört. In der Durchführung rät er, den berühmten „Anker“ zu setzen, also frühzeitig einen Bezugsrahmen zu etablieren (der sog. Ankereffekt). Ein anderer Schwerpunkt liegt auf der Informationssteuerung: Wer Informationen teilt, dosiert oder bewusst zurückhält, gestaltet den Prozess

aktiv. Gleichzeitig warnt der Rechtsanwalt davor, die nonverbale Dimension zu unterschätzen – entscheidende Signale liegen oftmals unterhalb der sichtbaren „Wasserlinie“.

In der „Toolbox“ des Buches finden sich konkrete Werkzeuge mit verschiedenen Zielsetzungen, die etwa Verhandlungen voranbringen, eine konstruktive Atmosphäre schaffen oder manipulative Taktiken sichtbar machen. Hier werden etwa Instrumente wie das Übersetzen von Inhalten in die Welt des anderen, die Visualisierung von Ergebnissen, aktives Zuhören oder der gezielte Einsatz von Schweigen sowie der sachliche Abbruch einer Verhandlung behandelt. Kupjetz beschreibt zudem typische „negative Tools“ wie die sog. Salamtaktik (Verhandlungsmethode, bei der eine Partei ihre Forderungen nicht auf einmal offenlegt, sondern Stück für Stück präsentiert – wie dünne Scheiben einer Salami. Dadurch wirken die ein-



24/7 Support



Vor-Ort-Partner



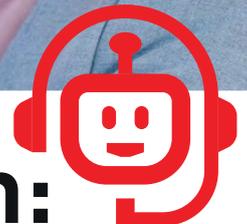
Online Akademie



Mediathek

Infoline: 030 435 98 801

Und natürlich:



KI-Produkte für Ihre Kanzlei



Melden Sie sich jetzt zu den KI-Veranstaltungen an!
ra-micro.de/ki-veranstaltungen

zelen Forderungen jeweils kleiner und weniger bedrohlich, summieren sich am Ende aber zu einem erheblichen Gesamtpaket. Das bewusste Ausklammern von Themen oder das Verhandeln „durch die Blume“ und gibt Hinweise, wie man diesen wirkungsvoll begegnet. Denn: Wer Spielregeln, Agenda, Zeit und Rollen aktiv gestaltet, wer sauber vorbereitet und bewusst kommuniziert, erhöht die Abschlusswahrscheinlichkeit und schützt zugleich die Beziehung.

Mit *Erfolgreich verhandeln* entstand ein praxisorientiertes Werk, das Kommunikationspsychologie, Verhandlungsstrategie und langjährige Praxiserfahrung verbindet und nicht nur greifbare Instrumente liefert, sondern auch Denkanstöße, wie wir Verhandlungen künftig weniger als Machtkampf, sondern als strukturierten Kommunikationsprozess begreifen können.

Neben denen im Buch aufgearbeiteten Methoden gibt es eine Vielzahl weiterer Verhandlungsmodelle und -techniken. Die wichtigsten möchten wir abschließend im Überblick nun vorstellen:

Das Harvard-Konzept

Dieses Konzept gilt bis heute als einer der bedeutendsten Ansätze für erfolgreiche Verhandlungen. Entwickelt wurde es am Harvard Negotiation Project, mit dem Ziel, Konflikte nicht durch bloße Machtausübung oder starres Festhalten an Positionen zu lösen, sondern durch ein faires, rationales und interessenorientiertes Vorgehen. Im Zentrum steht die klare Trennung von Sachebene und Beziehungsebene: Persönliche Differenzen oder Emotionen sollen nicht das eigentliche Problem überlagern. Stattdessen rücken die dahinterliegenden Interessen und Bedürfnisse in den Fokus.

Wer beispielsweise nicht allein über eine bestimmte Zahl verhandelt, sondern erkennt, dass die eigentliche Motivation die Absicherung gegen steigende Preise oder die Gewährleistung langfristiger Planungssicher-

heit ist, öffnet den Raum für kreative(re) Lösungsansätze. So können etwa Preisgleitklauseln, flexible Vertragslaufzeiten oder Mengenrabatte entwickelt werden, die beiden Seiten Vorteile bieten. Ein weiterer Eckpfeiler des Harvard-Konzepts ist die Orientierung an objektiven Kriterien. Indem sich die Parteien an Marktstandards, rechtlichen Rahmenbedingungen oder anerkannten Branchenbenchmarks orientieren, wird das Ergebnis legitimiert und für beide Seiten leichter akzeptabel. Gerade in juristischen und wirtschaftlichen Kontexten ist dieser Ansatz besonders wirksam, da er Konflikte nicht eskaliert, sondern idealerweise strukturiert auflöst.

BATNA-Strategie

Die BATNA-Strategie ist eng mit dem Harvard-Konzept verbunden, aber auch unabhängig davon ein zentrales Instrument professioneller Verhandlungsführung. Sie beschreibt die „beste Alternative zu einem ausgehandelten Ergebnis“ (Best Alternative to a Negotiated Agreement) und dient als Orientierungsgröße, um Verhandlungsergebnisse realistisch einschätzen zu können. Wer seine BATNA kennt, ist in der Lage, Drucksituationen standzuhalten und keine Vereinbarung zu akzeptieren, die schlechter ist als die vorhandene Alternative.

Die Positionsverhandlung (Distributive Bargaining)

Bei der Positionsverhandlung handelt es sich um eine klassische, gleichzeitig oft als konfrontativ empfundene Verhandlungsmethode. Ihr liegt ein Nullsummenspiel zugrunde: Was die eine Seite gewinnt, verliert die andere. Charakteristisch ist ein zähes Ringen um Forderungen, bei dem häufig mit überhöhten Anfangspositionen, der Erhöhung des Drucks oder taktischem Schweigen gearbeitet wird. Ziel ist nicht, gemeinsame Interessen zu identifizieren oder neue Optionen zu schaffen, sondern die eigene Ausgangsposition möglichst weitgehend durchzusetzen.

Integrative Verhandlung

Anders verhält es sich bei der integrativen Verhandlung, die bewusst auf Kooperation und Wertschöpfung setzt. Hierbei geht es nicht um die bloße Aufteilung einer vorgegebenen Ressource oder eines Gesamtwertes, sondern darum, diesen zu vergrößern. Die Parteien legen offen, welche Interessen und Ziele sie verfolgen, und suchen gemeinsam nach Lösungen, die über die Summe der Einzelinteressen hinausgehen. Vertrauen, Transparenz und die Bereitschaft, Informationen zu teilen, sind hierfür zentrale Voraussetzungen.

In der Praxis zeigt sich dies etwa in Kooperationsverhandlungen zwischen zwei Unternehmen. Anstatt sich ausschließlich an Fragen der Gewinnverteilung oder am Preisniveau abzarbeiten, prüfen die Parteien beispielsweise, ob durch gemeinsame Logistik, abgestimmte Marketingstrategien oder andere Partnerschaften zusätzliche Vorteile entstehen könnten. Auf diese Weise kann ein Mehrwert entstehen, von dem beide Seiten profitieren können. Integrative Verhandlungen erfordern zwar mehr Zeit, Offenheit und die Bereitschaft, gewohnte Denkmuster zu verlassen, führen oftmals aber zu stabileren Ergebnissen und nachhaltigeren Beziehungen.

Win-Lose vs. Win-Win-Strategien

Ein grundlegendes Unterscheidungsmerkmal in der Verhandlungslehre ist die Frage nach dem angestrebten Ausgang: Win-Lose oder Win-Win. Bei Win-Lose-Strategien verfolgt eine Partei das Ziel, ihre Interessen strikt auf Kosten der Gegenseite durchzusetzen. Solche Ansätze können in asymmetrischen Machtkonstellationen oder in kurzfristigen Transaktionen durchaus erfolgreich sein. Sie bergen jedoch das Risiko, dass langfristige Beziehungen zerstört werden und die „Verlierer“-Seite langfristig erheblichen Widerstand leistet.

Demgegenüber stehen Win-Win-Strategien, die auf kooperative Lösungen setzen. Hier ist das Ziel, Interessen beider Seiten zu berücksichtigen und ein Ergeb-

nis zu finden, das für beide Parteien vorteilhaft ist. Gerade in langfristigen Vertragsbeziehungen, in Tarifverhandlungen oder in internationalen Schiedsverfahren sind Win-Win-Strategien erfolgversprechend, weil sie nachhaltige, tragfähige Lösungen ermöglichen. Ein anschauliches Beispiel sind Tarifverhandlungen: Ein Win-Lose-Ansatz kann hier leicht zu einem Festfahren der Positionen führen, das Verhandlungen blockiert, Streiks provoziert und im schlimmsten Fall die Mitarbeiterbindung dauerhaft schädigt. Ein Win-Win-Ansatz hingegen kombiniert etwa eine moderate Lohnerhöhung mit flexibleren Arbeitszeitmodellen oder zusätzlichen Benefits. Auf diese Weise entsteht eine Lösung, die für beide Seiten spürbare Vorteile bietet.

Am Ende zeigt sich: Erfolgreiches Verhandeln ist weniger ein Machtkampf als vielmehr die Kunst, Struktur, Kommunikation und Strategie in Einklang zu bringen. Wer die Mechanismen und Methoden der Verhandlungsführung kennt, kann nicht nur Konflikte vermeiden, sondern nachhaltige Ergebnisse erzielen, die über den reinen Vertragsabschluss hinauswirken.

Jörg Kupjetz
GABAL (Verlag)
1. Auflage | März 2025
Buch | Softcover | 168 Seiten
978-3-96739-236-4 (ISBN)
32,90 €



Mit kollegialen Grüßen

Darleen Mokosek

Darleen Mokosek



Darleen Mokosek

hat an der Universität Frankfurt Rechtswissenschaften studiert und befindet sich derzeit in der Examensvorbereitung. Neben ihrem Studium verfasst sie als Freelance Writerin mit dem Schwerpunkt Legal Writing Texte für Kanzleien und Unternehmen.



Von der Anwältin oder dem Anwalt zur Unternehmerpersönlichkeit?

Unternehmerische Kompetenzen als Erfolgsfaktor für Anwaltskanzleien

Von Marloes Göke

Die Anwaltsbranche befindet sich im Umbruch. Digitalisierung, Fachkräftemangel, veränderte Mandantenerwartungen, der Eintritt neuer Marktteilnehmer sowie zunehmender Wettbewerbsdruck stellen traditionelle Kanzleistrukturen vor neue Herausforderungen. Gleichzeitig eröffnen sich enorme Chancen für jene Kanzleien, die bereit sind, über das klassische juristische Rollenbild hinauszudenken.

Hierbei gewinnt eine eher wenig beachtete Dimension an Bedeutung: die Unternehmerpersönlichkeit. Sie bildet die Grundlage für unternehmerisches Handeln, strategische Positionierung und nachhaltige Kanzleientwicklung. Der vorliegende Beitrag beleuchtet, warum unternehmerische Kompetenzen heute zentrale Erfolgsfaktoren sind, was alles dazu gehört – und wie Anwältinnen und Anwälte sie systematisch entwickeln können.

Unternehmerpersönlichkeit – was bedeutet das im anwaltlichen Kontext?

Der Begriff „Unternehmerpersönlichkeit“ beschreibt eine Mischung aus Denk- und Verhaltensmustern, die auf persönlicher Reife, visionärem Denken und strategischem Weitblick beruht. In der anwaltlichen Umgebung bedeutet das: Die Fähigkeit, sich selbst und die Kanzlei als unternehmerische Einheit zu begreifen und entsprechend zu führen. Diese Kompetenzen gehen weit über das juristische Fachwissen hinaus.

1. Strategisches Denken

Strategisches Denken ist ein zentraler Erfolgsfaktor für den Aufbau und das Management der eigenen Kanzlei. Es umfasst die Fähigkeit, Marktveränderun-

gen frühzeitig zu erkennen, sich klar zu positionieren, Mandantenbeziehungen nachhaltig zu gestalten und die Kanzlei zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Kurz gesagt: Strategisches Denken befähigt Sie als Anwältin und Anwalt, proaktiv zu gestalten statt nur reaktiv zu verwalten. Blicken Sie über den Tellerrand der juristischen Kompetenz hinaus und schaffen Sie damit die Grundlage diese in einen unternehmerischen und gesellschaftlichen Mehrwert zu transformieren.

2. Selbstführung

Entwickeln Sie ein effektives Zeit- und Prioritätenmanagement, um den Spagat zwischen Mandatsarbeit und Kanzleientwicklung zu meistern. Diese beiden

Tätigkeiten unterscheiden sich von Ihrer gefühlten Dringlichkeit: Die operative Arbeit für den oder die Mandantin scheint immer dringender, denn dies fragen aktiv nach.

Steuern Sie das eigene Denken, Handeln und Verhalten bewusst und zielorientiert. Das bedeutet, sich nicht ausschließlich von den äußeren Anforderungen des Berufs – wie Fristen, Mandanteninteressen oder Gerichtsprozessen – treiben zu lassen, sondern die eigene Arbeitsweise, Prioritätensetzung und persönliche Entwicklung aktiv zu gestalten.

In der anwaltlichen Praxis ist Selbstführung eng verknüpft mit der Fähigkeit, sich selbst und die Kanzlei strategisch zu managen. Dazu gehören:



„Das Wichtigste für gute anwaltliche Beratung ist Zeit. Davon habe ich jetzt einfach mehr. Dank Digitalisierung mit DATEV.“

Mit DATEV Anwalt classic und unseren weiteren digitalen Lösungen haben Sie alles, um Ihre Kanzlei zukunftssicher aufzustellen. Durch die umfangreiche Automatisierung von internen Workflows arbeitet Ihre Kanzlei besonders effizient und wirtschaftlich – und Sie profitieren von zusätzlichen Freiräumen für die Beratung.



Mehr Informationen unter go.datev.de/anwalt

- Die klare Definition eigener beruflicher und unternehmerischer Ziele.
- Die bewusste Steuerung von Zeit, Energie und Aufmerksamkeit.
- Die Fähigkeit, sich in einem von hoher Komplexität und hohem Zeitdruck geprägten Umfeld zu fokussieren.
- Die kontinuierliche Reflexion des eigenen Handelns und Entscheidens.

Selbstführung bedeutet auch, Verantwortung für die eigene **mentale und physische Resilienz** zu übernehmen. Nur wer sich selbst effektiv führt, kann langfristig tragfähige Entscheidungen treffen, Mandantinnen und Mandanten souverän begleiten und den eigenen Qualitätsanspruch dauerhaft aufrechterhalten.

Im strategischen Kontext ermöglicht Selbstführung, **nicht im operativen Tagesgeschäft zu verharren**, sondern den Blick für zukünftige Chancen, notwendige Entwicklungen und persönliche wie unternehmerische Wachstumspfade offenzuhalten. Sie ist somit ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Anwältinnen und Anwälte, die sich als gestaltende Persönlichkeiten im Markt positionieren wollen.

3. Leadership-Kompetenz

Die Leadership-Kompetenz für Anwältinnen und Anwälte geht weit über die klassische Personalführung hinaus. Sie beschreibt die Fähigkeit, sich selbst, Teams, Mandantinnen und Mandanten und auch die Kanzlei als Organisation in eine klare, zukunftsorientierte Richtung zu entwickeln. In diesem Kontext bedeutet Leadership, bewusst Einfluss zu nehmen, ein leistungsfähiges Team zu entwickeln, Orientierung zu geben und Räume für Wachstum und Eigenverantwortung zu schaffen – bei sich selbst und bei anderen.

Für Anwälte zeigt sich Leadership-Kompetenz in drei zentralen Dimensionen:

1. Selbstführung als Basis von Leadership:

Wer andere führen will, muss sich selbst effektiv führen können. Leadership beginnt damit, die eigenen Werte, Ziele und Ressourcen zu kennen und danach zu handeln. Authentizität, Verlässlichkeit und persönliche Klarheit sind die Grundlage, um von Mitarbeitenden und Mandantschaft als Führungspersönlichkeit wahrgenommen zu werden.

2. Führung von Teams und Mitarbeitenden:

In Kanzleien bedeutet Leadership, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Talente entwickeln können, Verantwortung übernommen wird und gemeinsame Ziele klar kommuniziert sind. Eine moderne Führungskraft in der Rechtsbranche fördert Eigeninitiative, gestaltet Teamprozesse aktiv und gibt wertschätzendes Feedback. Gleichzeitig geht es darum, strategische Ziele in operative Schritte zu übersetzen und Teams dabei mitzunehmen.

3. Mandantenorientierte Leadership:

Anwältinnen und Anwälte mit Leadership-Kompetenz verstehen es, ihre Mandantschaft nicht nur juristisch zu begleiten, sondern als vertrauensvoller Partner zu agieren. Sie führen ihre Mandantinnen und Mandanten proaktiv durch komplexe Entscheidungsprozesse, bieten strategische Handlungsempfehlungen an und unterstützen bei der Zielerreichung – auch über den rein juristischen Rahmen hinaus.

Die Leadership-Kompetenz ist ein entscheidender Hebel, um Kanzleien nachhaltig zu entwickeln, Fachkräfte zu binden und Mandanten und Mandantinnen langfristig zu begeistern. Sie bedeuten persönliches Wachstum und Entwicklung.

4. Mandantenfokus

Der Mandantenfokus beschreibt eine konsequent **mandantenorientierte Denk- und Handlungsweise**, bei der die individuellen Bedürfnisse, Ziele und strategischen Interessen der Mandantschaft dauerhaft im Mittelpunkt stehen. Basis ist wiederum ein strategisches Verständnis.

Ein echter Mandantenfokus umfasst folgende Aspekte:

1. Verstehen statt nur vertreten:

Strategisch denkende Anwältinnen und Anwälte gehen über die rechtliche Fragestellung hinaus. Sie setzen sich intensiv mit der Branche, den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den unternehmerischen Zielen des Mandanten oder

der Mandantin auseinander. Sie fragen nicht nur „Was ist rechtlich möglich?“, sondern „Was ist für ihn oder sie strategisch sinnvoll?“

2. Proaktive Begleitung:

Mandantenfokus bedeutet, vorausschauend zu handeln. Anwältinnen und Anwälte mit Mandantenfokus entwickeln frühzeitig Lösungen, weisen aktiv auf Risiken hin und bieten Handlungsoptionen an, bevor ein Mandant sie einfordert. Sie positionieren sich als Sparringspartner und vertrauenswürdige Beraterinnen und Berater, nicht nur als juristische Dienstleister.

3. Langfristige Beziehungsgestaltung:

Mandantenfokus zeigt sich in einer klaren Ausrichtung auf nachhaltige, vertrauensvolle Beziehungen. Hierbei stehen Wertschätzung,

Fachanwalt
Karrieresprungbrett Weiterbildung

**Einfach.
Besser.**

www.fachseminare-von-fuerstenberg.de

 Fachseminare
von Fürstenberg

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

Mit Spezialisierung mehr erreichen.

Heben Sie sich mit einer Ausbildung zum Fachanwalt von Ihren Kollegen ab. Nutzen Sie die Zusatzqualifikation, um sich für neue Mandanten erfolgreich zu positionieren.

- ▶ **Unser Ausbildungsmodell: einzigartig**
 - 50 % weniger Seminareinheiten – Teilnahme wahlweise vor Ort, per Live-Stream oder einem Mix aus beidem
 - 50 % online-gestütztes Eigenstudium
 - Maximale Flexibilität im Beruf und im Privaten
- ▶ **Unser Angebot: herausragend**
 - Erfolgreich seit 2006 mit mehr als 1.200 Absolventen



Erreichbarkeit, Verlässlichkeit und echte Lösungsorientierung im Vordergrund. Mandantinnen und Mandanten schätzen Partner, die ihre Situation verstehen, strategisch mitdenken und auch in schwierigen Situationen souverän begleiten.

4. Anpassung von Kanzleistrategie und -prozessen:

Ein echter Mandantenfokus spiegelt sich auch in der internen Organisation der Kanzlei wider: Durch optimierte Kommunikationsprozesse, digitale Schnittstellen, transparente Honorarstrukturen und individuell abgestimmte Dienstleistungen wird Mandantenorientierung messbar und erlebbar.

Mandantenfokus bedeutet im Kern: Den Mandanten als Partner zu betrachten – mit seinen oder ihren Zielen, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren. Diese Haltung ist entscheidend, um sich im Markt differenzieren zu können und eine nachhaltige Wettbewerbsposition zu sichern.

Typische Blockaden auf dem Weg zur Unternehmerpersönlichkeit

Viele Anwältinnen und Anwälte tun sich allerdings schwer mit dem Rollenwechsel zum Unternehmer oder zur Unternehmerin. Gründe dafür sind unter anderem:

- **Juristische Sozialisation:** In Studium und Referendariat steht die Fehlervermeidung im Fokus – unternehmerisches Denken verlangt jedoch Kreativität, Mut und Risikoakzeptanz.
- **Perfektionismus:** Der Anspruch, alles selbst und fehlerfrei zu erledigen, verhindert Delegation und strategische Arbeit am Unternehmen.
- **Unsicherheit in unternehmerischen Themen:** Viele fühlen sich in Bereichen wie Positionierung, Marketing oder Führung unsicher – und meiden sie deshalb.

Unternehmerpersönlichkeit entwickeln – ein strategischer Prozess

Die gute Nachricht: Unternehmerisches Denken ist erlernbar. Persönlichkeitsentwicklung ist kein Zufall, sondern ein systematischer Prozess, der bewusst angestoßen und begleitet werden kann.

Mögliche Ansätze:

- **Kontinuierliche Selbstreflexion und Selbstcoaching:** Es spricht nichts dagegen, sich zunächst eigenständig auf die Entwicklungsreise zu begeben, um eine persönliche Inventur vorzunehmen sowie die Entwicklungsfelder zu identifizieren. Anschließend ist es jedoch wichtig, in irgendeiner Form Reflexion von außen zu erhalten, um die blinden Flecken sichtbar zu machen und wirkliches Wachstum anzusteuern.
- **Coaching und Mentoring:** Ist eine hervorragende Möglichkeit, professionelle Begleitung bei Selbstreflexion, Mindset-Arbeit und Kompetenzaufbau zu erhalten.
- **Coaching** unterstützt dabei, durch professionelle Begleitung **eigene Lösungen und Potenziale zu entwickeln.** Der Coach steuert den Prozess, liefert aber keine fachlichen Inhalte oder direkten Ratschläge.
- **Mentoring** hingegen basiert auf einem Wissenstransfer: Der Mentor oder die Mentorin teilt aktiv **eigene Erfahrungen, Netzwerke und Best Practices** und unterstützt den oder die Mentee bei der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung durch konkrete Empfehlungen.
- **Leadership-Programme** sind ebenfalls hervorragende Möglichkeiten zur Entwicklung unternehmerischer Führungspersönlichkeit durch professionelle Begleitung. Diese Programme finden in der Regel in Gruppen statt und bieten Austausch mit Gleichgesinnten. Dabei kann ein entsprechendes Programm entweder kanzleiintern oder in externen Formaten stattfinden.

- **Peer-Formate und Austausch:** Der Dialog mit anderen Anwältinnen und Anwälten, die in den unternehmerischen Themen bereits ein hohes Entwicklungsniveau besitzen fördert ebenfalls neue Perspektiven und Lösungsansätze.

Fazit: Zukunft gestalten statt verwalten

Der Wandel der Anwaltsbranche ist nicht aufzuhalten – aber gestaltbar. Wer als Anwältin oder Anwalt unternehmerisch denkt, führt nicht nur seine Kanzlei in eine stabile Zukunft, sondern profiliert sich auch als echter Mehrwertpartner für Mandantinnen und Mandanten.

Die Unternehmerpersönlichkeit ist dabei kein angeborenes Talent, sondern ein Erfolgsfaktor, der kultiviert und gestärkt werden kann. Sie zu entwickeln ist kein Luxus – sondern unternehmerische Pflicht.

Sind Sie als Anwalt bzw. Anwältin auch Unternehmer?

Mit kollegialen Grüßen

Marloes Göke

Marloes Göke



Marloes Göke

ist Expertin für selbstbestimmtes Unternehmertum. Als Unternehmensberaterin unterstützt sie inhabergeführte Unternehmen und Selbständige dabei, sich stärker zu professionalisieren. Zu ihren Klienten gehören Steuer- und Anwaltskanzleien deutschlandweit.

 marloes-goetze.de

Live Online FAO Seminare 2,5 Stunden für € 89,- netto

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 89,- 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!



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

www.juristische-fachseminare.de

Juristische Fachseminare

INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT



©AdobeStock Who is Danny

Rechtsänderung zwischen den Instanzenzügen

Welches RVG gilt?

Von Carmen Wolf

Seit schon einigen Wochen gilt das „neue RVG“ für Mandate, die nach dem 31.5.2025 in Auftrag gegeben wurden bzw. werden. Wie die Anwendung der Übergangsregelungen und die Abrechnung beim Tabellenwechsel „zwischen“ einzelnen Verfahren mit Anrechnungspflichten funktioniert, haben wir bereits in der [MkG-Ausgabe 2/25](#) durchleuchtet. Die Frage, welche Fassung des RVG zur Anwendung kommt, ist in solchen Fällen keineswegs trivial und hat entsprechende finanzielle Auswirkungen für Anwältinnen und Anwälte sowie die Mandantschaft.

Und diese Frage stellt sich in der anwaltlichen Praxis auch und gerade dann, wenn im Übergangszeitraum ein Berufungsverfahren angestrengt wird: Welche RVG-Fassung gilt, wenn ein Verfahren vor der Gesetzesänderung begonnen hat, aber danach in die nächste Instanz geht?

Gilt für beide Verfahren das „alte RVG 2021“, weil das Gesamtmandat vor Inkrafttreten des „neuen RVG“ in Auftrag gegeben wurde? Diese Meinung hält sich hartnäckig, ist aber falsch. Denn § 17 RVG regelt, dass das Verfahren über ein Rechtsmittel und der vorausgegangene Rechtszug, soweit sich aus § 19 Absatz 1 Satz 2 Nummer 10a (Ausnahme bestimmter Beschwerdeverfahren) nichts anderes ergibt, verschiedene Angelegenheiten sind. Damit ist zugleich klargestellt, dass das zweitinstanzliche Verfahren gebührenrechtlich gesondert zu betrachten ist.

Diese Einordnung ist auch konsequent, da die Voraussetzung für die Folgeinstanz ein erstinstanzliches Urteil ist. Wird nicht entsprechend entschieden, also die Klage z. B. zurückgenommen, das Verfahren durch Vergleich beendet oder sonst wie erledigt, kann ein Berufungsverfahren nicht angestoßen werden.

Ein Auftrag für die Einlegung einer Berufung kann also frühestens mit Bekanntwerden der (negativen oder teilweise negativen) Entscheidung wirksam erteilt werden. Für den Vertreter des Berufungsbeklagten gilt (natürlich) insoweit, dass dieser erst einen entsprechenden Auftrag wirksam erhalten kann, wenn die unterlegene Partei das Berufungsverfahren eingeleitet hat.

Und damit gilt § 60 RVG: Entscheidend ist hierbei (also wiederum) der unbedingte Auftrag zur Durchführung des Rechtsmittelverfahrens. Liegt der Zeitpunkt des unbedingten Auftrags für das Berufungsverfahren – abweichend vom ursprünglichen Auftrag für das erstinstanzliche Verfahren – nach dem 31.5.2025, ist das erstinstanzliche Verfahren auf Basis der Gebührentabelle 2021, das zweitinstanzliche Verfahren auf Grundlage des RVG 2025 abzurechnen.



Eine umfassende Prozessvollmacht, die sich bereits zu Beginn des Mandats auf alle eventuell folgenden Instanzen erstreckt, vermag hieran nichts zu ändern: Ausschlaggebend ist nicht die Reichweite der Vollmacht, sondern die konkrete Auftragserteilung für den jeweiligen Verfahrensabschnitt. Wenn ein Mandant seinen Anwalt erst später ausdrücklich mit

der Berufung beauftragt – auch wenn formal bereits eine umfassende Vollmacht vorliegt – ist dieser neue Auftrag als maßgeblich für die Anwendung des dann geltenden RVG zu werten.

Fazit: Zeitpunkt des Auftragserhalts entscheidend

Die Frage, welches RVG bei einem Instanzenwechsel gilt, richtet sich gerade nicht pauschal nach dem Beginn des Ausgangsverfahrens, sondern nach dem Zeitpunkt des jeweiligen Auftragserhalts für die Rechtsmittelinstantz. § 17 und § 60 RVG verlangen eine differenzierte Betrachtung nach Verfahrensabschnitten.

Mit kollegialen Grüßen

C. Wolf
Carmen Wolf



Carmen Wolf

ist gelernte Rechtsanwaltsfachangestellte mit Weiterbildung zur Rechtswirtin und zur Kanzleimanagerin, Ausbilderin für Rechtsanwaltsfachangestellte sowie Büroleiterin der Koblenzer Rechtsanwaltskanzlei FROMM. Dort ist sie mit allen Bereichen der Kanzlei praxis betraut. Sie hat mehrere Fachbücher, wie „Arbeitshilfen für Rechtsanwaltsfachangestellte“ und „RVG für Einsteiger“ verfasst und ist Herausgeberin des „Infobriefs anwaltsbüro“.

fromm-koblenz.de



Wann und wie kann ich vom Auftraggeber einen Vorschuss nach § 9 RVG verlangen?

Von Detlef Burhoff

Sobald man als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt ein Mandat übernommen hat, stellt sich die Frage, ob man von dem in § 9 RVG eingeräumten Recht, von dem Mandanten „für die entstandenen und voraussichtlich entstehenden Gebühren und Auslagen einen angemessenen Vorschuss [zu] fordern“, Gebrauch machen soll. Meines Erachtens sollte man das immer tun, schon um späteren Einnahmeausfällen vorzubeugen. Unsere heutigen Kurz-Checklisten zeigen Ihnen zunächst die materiellen Vorschussanforderungen auf (s. auch schon Burhoff, AGS 2024, 339 ff.).

Checkliste 1. Allgemeine Fragen zum Vorschuss nach § 9 RVG

Frage 1:

Welche Rechtsanwältin bzw. welcher Rechtsanwalt kann einen Vorschuss verlangen?

Das Recht, einen Vorschuss zu verlangen, steht jedem Rechtsanwalt und jeder Rechtsanwältin zu. Vorschussberechtigt sind also vor allem der Prozessbevollmächtigte/ Verteidiger, der Verkehrsanwalt und der Strafverteidiger (s. auch Gerold/Schmidt/Mayer, RVG, 27. Aufl. 2025, § 9 Rn. 3).

Frage 2:

Können auch die in besonderen Verfahrenskonstellationen beigeordneten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte einen Vorschuss verlangen?

Ja, einen Vorschuss verlangen können auch

- der Notanwalt des § 78b ZPO,
- der in Scheidungs- und Lebenspartnerschaftssachen beigeordnete Rechtsanwalt (§ 39 RVG) und
- der als gemeinsamer Vertreter nach § 67a Abs. 1 Satz 2 VwGO bestellte Rechtsanwalt (§ 40 RVG).

Frage 3:

Steht auch dem Pflichtverteidiger bzw. dem in Strafsachen beigeordneten Rechtsanwalt, z. B. für den Nebenkläger, ein Vorschuss der Mandantschaft nach § 9 RVG zu?

Nein, diese Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte haben aber gem. § 47 RVG einen Vorschussanspruch gegen die Staatskasse.

Frage 4:

Kann der im Rahmen der PKH oder der nach § 11a ArbGG beigeordnete Rechtsanwalt vom Mandanten einen Vorschuss verlangen?

Nein, dieser Rechtsanwalt kann auch nur nach § 47 RVG einen angemessenen Vorschuss aus der Staatskasse fordern (vgl. dazu Gerold/Schmidt/Mayer, a.a.O., § 9 Rn. 5).

Frage 5:

Kann der „Beratungshilfeanwalt“ einen Vorschuss fordern?

Nein. Bei Beratungshilfe kann die Rechtsanwältin oder der Rechtsanwalt gem. § 47 Abs. 2 RVG im Übrigen auch keinen Vorschuss aus der Staatskasse fordern.

Checkliste 2: Vorschussverpflichtete

Frage 1:

Wer ist zur Zahlung des Vorschusses verpflichtet?

Vorschussverpflichteter ist in erster Linie der Mandant.

Frage 2:

Kann von der Rechtsschutzversicherung ein Vorschuss gefordert werden?

Nein. Die RSV ist nicht Auftraggeber des Rechtsanwalts, daher kann er von dieser unmittelbar keinen Vorschuss verlangen. § 9 RVG wirkt sich aber mittelbar auf das Verhältnis zur RSV aus. Die RSV ist aufgrund des RSV-Vertrags nämlich immer dann zahlungspflichtig, sobald der Versicherungsnehmer berechtigterweise in Anspruch genommen wird.

Dazu gehört auch die auf § 9 RVG gestützte Vorschussforderung (AG München AGS 2007, 234 m. Anm. N. Schneider; Gerold/Schmidt/Mayer, a.a.O., § 9 Rn. 28; Burhoff in: Burhoff/Volpert, RVG Straf- und Bußgeldsachen, 7. Aufl. 2025, Teil A: Vorschuss vom Auftraggeber [§ 9], Rn. 2621; AnwKomm-RVG/N. Schneider, RVG, 9. Aufl. 2021, § 9 Rn. 101 ff.; vgl. auch BGH NJW 2006, 1281 = AGS 2006, 571 = MDR 2006, 87; zur Erfüllung des Kostenfreistellungsanspruchs des Versicherungsnehmers s. AG München AGS 2013, 101 = NJW-RR 2013, 95).

Frage 3:

Auf welche Besonderheiten ist bei Minderjährigen zu achten?

Bei Minderjährigen ist vor allem bei der Übernahme der Vertretung im Strafverfahren Vorsicht geboten. Ein Minderjähriger kann zwar selbst eine Verteidigung wählen, für den Mandatsvertrag gelten aber die §§ 107, 108, 114 BGB. Zu dessen Wirksamkeit ist also

die Einwilligung des gesetzlichen Vertreters des Minderjährigen erforderlich.

Deshalb muss die Rechtsanwältin, der Rechtsanwalt oder die Verteidigung darauf achten, dass sie von den Eltern aufgrund deren Unterhaltspflicht (§§ 1602, 1610 Abs. 2 BGB) einen angemessenen Vorschuss erhält. Noch besser ist es, die Mandatsübernahme davon abhängig zu machen, dass die Eltern die persönliche Haftung für die Gebühren übernehmen (vgl. auch Gerold/Schmidt/Mayer, a.a.O., § 9 Rn. 16).

Checkliste 3: Das Vorschussverlangen

Frage 1:

Für welche Tätigkeiten kann die Rechtsanwältin oder der Rechtsanwalt einen Vorschuss verlangen?

Ein Vorschuss kann für alle Tätigkeiten verlangt werden, soweit keine Ausnahmen vorgesehen sind. § 9 RVG gilt auch dann, wenn das RVG keine Gebühren vorsieht, wie in den Fällen des [§ 34 Abs. 1 RVG](#) (AnwKomm-RVG/N. Schneider, 9. Aufl. 2021, § 9 Rn. 10).
Frage 2: Ist § 9 RVG auch auf Vergütungsvereinbarungen (§ 3a RVG) anwendbar?

Frage 2:

Ist § 9 RVG auch auf Vergütungsvereinbarungen (§ 3a RVG) anwendbar?

Die Frage wird in der Literatur nicht einheitlich beantwortet. Die Zulässigkeit einer Vorschussanforderung wird von AnwKomm-RVG/N. Schneider (a.a.O., § 9 Rn. 99 ff.) bezweifelt, von Gerold/Schmidt/Mayer (RVG, 27. Aufl. 2025, § 9 Rn. 7 und 11 und Burhoff in; Burhoff/Volpert, RVG Straf- und Bußgeld-

Anwaltsfortbildung

gem. § 15 FAO

praxisnah | interaktiv | aktuell

ab 99,- €

Jetzt informieren und buchen!

ZORN
SEMINARE



Onlineseminare

Flexibel | Effizient
Praxisorientiert



Auslandsseminare

Fortbilden | Netzwerken
Entspannen



Selbststudium

Wann und wo
Sie wollen!



Inhouse-Seminare

Maßgeschneidert für
Ihre Bedürfnisse!



sachen, 7. Aufl. 2025, Teil A: Vorschuss vom Auftraggeber, § 9 Rn. 2625) hingegen bejaht. Wegen dieser Unsicherheit sollte der Rechtsanwalt bzw. die Rechtsanwältin die Frage ggf. in der Vergütungsvereinbarung (§ 3a RVG) mit regeln.

Frage 3:
Ab wann kann ein Vorschuss gefordert werden?

Der Rechtsanwalt bzw. die Rechtsanwältin kann den Zeitpunkt der Forderung eines Vorschusses grundsätzlich frei bestimmen. Man darf den Vorschuss allerdings nicht zur Unzeit verlangen und bei Nichtzahlung das Mandat dann ggf. kündigen. Das Vorschussverlangen ist aber nicht (mehr) zulässig, wenn der Rechtsanwalt oder die Rechtsanwältin (ausdrücklich oder konkludent) auf die Zahlung eines

Vorschusses verzichtet hat (AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O., § 9 Rn. 28 ff.; Burhoff/Volpert/Burhoff, a.a.O., Teil A. Vorschuss vom Auftraggeber [§ 9], Rn. 2623; zur Beweislast, wenn sich der Mandant darauf beruft, dass die Nichterhebung eines Vorschusses vereinbart worden sei, s. OLG Düsseldorf FamRZ 2012, 746 [Ls.]).

Frage 4:
Ab wann ist ein Vorschussverlangen ausgeschlossen?

Mit Fälligkeit der Vergütung des Rechtsanwalts gem. § 8 Abs. 1 RVG kann ein Vorschuss nach § 9 RVG nicht mehr verlangt werden; vielmehr muss dann nach § 10 RVG abgerechnet werden (AG Lichtenberg AGS 2013, 274 = RVGreport 2013, 306).

Gut sein, gemeinsam noch besser werden

Unsere Fortbildungsangebote



Frage 5:

In welcher Höhe kann der Vorschuss verlangt werden?

Nach § 9 RVG kann grundsätzlich ein „angemessener“ Vorschuss verlangt werden. Der Rechtsanwalt ist zudem berechtigt, seinen Vorschuss in Höhe der gesamten voraussichtlich anfallenden Gebühren zu berechnen (BGH NJW 2004, 1047; OLG Bamberg NJW-RR 2011, 935; OLG Düsseldorf FamRZ 2012, 746 [Ls.]; AG Darmstadt AGS 2006, 212 = RVGreport 2007, 60; AG Dieburg AGS 2004, 282; AG Saarlouis AGS 2014, 216).

Frage 6:

Ist die Vorschussforderung begrenzt?

Ja. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte können einen Vorschuss nur insoweit verlangen, wie er bereits beauftragt ist.

Beispiel: Hat ein Rechtsanwalt im Strafverfahren z. B. zunächst nur den Auftrag, den Beschuldigten im Ermittlungsverfahren zu vertreten, kann er auch nur einen Vorschuss auf die dafür anfallenden Gebühren geltend machen. Ist der Rechtsanwalt jedoch bereits (bedingt) auch mit der weiteren Vertretung/Verteidigung beauftragt, kann er auch für die folgenden Verfahrensabschnitte einen Vorschuss anfordern (vgl. AG Chemnitz AGS 2005, 431; AG Stuttgart AGS 2008, 79 = RVGreport 2008, 21). Entsprechendes gilt für das Zivilverfahren.

Frage 7:

Muss der Rechtsanwalt sich mit Ratenzahlungen zufriedengeben?

Nein, er kann den angemessenen Vorschuss im Ganzen anfordern (AG Dieburg AGS 2004, 282).

Frage 8

Gibt es formelle Anforderungen an das Vorschussverlangen?

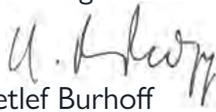
Nein. Insbesondere gilt für die Berechnung des Vorschusses nicht § 10 RVG (Gerold/Schmidt/Mayer, a.a.O., § 9 Rn. 24; AnwKomm-RVG/N. Schneider, § 9 Rn. 74 ff.; Burhoff in: Burhoff/Volpert, a.a.O., Teil A: Vorschuss vom Auftraggeber [§ 9], Rn. 2635 f.; unzutreffend a.A. AG München AGS 2006, 588 m. abl. Anm. N. Schneider). Der Rechtsanwalt kann den Vorschuss von seinem Mandanten also formlos anfordern. Weil ein Recht auf Vorschuss besteht, muss der Rechtsanwalt auch nicht ausdrücklich erklären, dass er vorschussweise abrechnet (auch BGH, Beschl. v. 14.12.2017 – VII ZR 253/17).

Frage 9:

Müssen Vorschussverlangen begründet werden?

Nein. Es dürfte sich aber empfehlen, die Forderung zumindest kurz zu erläutern, damit der Mandant überprüfen kann, ob die Forderung angemessen ist (Gerold/Schmidt/Mayer, a.a.O., § 9 Rn. 24; AnwKomm-RVG/N. Schneider, a.a.O., § 9 Rn. 74 ff.).

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

Die richtige DSGVO-Belehrung für Ihre Mandantschaft:

Zwei Muster zur Erfüllung der Informationspflichten

Ihre Mandantinnen und Mandanten sind unterschiedlich – Ihre Datenschutzbelehrung sollte es auch sein. Ob im vertrauten Du oder im formellen Sie, ob für versierte Geschäftskunden oder private Erstmandanten: Wir bieten Ihnen zwei Muster für Ihre Informationspflichten nach Art. 13 und 14 DSGVO, die genau den richtigen Ton treffen. Je nach Einzelfall (z. B. bei der Verarbeitung besonders sensibler Daten oder bei Datentransfers außerhalb der EU, Art. 9 DSGVO und Art. 44 ff. DSGVO) können zusätzliche Informationen nötig sein.

1. Muster: Formell, aber laiengerecht

Hinweise zur Verwendung Ihrer Daten bei Mandatsbeginn

Wenn Sie uns beauftragen, müssen wir bestimmte persönliche Daten von Ihnen erfassen und verarbeiten. Im Folgenden erklären wir Ihnen, welche Daten das sind, warum wir sie benötigen und was mit diesen Daten passiert.

1. Wer ist für die Datenverarbeitung verantwortlich?

Verantwortlich für die Verarbeitung Ihrer Daten ist die Kanzlei:

Kanzlei X
XXXstraße 10, XXXXX Berlin
Telefon: +49 (0)30 – XXXXXX
E-Mail: _____@kanzleix.de

Unser Datenschutzbeauftragter ist Herr Mustermann. Sie erreichen ihn ebenfalls unter der oben genannten Adresse oder per E-Mail an _____@xyrecht.de.

2. Welche Daten erfassen wir und warum?

Wenn Sie uns beauftragen, erfassen wir folgende Daten von Ihnen:

- Anrede, Vor- und Nachname
- Ihre Adresse
- Ihre Telefonnummer und E-Mail-Adresse
- Informationen, die wir zur Bearbeitung Ihres Falls brauchen

Diese Daten benötigen wir, um:

- Sie als Mandant erkennen zu können
- Sie richtig zu beraten und vertreten zu können
- mit Ihnen zu kommunizieren
- Rechnungen zu schreiben
- eventuelle Ansprüche zu prüfen oder geltend zu machen

Wir speichern Ihre Daten nur so lange, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist – in der Regel 6 Jahre nach dem Ende des Mandats. Danach löschen wir sie, es sei denn, wir sind gesetzlich zu einer längeren Speicherung verpflichtet oder Sie haben ausdrücklich zugestimmt, dass wir sie länger behalten dürfen.

3. Geben wir Ihre Daten weiter?

In der Regel behandeln wir Ihre Daten vertraulich und geben sie nicht an Dritte weiter. Es gibt aber gesetzlich erlaubte Ausnahmen, die für unsere Zusammenarbeit notwendig sind (Rechtsgrundlage: Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b DSGVO).

Das kann zum Beispiel bedeuten, dass wir Ihre Daten weitergeben an:

- Den Gegner im Verfahren und dessen Anwälte,
- Gerichte oder Behörden (wie zum Beispiel das Grundbuchamt),
- oder andere Stellen, um Ihre Rechte durchzusetzen oder zu verteidigen.

Diese Empfänger dürfen Ihre Daten dann nur für den jeweiligen, genau definierten Zweck verwenden.

Wichtig: Alles, was unter unsere gesetzliche Schweigepflicht (Anwaltsgeheimnis) fällt, geben wir nur nach ausdrücklicher Absprache mit Ihnen weiter.

4. Welche Rechte haben Sie in Bezug auf Ihre Daten?

Die DSGVO gibt Ihnen starke Rechte bezüglich Ihrer Daten. Diese sind:

- **Recht auf Widerruf Ihrer Einwilligung** ([Art. 7 Abs. 3 DSGVO](#)):
Wenn Sie uns einmal eine Erlaubnis (Einwilligung) zur Datenverarbeitung gegeben haben, können Sie diese jederzeit zurücknehmen. Ab dann dürfen wir Ihre Daten aus diesem Grund nicht mehr verwenden.
- **Recht auf Auskunft** ([Art. 15 DSGVO](#)):
Sie können von uns eine detaillierte Auskunft verlangen, welche Daten wir von Ihnen gespeichert haben und wie wir sie verarbeiten (z. B. zu welchem Zweck, wer sie erhält und wie lange sie gelagert werden).
- **Recht auf Berichtigung** ([Art. 16 DSGVO](#)):
Wenn sich bei uns falsche Daten von Ihnen befinden, haben Sie das Recht, dass wir diese sofort korrigieren.
- **Recht auf Löschung** ([Art. 17 DSGVO](#)):
Sie können verlangen, dass wir Ihre personenbezogenen Daten löschen. Dieses Recht ist jedoch nicht uneingeschränkt. Wir dürfen Daten beispielsweise nicht löschen, wenn wir sie zur Durchsetzung Ihrer Rechtsansprüche (also für unser

Mandat) noch benötigen oder wenn gesetzliche Aufbewahrungspflichten bestehen.

- **Recht auf Einschränkung der Verarbeitung** ([Art. 18 DSGVO](#)):
Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie verlangen, dass wir Ihre Daten vorläufig „einfrieren“ und nur noch sehr eingeschränkt nutzen (z.B. wenn Sie die Richtigkeit der Daten bestritten haben und wir dies prüfen).
- **Recht auf Datenübertragbarkeit** ([Art. 20 DSGVO](#)):
Sie haben das Recht, die Daten, die Sie uns selbst bereitgestellt haben, in einem gängigen, maschinenlesbaren Format zu erhalten. So können Sie diese Daten im Idealfall an einen anderen Anbieter weitergeben.
- **Beschwerderecht bei einer Aufsichtsbehörde** ([Art. 77 DSGVO](#)):
Wenn Sie der Meinung sind, dass wir Ihre Daten unrechtmäßig verarbeiten, haben Sie das Recht, sich bei der zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörde zu beschweren (z. B. bei der Behörde an Ihrem Wohnort).

5. Was können Sie tun, wenn Sie mit der Datenverarbeitung nicht einverstanden sind?

Wenn wir Ihre Daten auf Basis einer sogenannten „Interessenabwägung“ verarbeiten (Rechtsgrundlage: Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO), haben Sie das **Recht, aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, dagegen Widerspruch einzulegen** ([Art. 21 DSGVO](#)).

In so einem Fall würden wir die Verarbeitung Ihrer Daten einstellen, es sei denn, wir können zwingende schutzwürdige Gründe nachweisen, die Ihre Interessen überwiegen.

So geht's: Um Widerspruch einzulegen, genügt eine formlose E-Mail an: _____@kanzleix.de

Wenn Sie Fragen zu diesen Informationen haben, sprechen Sie uns gerne an.

2. Muster: Für Kanzleien, die ihre Mandantschaft duzen

Hinweise zur Verwendung Deiner Daten

Transparenz bei der Mandatserteilung – verständlich erklärt

1. Wer ist verantwortlich für Deine Daten?

Kanzlei X

XXXstraße 10, XXXXX Berlin

Telefon: +49 (0)30 – XXXXXX

E-Mail: _____@kanzleix.de

Unser Datenschutzbeauftragter (z. B. Herr Mustermann) ist unter derselben Adresse oder per E-Mail erreichbar.

2. Welche Daten erfassen wir – und warum?

Wenn Du uns beauftragst, benötigen wir einige persönliche Angaben:

- Deinen Namen und Kontaktdaten
- Deine Adresse
- Deine Telefonnummer und E-Mail
- Mandatsbezogene Informationen

Diese Daten benötigen wir, um:

- Dich als Mandant zu identifizieren
- Dich anwaltlich beraten und vertreten zu können
- mit Dir zu kommunizieren
- Rechnungen zu stellen
- rechtliche Ansprüche durchzusetzen oder abzuwehren

Speicherdauer:

Deine Daten werden sechs Jahre nach Mandatsende aufbewahrt und dann gelöscht – es sei denn, gesetzliche Pflichten verlangen etwas anderes.

3. Wann geben wir Deine Daten weiter?

Eine Weitergabe erfolgt nur, wenn sie nötig ist – etwa an:

- Gerichte oder Behörden
- Verfahrensgegner und deren Anwält:innen

Wichtig:

Das **Anwaltsgeheimnis bleibt immer gewahrt**. Sensible Informationen geben wir nur mit Deiner Zustimmung weiter.

4. Deine Rechte als Mandant:in

Du hast jederzeit das Recht auf:

Widerruf

Du kannst Deine erteilte Einwilligung zurückziehen ([Art. 7 Abs. 3 DSGVO](#)).

Auskunft

Du kannst jederzeit nachfragen, welche Daten wir über Dich gespeichert haben ([Art. 15 DSGVO](#)).

Berichtigung

Du kannst falsche Daten berichtigen lassen ([Art. 18 DSGVO](#)).

Löschung

Du kannst Deine Daten löschen lassen, wenn keine Aufbewahrungspflicht besteht und wir sie nicht zur Durchsetzung Deiner Rechtsansprüche benötigen ([Art. 17 DSGVO](#)).

Einschränkung

Du kannst die Einschränkung der Verarbeitung Deiner Daten verlangen ([Art. 18 DSGVO](#)).

Datenübertragbarkeit

Du hast das Recht, Deine Daten in einem gängigen Format zu erhalten ([Art. 20 DSGVO](#)).

Beschwerde

Du kannst Dich bei einer Datenschutzbehörde beschweren, z. B. in Deinem Bundesland ([Art. 77 DSGVO](#)).

5. Widerspruchsrecht

Wir weisen dich darauf hin, dass du ein **Widerspruchsrecht** hast, wenn wir deine Daten auf Grundlage einer Interessenabwägung verarbeiten (gem. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO).

Das bedeutet: Du kannst aus Gründen, die sich aus deiner besonderen persönlichen Situation ergeben, gegen diese Verarbeitung Widerspruch einlegen ([Art. 21 DSGVO](#)).

Legen wir Widerspruch ein, werden wir die Verarbeitung deiner Daten beenden, es sei denn, wir können zwingende berechtigte Gründe für die weitere Verarbeitung nachweisen, die deine Interessen, Rechte und Freiheiten überwiegen.

Schreib dazu einfach an: _____@kanzleix.de

Selbstverständlich stehen wir dir für alle weiteren Fragen zu diesem Thema gerne zur Verfügung.

Diese und weitere Muster gibt es kostenlos zum Download auf mkg-online.de

 Hier Muster downloaden



Betriebs Berater

12. Deutsche Arbeitsrechtskonferenz

27. November 2025 | Sofitel München Bayerpost



© Inga Haar

Keynote Speaker: **Dr. Gregor Gysi**, MdB, Langjähriger Fraktionsvorsitzender DIE LINKE
Ein kritischer Blick auf Macht, Politik und Gesellschaft



Anmeldung und Info
www.arbeitsrechtskonferenz.de

dfv' Mediengruppe

RVG 2025: Sichern Sie sich jetzt höhere Einnahmen



Live-Webinar mit Norbert Schneider

**Mehr Geld mit dem neuen RVG
– wir zeigen wie**

**Platz sichern & mehr
abrechnen**

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: 978-3-96225-204-5
Über jede Buchhandlung und beim Verlag.
Abbestellungen jederzeit gegenüber dem Verlag möglich.

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

Bildquellennachweise
Cover: ©Adobe Stock/Bro Vector

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



☎ 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



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

beck-shop.de Reinklicken lohnt sich!



VERLAG C.H.BECK • 80791 München / 170062

