FACHINFO-MAGAZIN

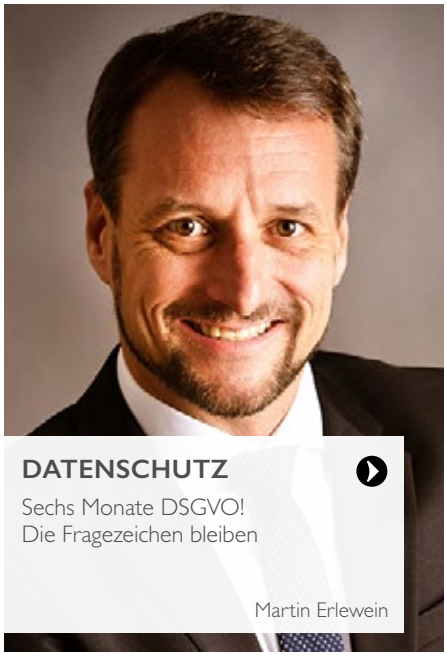
MKG

MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

ffi Verlag
Freie Fachinformationen

Von erfahrenen Praktikern für junge Juristen

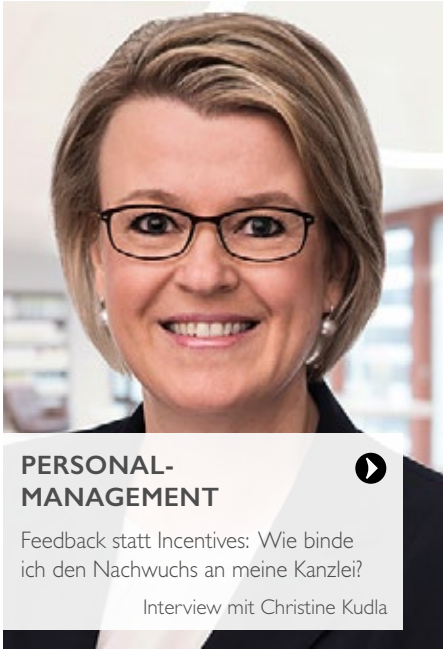
Ausgabe 06/18



DATENSCHUTZ

Sechs Monate DSGVO!
Die Fragezeichen bleiben

Martin Erlewein



PERSONAL-MANAGEMENT

Feedback statt Incentives: Wie binde ich den Nachwuchs an meine Kanzlei?

Interview mit Christine Kudla

KANZLEIFÜHRUNG

Von wegen Alleinkämpfer: Warum Wertschätzung von Kanzleimitarbeitern so wichtig ist

Interview mit Ronja Tietje

RVG & CO.

Die Abtretung des Kostenerstattungsanspruchs – was ist bei § 43 RVG zu beachten?

Detlef Burhoff

KANZLEIPRAXIS

Die sechs goldenen Vertragsregeln: So holen Sie das Beste für Ihren Mandanten raus

Dr. Jörg Kupjetz

KOMMUNIKATION

Wie Ihnen als Anwalt die Kommunikation mit schwierigen Mandanten gelingt

Dr. Anja Schäfer

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

juris Das Rechtsportal
schweitzer Fachinformationen
beck-online DIE DATENBANK
RA-MICRO KANZLEISOFTWARE
DATEV
DeutscheAnwaltAkademie
Fachseminare von Fürstenberg
TalentRocket LAW
FORMblitz

beck-online
DIE DATENBANK

Von Arbeitsrecht bis Zivilrecht.

beck-online – einfach, komfortabel und sicher.

beck-online ist aus dem Arbeitsalltag **nicht mehr wegzudenken.** Juristen, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Personalleiter und viele weitere Berufsgruppen profitieren bei ihren Recherchen vom hohen Qualitätsstandard dieser Datenbank. Hinter beck-online steckt vor allem die langjährige Verlagserfahrung des Hauses **C.H.BECK,** aber auch das geballte Wissen von mittlerweile rund **60 Fachverlagen und Kooperationspartnern.** Damit schöpfen Sie bei jeder Suche aus dem Vollen und können das gefundene Ergebnis bei Bedarf mühelos nach allen Seiten absichern. So einfach war das Recherchieren noch nie.

4 Wochen kostenlos testen:
beck-online.de

Verlag C.H.Beck oHG, Wilhelmstraße 9, 80801 München | 146443

▸ Weitere Infos unter: beck-online.de
facebook.com/verlagchbeck
twitter.com/beckonlinede

C.H.BECK

MKG

INHALT

Martin Erlewein

DATENSCHUTZ
Sechs Monate DSGVO! Die Fragezeichen bleiben
Von Martin Erlewein 4

Christine Kudla

PERSONALMANAGEMENT
Feedback statt Incentives: Wie binde ich den Nachwuchs an meine Kanzlei?
Interview mit Christine Kudla 6

Ronja Tietje

KANZLEIFÜHRUNG
Von wegen Alleinkämpfer: Warum Wertschätzung von Kanzleimitarbeitern so wichtig ist
Interview mit Ronja Tietje 8

Detlef Burhoff

RVG & CO.
Die Abtretung des Kostenerstattungsanspruchs – was ist bei § 43 RVG zu beachten?
Von Detlef Burhoff 11

Dr. Jörg Kupjetz

KANZLEIPRAXIS
Die sechs goldenen Vertragsregeln: So holen Sie das Beste für Ihren Mandanten raus
Von Dr. Jörg Kupjetz 13

Dr. Anja Schäfer

KOMMUNIKATION
Wie Ihnen als Anwalt die Kommunikation mit schwierigen Mandanten gelingt
Von Dr. Anja Schäfer 15

MKG
MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

DAS FACHINFO-MAGAZIN VON ERFAHRENEN PRAKTIKERN FÜR JUNGE JURISTEN

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

In der Ausgabe 5 gab es zwar eine kleine Pause, aber in der letzten Ausgabe des Jahres 2018 konnten wir es dann wieder doch nicht lassen: Die DSGVO. Deswegen entschuldigt sich die MkG-Redaktion im Voraus bei Leserinnen und Lesern, die beim Dauer-Thema 2018 (neben dem beA) an die Decke springen. Doch trotz jeglicher Emotionalitäten: Die DSGVO ist relevant für Anwälte und MkG versorgt seine Leserschaft mit dem Wichtigsten. Deswegen zieht Rechtsanwalt und Steuerberater Martin Erlewein in seinem Beitrag sechs Monate nach Einführung der europäischen Datenschutzgrundverordnung Bilanz – und zeigt dabei am Beispiel von Kanzlei-Homepage & Co., dass noch viele Rechtsunsicherheiten bestehen. Weiter geht es mit einem anderen „Leidthema" vieler Anwaltskanzleien: Abrechnung. Unser Autor Detlef Burhoff zeigt mit einer praktischen Checkliste, was bei der Abtretung des Kostenerstattungsanspruchs bei § 43 RVG zu beachten ist.

Nun von den theoretischen Gesetzen in den praktischen Kanzleialltag: Kommunikationsexpertin und Rechtsanwältin Dr. Anja Schäfer gibt Ihnen in Ihrem Artikel ein paar Tipps, wie Sie bei schwierigen Mandanten die Nerven behalten und dabei trotzdem eine gute Zusammenarbeit ermöglichen.

Ronja Tietje, Vorsitzende des ReNo-Bundesverband, spricht im Interview ebenfalls ein heikles Thema des Kanzleialltags an: Die Wertschätzung und Führung von nichtanwaltlichen Mitarbeitern. Dabei macht sie klar, dass in Zeiten des Personalmangels es sich keine Kanzlei erlauben kann, hier nachlässig zu sein. Dies gilt auch für den anwaltlichen Nachwuchs, wie Christine Kudla, Recruiting-Leiterin der Großkanzlei Hogan Lovells, im Interview betont. Hogan Lovells ist Gewinner der Iurratio Jobs Awards 2019 und für Referendare Top-Arbeitgeber in Deutschland. Auch Großkanzleien wie Hogan Lovells bemerken, dass die Absolventenzahl an den Universitäten stetig sinkt. Christine Kudla verrät, wie auch kleine Kanzleien Referendare von sich überzeugen und an sich binden können.

Damit setzen wir in dieser MkG-Ausgabe einen klaren Schwerpunkt in Sachen Personalmanagement und werden ihn – ganz mit Blick auf die Zukunft – im Jahr 2019 weiter ausbauen. Seien Sie gespannt.

Zum Schluss wünschen wir Ihnen natürlich noch erholsame Weihnachtsfeiertage und einen guten Start ins Jahr 2019! Wir freuen uns darauf, Sie auch im nächsten Jahr mit nützlichen Tipps und Themen des Kanzleialltags zu versorgen!

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Bettina Taylor

BETTINA TAYLOR
Produktmanagement, FFI-Verlag

PS: Besuchen Sie uns auch auf mkg-online.de!

MKG ONLINE

MKG ist auch auf Facebook!
Lesen Sie hier unsere neusten Beiträge und geben Sie uns Ihr Feedback.

Das Jahr ist rum! Was hat Ihnen an MkG gefallen, was nicht? Schreiben Sie uns an **info@ffi-verlag.de**

MARTIN ERLEWEIN

Rechtsanwalt Martin Erlewein berät Unternehmen vom Startup bis zum Exit mit den Schwerpunkten Gesellschafts- und Steuerrecht. 2018 hat ihn hier das Themenfeld Daten- und gewerblicher Rechtsschutz extrem stark eingenommen. Er ist externer Datenschutzbeauftragter u. a. für mehrere Unternehmen der digitalen Wirtschaft und im universitären Umfeld. Daneben war er langjähriger Geschäftsführer einer Gesellschaft zur Vermarktung gewerblicher Schutzrechte.

Mit Freude an allem Neuen ist er zudem gerade dabei, im Netzwerkportal XING mit der Gruppe „Juristen mit Unternehmergeist" ein Forum für Kollegen zu schaffen, die über den Tellerrand des Alltäglichen hinausschauen wollen.

www.kanzlei-erlewein.de

SECHS MONATE DSGVO! DIE FRAGEZEICHEN BLEIBEN

In einer Umfrage des Bitkom e.V. gaben im September 2018 lediglich 24 Prozent der befragten Unternehmen in Deutschland an, dass sie die DSGVO vollständig umgesetzt hätten. 65 Prozent gaben an, dass die größte Herausforderung die rechtliche Unsicherheit sei. Gleichzeitig haben die Aufsichtsbehörden bereits flächendeckende Datenschutzkontrollen angestoßen. Für einen Anwalt besteht z. B. auch weiterhin konkrete Unsicherheit hinsichtlich der eigenen Kanzleihomepage sowie seines Auftritts bei Facebook & Co.

SCHÜTZT DIE DSGVO AUCH DEN WETTBEWERBER?

Die sog. Abmahnindustrie schien am 25.05. erst einmal genauso ratlos wie alle Betroffenen. Um einen Konkurrenten wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO abmahnen zu können, müsste es sich bei dieser Verordnung – zumindest auch – um eine Marktverhaltensregel handeln, welche die wettbewerbliche Entfaltung des Mitbewerbers schützen soll. Dies bejahend, bewertete z. B. das LG Würzburg (Beschluss vom 13.09.2018, Az. 110 1741/18) eine unzureichende Datenschutzerklärung und fehlende Verschlüsselung der Homepage einer Rechtsanwältin als Wettbewerbsverstoß. Zur streitigen Frage, ob die DSGVO überhaupt Platz für Mitbewerber lasse, Wettbewerbsverstöße abzumahnen, äußerte sich das Landgericht jedoch nicht. Nun kam als erstes Oberlandesgericht auch das OLG Hamburg in seinem Urteil vom 25.10.2018 (Az. 3 U 66/17) zu dem Ergebnis, dass ein Verstoß gegen Regeln des Datenschutzes tatsächlich abgemahnt werden kann, wenn durch ihn ein unmittelbarer Wettbewerbsvorteil erlangt wird. Die DSGVO schließe die Möglichkeit von Wettbewerbern, eigene Rechte geltend zu machen, nicht aus.

Die professionellen Abmahner werden sich nach diesem Urteil warmlaufen. Alle anderen sollten sich ihren Umgang mit Daten und ihre Umsetzung der DSGVO noch einmal genau ansehen.

GEMEINSAM VERANTWORTLICH?

Zur steigenden Wahrscheinlichkeit von Abmahnungen durch Konkurrenten kommt in komplexeren Gestaltungen die Unsicherheit, welche datenschutzrechtliche Rolle der Einzelne eigentlich spielt. Ob jemand Verantwortlicher für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten oder Auftragsdatenverarbeiter ist, bestimmt maßgeblich seine datenschutzrechtlichen Pflichten und möglichen Haftungsrisiken.

FACEBOOK-FANPAGES

Auch Rechtsanwälte präsentieren sich zunehmend in den sozialen Medien. Nach der Entscheidung des EuGH vom 05.06.2018 (Rs. C-210/16 – WAK Schleswig-Holstein) mussten die Betreiber sogenannte Fanpages auf Facebook überrascht feststellen, dass sie datenschutzrechtlich gemeinsam mit Facebook Verantwortliche sind. Im Fall ging es darum, dass Facebook den Betrei-

bern „Seiten-Insights“ zur Verfügung stellt, die Aufschluss darüber geben, was Besucher auf der entsprechenden Seite getan haben. Der Umfang der Einflussmöglichkeiten auf die Datenverarbeitung spielte für das Urteil keine Rolle.

Facebook reagierte auf dieses Urteil, indem es dem Fanpage-Betreiber in einer „Seiten-Insights-Ergänzung“ versichert, dass Facebook die primäre Verantwortung für die Verarbeitung übernehme und die damit entstehenden Pflichten erfülle. Ob der Betreiber sich danach ohne weiteres Tätigwerden beruhigt zurücklehnen darf, muss bezweifelt werden.

GEMEINSAME VERANTWORTUNG IM ONLINE-MARKETING

Wie komplex die Bestimmung der eigenen Rolle sein kann, zeigt sich auch im Bereich des Online-Marketings mittels Tracking. Dessen Zweck ist es, den Besucher einer Webseite im Internet aufzuspüren und durch optimierte Werbeeinblendungen zu einem späteren Vertragsabschluss zu bewegen. Hierfür wird mindestens ein Cookie auf seinem Rechner platziert, mit dessen Hilfe relevante persönliche Daten erfasst und zwischen den Beteiligten ausgetauscht werden.

Im Fall des sogenannten Affiliate-Marketings wirken hierbei im Kern ein Werbetreibender (z. B. ein Onlineshop-Betreiber), ein Online-Werbenetzwerk als Mittler und ein sog. Affiliate, der den potentiellen Kunden im Netz aufspürt und die passende Werbung platziert, zusammen.

Der Werbetreibende ist Verantwortlicher i.S.d. DSGVO, da er den Zweck (Werbung) und die eingesetzten Mittel (Tracking) vorgibt. Je nach konkreter Ausgestaltung ihrer Tätigkeit sehen sich aber die Werbenetzwerke entweder in der Rolle eines Auftragsverarbeiters oder der eines gemeinsam Verantwortlichen. Die Rolle des Affiliate ergibt sich dann aus dieser Konstellation. Die vertraglichen Gestaltungen zur Verteilung der Pflichten und Haftungsrisiken aus der DSGVO sind entsprechend vielfältig. Spätestens wenn alle drei Beteiligten gemeinsam zu Verantwortlichen erklärt werden, behält nur noch der Experte die Übersicht.

FAZIT: VERANTWORTLICHKEITEN KLARMACHEN UND TRANSPARENZ SCHAFFEN

Die Vereinheitlichung des Datenschutzes in der EU ist uneingeschränkt zu begrüßen. Doch die hier aufgegriffenen aktuellen Punkte zeigen beispielhaft, dass die durch die DSGVO verursachte Verunsicherung in vielen Punkten noch lange anhalten und so weiter Ressourcen binden wird. Ein Verantwortlicher ist gut beraten, wenn er nach außen hin stets möglichst transparent darstellt, wie er personenbezogene Daten verarbeitet. Zudem sollte genau überlegt werden, welche datenschutzrechtliche Rolle er einnimmt und welche Datenströme die Nutzung von Angeboten der sogenannten Informationsgesellschaft zur Folge hat.

Mit kollegialen Grüßen

Martin Erlewein

Fachseminare von Fürstenberg

Ein guter Vorsatz für 2019?

Werden Sie Fachanwältin/ Fachanwalt!

Ein Fachanwaltstitel ist die beste Antwort auf den gestiegenen Wettbewerbsdruck!

Er schafft Vertrauen bei den Mandanten und erhöht Ihre Chancen bei der nächsten Bewerbung.

Ihre Vorteile bei uns:

- nur 9 Seminartage durch die Kombination von Eigenstudium und Präsenzunterricht
- umfangreiche Unterstützung während des Eigenstudiums
- Praxistipps der erfahrenen Dozenten
- Austausch mit Kollegen
- mehr Zeit für Kanzlei und Familie

Die nächsten Kurse im **Arbeitsrecht, Erbrecht, Familienrecht, Handels- & Gesellschaftsrecht sowie im Steuerrecht** starten am 15.02.2019.

Für nähere Infos hier klicken!

TOP FERNSCHULE Award 2018 FernstudiumCheck.de

www.fachseminare-von-fuerstenberg.de
info@fachseminare-von-fuerstenberg.de
Tel.: 0221 93738-08.

CHRISTINE KUDLA

Christine Kudla studierte Sprachen und Psychologie an der Humboldt-Universität Berlin. 2017 wechselte sie als Leiterin der Abteilung Human Resources in Deutschland zur internationalen Wirtschaftskanzlei Hogan Lovells. Sie ist zuständig für die gesamte Personalarbeit, vor allem für das Recruitment sowie die Aus- und Weiterbildung und die Führung der verschiedenen Personalfunktionen an den vier deutschen Standorten der Kanzlei in Hamburg, Düsseldorf, Frankfurt und München.

www.hoganlovells.com/de

WEBINARTIPP!

Kanzleigründung leicht gemacht. Termin: 13.12.2018, 10-11 Uhr.

Anwältin und Coach Dr. Geertje Tutschka verrät die wichtigsten Punkte für einen erfolgreichen Start in die Selbstständigkeit.

Hier geht es zur Anmeldung: www.anwaltswebinare.de

FEEDBACK STATT INCENTIVES: WIE BINDE ICH DEN NACHWUCHS AN MEINE KANZLEI?

Guter Juristennachwuchs wird knapper. Das bekommen mittlerweile auch Großkanzleien wie Hogan Lovells zu spüren. Als Gewinner der Iurratio Jobs Awards 2019 wissen sie, dass nicht teure Zusatzleistungen, sondern Feedback und Praxisbezug sie als Arbeitgeber attraktiv machen. Im Interview erklärt Christine Kudla, Leiterin der Personalabteilung von Hogan Lovells Deutschland, wie dies im Kanzleialltag umgesetzt wird.

Frau Kudla, was machen Sie Ihrer Meinung nach anders als andere Kanzleien?

Auch wenn sich die Programme für Referendare in Großkanzleien ähneln, glauben wir, ein sehr umfassendes und gleichzeitig individuelles Ausbildungsprogramm anbieten zu können. Dabei gehen wir vor allem auf die fachlichen Ausbildungswünsche unserer Referendare ein.

Welches Bewerbungsverfahren müssen Referendare durchlaufen, um bei Ihnen anfangen zu können?

Voraussetzungen, um zum Gespräch eingeladen zu werden, sind in erster Linie die Examensnoten des ersten Staatsexamens, welches mindestens mit „vollbefriedigend" abgeschlossen sein sollte. Wird der Bewerber daraufhin zum Vorstellungsgespräch – in der Regel mit dem Local Trainee-Partner des gewünschten Standortes – eingeladen, sprechen wir mit dem/der Bewerber/-in über den bisherigen Werdegang sowie Ziele, Wünsche und Vorstellungen. Aber auch wir als Kanzlei stellen uns umfassend vor: Die/Der Bewerber/-in erhält einen Einblick in die Praxisgruppe, das Dezernat und die jeweiligen Zuständigkeits- und Aufgabenbereiche innerhalb des Teams. Wir versuchen hierbei allen Bewerbern eine möglichst gute Vorstellung von Hogan Lovells (inter-)national zu vermitteln. Dazu gehören die vertretenen Praxisgruppen und Industriesektoren, die Kanzleiwerte und -kultur sowie die Entwicklungsmöglichkeiten (persönlich und fachlich) und die Karriereperspektiven.

Sie investieren enorm viel in Ihren Nachwuchs. Welche Überzeugung steckt dahinter?

„Für Hogan Lovells ist es völlig unstrittig, dass unser Nachwuchs die mit Abstand wichtigste Quelle für den zukünftigen Kanzleierfolg ist.

Nur indem man die Menschen, mit denen man arbeitet, kennen lernt, ist eine zukünftige Zusammenarbeit gewährleistet. Erst so weiß man, worauf und vor allem auf wen man sich einlässt. Das Ziel, unsere Referendare und wissenschaftlichen Mitarbeiter von uns zu überzeugen und an uns zu binden, ist die wichtigste Strategie unseres Personalmanagements. Gern würden wir noch mehr in die Referendarausbildung bzw. in Benefits für Referendare investieren.

Wer wird bei Ihnen in die Betreuung der Referendare eingebunden? Wie stellt man sicher, dass jeder immer einen Ansprechpartner hat?

Das ist neben dem gesamten Team, in welches der Referendar kommt, auch immer ein persönlicher Mentor, der ihn/sie über die Zeit des Referendariats und darüber hinaus begleitet. Zudem stehen ihm/ihr während der gesamten Ausbildungszeit immer ein Local Trainee-Partner und Local Personnel-Partner zur Verfügung.

Bei der Umfrage zu den lurratio Jobs Awards haben die Befragten „regelmäßiges Feedback" als den für sie wichtigsten Punkt angegeben. Wie stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter Zeit haben, sich regelmäßig, um den Nachwuchs zu kümmern?

Durch unser 2017 eingeführtes und 2018 ausgezeichnetes „Pathways"- Entwicklungsprogramm haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, – z. B. durch Flash Feedbacks – sich kurze Rückmeldungen zu verschiedenen Themen bei Kollegen und Vorgesetzten einzuholen. Dieses Vorgehen soll zu einer offenen und entwicklungsorientierten Feedbackkultur beitragen, die in der Umsetzung nur wenige Minuten benötigt.

Wie läuft so ein Flash Feedback genau ab?

Der Referendar ist beispielsweise gerade mit einer Arbeit fertig geworden, oder hat einen Termin mit dem Mandanten absolviert, oder er musste einen Auftrag an eine Sekretärin delegieren. Danach geht dieser Referendar zu genau dieser Person und bittet um ein kurzes Feedback, wie er das eine oder andere erledigt hat, wie er wahrgenommen wurde oder ob er etwas besser machen kann. Der jeweilige Kollege (Partner, Sekretärin o. Ä.) nimmt sich dann ca. zehn Minuten Zeit (nur ein Richtwert, es soll aber schnell gehen – daher der Begriff „Flash Feedback") und gibt eine Rückmeldung. Ziel ist es hier, nach bestimmten Regeln zu agieren, um ein ehrliches und unterstützendes Feedback zu geben, dass einem hilft, sich weiterzuentwickeln.

Laut den lurratio Jobs Awards bekommen Ihre Referendare während der Ausbildung eine Menge Einblick in die Arbeitspraxis. Wie lässt sich das bewerkstelligen? Schließlich wollen die Mandanten auch das Gefühl haben, dass sie in professionellen Händen sind und nicht in der „Anwaltsschule".

Wir versuchen, unsere Referendare (sogar Praktikanten) vom ersten Tag an dabei sein zu lassen. Das heißt, dass sie z. B. an Telefonkonferenzen mit Mandanten teilnehmen, an Fällen mitarbeiten und aktiv in die Teamarbeit involviert sind, indem sie einen Aufgabenbereich übernehmen. Die Professionalität unserer juristischen Arbeit steht selbstverständlich im Vordergrund und soll durch die Ausbildung in keinster Weise beeinträchtigt werden. Dafür sorgt ein sehr engmaschiges Qualitätsmanagement.

Fachmedien warnen immer häufiger vor dem Nachwuchsmangel in Anwaltskanzleien. Macht sich dies bei Ihnen schon bemerkbar?

Natürlich kann auch Hogan Lovells nur aus dem Bewerbermarkt schöpfen, der allen Kanzleien zur Verfügung steht – und dieser wird demografisch bedingt nicht gerade größer.

> Es war immer schwierig, sehr gut qualifizierte Juristen zu finden, und dieser Trend verschärft sich.

Jurastudierende klagen über den fehlenden Praxisbezug im Studium. Was würden Sie sich von den Universitäten wünschen, um den Nachwuchs mehr auf den Kanzleialltag vorzubereiten?

Die Universitäten sollten auch Seminare außerhalb der klassischen didaktischen Fächer anbieten, um Studierenden zumindest den Weitblick für Rechtsbereiche zu öffnen, die nicht einschlägig bekannt sind. Den Kanzleialltag wird eine Universität nur schwer vermitteln können, aber Kooperationsprogramme über die Pflichtpraktika hinaus wären ein guter Ansatz.

Frau Kudla, vielen Dank für das Gespräch!

MKG GIBT ES JETZT AUCH FÜR STUDIERENDE!

MkG informiert nun auch Jurastudenten und Referendare auf mkg-jura-studis.de (Betaversion): Nützliches und Unnützes rund um Studium, Referendariat und den Anwaltsberuf.

TalentRocket

Deutschlands führende Karriere-Plattform für Juristen

Informationen zu mehr als
3.000 Arbeitgebern

Bewirb dich auf über
500 Jobs

Entdecke mehr als
700 Law Schools

Nimm teil an
wöchentlich
neuen Events

Mehr Informationen auf
www.TalentRocket.de

VON WEGEN ALLEINKÄMPFER: WARUM WERTSCHÄTZUNG VON KANZLEIMITARBEITERN SO WICHTIG IST

Anders als so manches Klischee behauptet, sind Anwälte meist keine Alleinkämpfer. Sie leben auch von den Leistungen ihrer Kanzleimitarbeiter, die einen wesentlichen Teil dazu beitragen, dass „der Laden läuft". Im Interview warnt Ronja Tietje als Vorsitzende des RENO Bundesverband vor dem zunehmenden Nachwuchsmangel von ReFas und ReNos. Sie verrät, worauf bei der Personalführung besonders zu achten ist.

Frau Tietje, warum ist kluge und nachhaltige Personalführung für die Kanzleien so wichtig?

In Kanzleien gibt es große Nachwuchsprobleme. Pro Jahr kommen nur noch ca. 3.300 neue ReFas und 1.600 neue ReNos dazu. Das ist zu wenig, sieht man vergleichsweise die steigende Zahl der Anwaltschaft. Gründe dafür liegen in der wenig bekannten Attraktivität des Berufes: Die Anforderungen in diesem Beruf sind hoch, auch mit Blick auf die zunehmende Digitalisierung. Die von der Anwaltschaft derzeit gezahlten Gehälter sind ein zusätzliches Problem.

> Viele Kolleginnen und Kollegen beklagen sich über die fehlende Wertschätzung ihrer Arbeit.

So gehen viele gut ausgebildete ReNos und ReFas lieber in die Wirtschaft, auch wenn sie die Arbeit in der Kanzlei vielleicht spannender finden – doch das Gesamtpaket muss zur eigenen Lebensplanung passen. Das ist auch der Anwaltschaft nicht verborgen geblieben und so setzt langsam ein Umdenken ein.

Was genau meinen Sie mit fehlender Wertschätzung?

Wertschätzung für die eigene Leistung, also für die Arbeit, die die Kolleginnen und Kollegen als Teil des Kanzleiteams im Back-

RONJA TIETJE

Ronja Tietje ist Kanzleiberaterin bei Tietje & Schrader oHG Kanzlei-Consulting und Dozentin für Kanzleimanagement; u. a. in Fachwirtkursen. Die geprüfte Rechtsfachwirtin und Notarfachwirtin und ehemalige langjährige Bürovorsteherin mehrerer Kanzleien ist Vorstandsmitglied des Dachverbandes der Berufsvereinigung (Reno-Bundesverband) und Vorsitzende der örtlichen Berufsvereinigung (Reno Bremen e.V.) und ist daneben ehrenamtlich in der Kammer Bremen Vorsitzende des Berufsbildungsausschusses und eines Prüfungsausschusses.

www.tietje-schrader.de

office leisten, damit die Kanzlei läuft. Ein Lob an geeigneter Stelle, aber auch eine leistungsgerechte Vergütung, das Angebot, an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können und eine individuelle Förderung und Forderung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Also wieder einmal: Das Gesamtpaket macht die Wertschätzung aus.

Was tun Sie im Bundesverband zurzeit, um hier Verbesserungen zu erzielen?

Der Verband hat in der Vergangenheit aktiv an der Neuordnung der ReNoPat-Ausbildungsverordnung, die am 01.08.2015 an den Start gegangen ist, mitgearbeitet, um ein attraktives und modernes Berufsbild zu schaffen. Nun steht die nächste Aufgabe an: die Neuordnung der Fachwirtausbildung. Es gibt die bundeseinheitliche Fortbildung zum/zur Rechtsfachwirt/-in. Diese ist auf dem Stand von vor 20 Jahren und inhaltlich nicht sehr ausgefüllt. Hier sehen wir Handlungsbedarf, um bundesweit eine einheitliche Fachwirtausbildung zu gewährleisten. Leider sieht die BRAK als Arbeitgebervertretung nach einer bundesweiten Umfrage bei allen örtlichen Rechtsanwaltskammern derzeit keinen Neuordnungsbedarf. Das ist bedauerlich.

Unterstützung bekommt der Bundesverband vom DAV, der den Mangel erkannt hat. Hier sind wir in guten Gesprächen. Daneben gibt es Gespräche mit der Bundesnotarkammer (BNotK), die erstmalig eine bundeseinheitliche Fortbildung zum Notarfachwirt anstrebt. Das begrüßen wir sehr und freuen uns auf die weitere Entwicklung.

Was muss die Anwaltschaft tun?

Man muss sehen, dass Anwälte bereits mit ihrer juristischen Tätigkeit in der Regel voll ausgelastet sind. Daneben haben sie aber auch ein Wirtschaftsunternehmen zu führen. Das erfordert ebenfalls Zeit für unternehmerische Entscheidungen und für Personalmarketing. Gut ausgebildete ReFas und ReNos können hier unterstützend tätig werden – wenn sie gut in die Kanzleiabläufe eingebunden werden und damit entsprechende Aufgaben in eigener Verantwortung übernehmen können. Der Abschnitt A in der neuen Ausbildungsverordnung bildet genau diese Themen ab, und es liegt an den Kanzleien, mit einer guten Ausbildung in den Nachwuchs zu investieren, um später eine/-n gut qualifizierte/-n ReFa/ReNo – auch mit Blick auf unternehmerische Aufgaben – einzusetzen. Um es auf den Punkt zu bringen:

> Anwälte müssen (noch mehr) in den beruflichen Nachwuchs investieren.

Das ist auf dem hart umkämpften Ausbildungsmarkt schon eine große Hürde, da immer weniger junge Menschen überhaupt den Weg in die duale Ausbildung wählen.

Was bedeutet die Digitalisierung und LegalTech für das Berufsbild von ReFas?

Die Digitalisierung ändert das Berufsbild. Ich sehe darin jedoch mehr Chance als Gefahr. So spart geschickt eingesetzte Digitalisierung Zeit ein, die dann für fach-

Gratis Gutscheinhefte

Aktuelle Fachzeitschriften und Datenbanken kostenlos testen!

8 Gutscheine pro Heft!

Wählen Sie aus 5 Themen:

- Starterset
- Arbeits- und Sozialrecht
- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Steuerrechtliche Praxis
- Zivilrechtliche Praxis

Fordern Sie am besten gleich Ihre gewünschten Gutscheinhefte an:
b.mahlke@schweitzer-online.de
Stichwort: MkG2019

GRATIS DOWNLOAD

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

Der Schweitzer Webshop:
www.schweitzer-online.de

schweitzer
Fachinformationen

lich komplexere Tätigkeiten und die Mandantenbetreuung genutzt werden kann. Ein weiterer Aspekt kommt dabei erschwerend hinzu: Die Mandanten sind kritischer geworden. Sie erwarten neben der hohen fachlichen Expertise des Anwaltes auch eine gute nichtjuristische Betreuung. Auch hier: Das Gesamtpaket wird vom Mandanten bewertet. Umso wichtiger ist es, gute ReNos und ReFas zu haben, die dem Anwalt sowohl fachlich als auch bei der Mandantenbetreuung Rückendeckung geben können.

Welche Ausbildungsinhalte könnten ReFas und ReNos am besten auf die Digitalisierung vorbereiten?

Der elektronische Rechtsverkehr ist in der neuen ReNoPat-AusbV (**www.gesetze-im-internet.de**) an verschiedenen Stellen fest verankert. So finden wir unter dem Bereich des elektronischen Rechtsverkehrs als allgemeinen Punkt in der Verordnung, der daher aber auch sehr umfassend ist. Aber auch beim Thema Datenschutz/Datensicherung spielt Digitalisierung eine Rolle – oder der elektronische Zahlungsverkehr. Ich denke, dass sich jede Kanzlei klarmachen muss, dass der Weg der Digitalisierung eingeschlagen wurde und es keine Umkehr mehr geben wird. Je eher man sich als Kanzleiteam auf dieses Thema einlässt, desto besser wird man darauf vorbereitet sein.

Könnten Sie zum Abschluss die für Sie wichtigsten drei Aspekte guter Kanzleiführung nennen?

Das auf drei Punkte zu reduzieren ist schwer. Aber ich will es versuchen:

1. Einbindung des gesamten Kanzleiteams in die Ziele der Kanzlei
2. Wertschätzender Umgang innerhalb des Kanzleiteams (in alle Richtungen)
3. Eine leistungsgerechte Vergütung für den hoch qualifizierten Beruf der ReNo/ReFa bzw. der Fachwirte

Frau Tietje, ich danke Ihnen für das Gespräch!

ÜBER DEN RENO-BUNDESVERBAND:

RENO steht für „Vereinigung der **RE**chtsanwalts- und **NO**tariatsangestellten e.V. Die Vereinigung mit ihren bundesweit aktiven Orts- und Landesverbänden bildet den Zusammenschluss aller Mitarbeiter von Rechtsanwälten, Notaren und Patentanwälten. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern, die entsprechenden Berufsgruppen in den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen der Kammern zu vertreten und sich für gute Arbeits- und Gehaltsbedingungen einzusetzen. Die Mitglieder sind im gesamten Bundesgebiet in den Ortsvereinen und Landesverbänden organisiert.

Die Zukunft der Kanzlei ist digital.

RA-MICROv – die virtuelle Kanzlei-EDV.

Die digitale Zukunft kommt – und RA-MICROv macht sie Ihnen einfach. Die virtuelle Kanzlei-EDV ermöglicht den Zugriff auf alle Dokumente Ihrer Kanzlei mit jedem Gerät Ihrer Wahl – einfach, sicher und für die Anforderungen einer modernen Kanzlei optimiert.

Informieren Sie sich jetzt über die Vorteile von RA-MICROv und Kombinationsmöglichkeiten mit Ihrer bestehenden EDV: www.ra-micro.de/v

INFOLINE: 030 43598 801

RA·MICRO V

DETLEF BURHOFF

Rechtsanwalt und RiOLG a.D. Detlef Burhoff 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 www.burhoff.de sowie blog.burhoff.de

www.burhoff.de

DIE ABTRETUNG DES KOSTENERSTATTUNGSANSPRUCHS – WAS IST BEI § 43 RVG ZU BEACHTEN?

In § 43 RVG ist für das Straf- und Bußgeldverfahren die Abtretung des Kostenerstattungsanspruchs des freigesprochenen Angeklagten und die sich im Fall der Abtretung ergebenden Folgen geregelt.

Die damit zusammenhängenden Fragen erlangen Bedeutung in folgender Konstellation: Der Mandant ist frei gesprochen worden bzw. ein Rechtsmittel hat einen (Teil-)Erfolg erzielt: Folge davon ist, dass der Staatskasse nach § 467 StPO bzw. § 473 Abs. 3 u. 4 StPO die notwendigen Auslagen des Angeklagten ganz oder teilweise auferlegt werden. Der Verteidiger lässt sich nun den insoweit gegebenen Kostenerstattungsanspruch des Mandanten abtreten und macht ihn gegenüber der Staatskasse geltend. Der Verteidiger ist dann häufig erstaunt, wenn die Staatskasse mit einem ihr ggf. zustehenden Anspruch auf Zahlung einer Geldstrafe und/oder von Gerichtskosten, auch aus früheren Verfahren, aufrechnet. Damit kann sich der Verteidiger dann nämlich nicht wegen seiner Vergütung gegenüber dem Mandanten aus dessen Anspruch gegenüber der Staatskasse ganz oder wenigstens teilweise befriedigen.

Der Verteidiger fragt sich: Kann das sein, es war doch abgetreten, bzw., wie hätte ich gegensteuern können? Die Antwort lautet: Ja, das Vorgehen der Staatskasse kann richtig sein. Aber der Rechtsanwalt hätte gegensteuern können, und zwar folgendermaßen: Er hätte sich die Ansprüche früh, ggf. schon in der Vollmacht, abtreten lassen und dann rechtzeitig (s)eine Abtretungsurkunde zur Akte reichen und die Abtretung anzeigen müssen.

Was im Einzelnen zu beachten ist, ergibt sich aus folgender Checkliste:

1. Wo findet man die anzuwendenden Regelungen?

Die Abtretung des Kostenerstattungsanspruchs des frei gesprochenen Angeklagten ist in § 43 RVG geregelt.

2. Worauf ist bei einer Abtretung allgemein zu achten?

Für die Abtretung des Erstattungsanspruchs des Beschuldigten/Betroffenen auf Ersatz seiner notwendigen Auslagen aus der Staatskasse an seinen Verteidiger gelten die allgemeinen Regeln. Der Anspruch muss gem. § 398 BGB formwirksam an den Rechtsanwalt abgetreten worden sein. Erforderlich ist eine ausdrückliche Abtretung des Erstattungsanspruchs.

3. Reicht eine dem Rechtsanwalt erteilte Geldempfangs- bzw. Inkassovollmacht für die Annahme einer Abtretung aus?

Nein, es muss ausdrücklich abgetreten werden.

4. Gelten ggf. Abtretungsverbote?

Ja. Es besteht z. B. nach § 13 Abs. 2 StrEG ein Abtretungsverbot für die Haftentschädigungsforderung; das ist zu beachten, (LG Saarbrücken AGS 2010, 221 = RVGreport 2010, 381 = StRR 2010, 240).

5. Hat, z. B. im Fall eines Verteidigerwechsels, eine erneute Abtretung an den neuen Verteidiger Auswirkungen auf die Wirksamkeit einer Abtretung an den früheren Verteidiger?

Kommt es im Verlauf eines Verfahrens bei einem Anwaltswechsel, zu einer erneuten Abtretung, hat das keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit der ersten Abtretung (OLG Rostock JurBüro 2018, 353 = AGS 2018, 330 = RVGreport 2018, 307).

6. Kann die Abtretung bereits in der Strafprozessvollmacht erfolgen?

Die Frage ist in der Rechtsprechung umstritten.

FÜR UNZULÄSSIGKEIT/UNWIRKSAMKEIT: (vgl. OLG Nürnberg StraFo 2015, 305 = RVGreport 2015, 256 = AGS 2015, 274; LG Düsseldorf AGS 2007, 34; Mayer/Kroiß/Kroiß, RVG, 6. Aufl., § 43 Rn 7; NK-GK/Stollenwerk, § 43 RVG Rn 110). Das wird u. a. damit begründet, dass die Abtretung in die Strafprozessvollmacht überraschend sei (so OLG Nürnberg, a.a.O.).

FÜR DIE ZULÄSSIGKEIT/WIRKSAMKEIT: (OLG Rostock JurBüro 2018, 353 = AGS 2018, 330 = RVGreport 2018, 307; LG Leipzig RVGreport 2010, 185 = AGS 2010, 129 = StRR 2010, 239; Gerold/Schmidt/Burhoff, 23. Aufl. 2017, § 43 Rn 12; AnwKomm-RVG/N. Schneider, § 43 Rn 26; Burhoff/Volpert/Burhoff, RVG 5. Aufl., § 43 Rn 28).

Letzteres ist zutreffend. Die Abtretung bereits in der Vollmacht ist vom RVG nicht verboten, sie ist auch nicht per se überraschend i.S. des § 305c BGB.

7. Worauf ist bei einer Abtretung in der Vollmacht besonders zu achten?

Der Rechtsanwalt sollte folgende Punkte beachten:

- Die Vollmacht sollte übersichtlich und vor allem nicht so gestaltet sein, dass der Unterschreibende nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages nicht mit der Abtretung rechnen konnte (OLG Rostock, a.a.O.; vgl. auch OLG Nürnberg, a.a.O.).
- Sofern die Abtretung in die Strafprozessvollmacht aufgenommen wird, sollte in der Überschrift der Vollmacht oder sonst in hervorgehobener Weise (z. B. durch Fettdruck) darauf hingewiesen werden, dass neben der Vollmacht auch noch eine Regelung über die Abtretung vorhanden ist (vgl. OLG Rostock und OLG Nürnberg, jeweils a.a.O.).
- Die Abtretung in der Strafprozessvollmacht sollte sich auch auf von § 43 RVG nicht erfasste Erstattungsansprüche (z. B. Parteiauslagen; dazu Burhoff/Volpert/Burhoff, RVG, § 43 Rn 11) erstrecken. Denn dann besteht die Gefahr, dass dies als überraschend i.S.v. § 305c BGB angesehen wird.

8. Was ist Voraussetzung für die Unwirksamkeit einer Aufrechnung der Staatskasse?

Die Aufrechnung der Staatskasse ist nach § 43 Satz 2 RVG nur dann unwirksam, wenn zum Zeitpunkt der Aufrechnungserklärung eine Abtretungsurkunde bzw. Abtretungsanzeige des Beschuldigten in den Akten vorhanden ist. Das bedeutet, dass der Rechtsanwalt/Verteidiger die Abtretungsurkunde so bald wie möglich zur Akte reichen muss. Das sollte spätestens mit dem Kostenfestsetzungsantrag geschehen.

9. Muss die Abtretungsurkunde im Original vorgelegt werden?

Nein. Eine Kopie der Abtretungsurkunde ist ausreichend. Für den Nachweis der Abtretung reicht statt der Vorlage einer Abtretungsurkunde auch eine **schriftliche Abtretungsanzeige** des Beschuldigten/Betroffenen. Eine mündliche Abtretungsanzeige oder ein über eine mündliche Abtretungsanzeige gefertigter Aktenvermerk reichen hingegen nicht aus.

Mit kollegialen Grüßen

Detlef Burhoff

Das Wichtigste zuerst: Ihr juris Zugang!

juris Starter ist die ideale Lösung für alle jungen Anwälte, die sich mit eigener Kanzlei oder als freie Mitarbeiter selbstständig machen. Arbeiten Sie von Beginn an mit Deutschlands bester Online-Datenbank!

Stichwort Berufshaftungsrisiko: Gerade in der Anfangsphase benötigen Sie ein verlässliches Recherche-Instrument, damit Ihnen garantiert keine wichtige Information entgeht. Mit juris Starter nutzen Sie zu besonders günstigen Einstiegskonditionen mit Sicherheit alle Rechtsquellen.

Bestellen Sie jetzt »hier Ihren persönlichen Gratistest!

juris® Das Rechtsportal

PROF. DR. JÖRG KUPJETZ

Prof. Dr. Jörg Kupjetz lehrt seit 2010 als Professor für Wirtschaftsrecht an der Frankfurt University of Applied Sciences in Frankfurt am Main. Zugelassen als Rechtsanwalt (2002) und Solicitor (England and Wales) war er für verschiedene internationale Kanzleien tätig, derzeit als Partner der Kanzlei FPS Fritze Wicke Seelig.

www.fps-law.de

DIE SECHS GOLDENEN VERTRAGSREGELN: SO HOLEN SIE DAS BESTE FÜR IHREN MANDANTEN RAUS

Ich kann mich noch genau an meinen ersten Vertrag erinnern, den ich als junger Anwalt verfassen sollte. „Entwerfen Sie mal einen Kreditvertrag." Mehr Anweisungen gab es nicht und das von mir entworfene Ergebnis war mehr als verheerend. Zwar mit Ansage, aber ich hatte niemanden, der mir damals eine Einführung in das Thema „Vertragsgestaltung" gegeben hätte.

Bis zum „guten" Vertrag dauerte es noch einige Jahre, viele Vertragsentwürfe und so manche (streitige) Diskussion. Rückblickend auf diese Jahre ist in mir die Erkenntnis gereift, dass es zwar einerseits eine profunde juristische Ausbildung braucht, am Ende aber auch einfache Regeln beachtet werden müssen, damit ein Vertrag „funktioniert" und für Nichtjuristen (also die meisten Mandanten) verständlich ist.

Zusammengefasst habe ich dies in meinem Buch „Verträge verstehen für Nichtjuristen" (redline-Verlag). Daraus möchte ich Ihnen meine sechs goldenen Vertragsregeln vorstellen.

1. Ein Vertrag zieht nur das nach, was wirtschaftlich gewollt und vereinbart ist.

Wir Juristen nehmen uns gerne das ein oder andere Mal sehr wichtig und erklären dem Mandanten, wie ein Vertrag auszusehen hat – und dann wird versucht, das wirtschaftlich Gewollte irgendwie in den Vertrag zu pressen. Bei Klausuren hat man früher von „Sachverhaltsquetsche" gesprochen. Erinnern Sie sich? Und genau das machen wir leider auch zu oft mit Verträgen. Also: Erst einmal abklären, was kommerziell gewollt ist und dann den Vertrag entwerfen. Klingt logisch? Wird nur nicht immer gemacht!

Zwei Beispiele:

1) Der Anwalt glaubt, dass der Mandant in seiner Rolle als Vermieter einer Gewerbeimmobilie möglichst viele Pflichten auf den Mieter (z. B. Versicherung, Reinigung der Freiflächen etc.) abwälzen möchte. Wille des Mieters kann es aber durchaus sein, diese Pflichten selber zu übernehmen, wenn er diese wirtschaftlich sinnvoll in den Mietpreis eingepreist hat. Dies kann der Fall sein, wenn er glaubt, dass er den Pflichten selber besser nachkommen kann oder weil es ihm wichtig ist, dass seine Immobilie stets einen gepflegten Eindruck erweckt.

2) Der 65-jährige Mandant hält ein Patent auf eine neue Maschine und möchte sich mit einem Investor zusammenschließen, damit einige Prototypen dieser Maschine gebaut werden können. Der Anwalt entwirft einen Gesellschaftsvertrag, der auch das Wachstumsszenario des Unternehmens abbildet, d. h., er entwirft Regelungen zur Aufnahme weiterer Gesellschafter für den Fall, dass der Vertrieb deutschlandweit startet. Auch Regelungen zur Geschäftsverteilung (Produktion, Vertrieb, Marketing, Verwaltung) werden detailliert geregelt. Der Mandant möchte aber nach Erreichung der Marktreife eigentlich nur Lizenzen vergeben, niemals selber in die Produktion und den Vertrieb starten, da er sich dafür schon als zu alt ansieht.

2. Ein Vertrag wird nur unterschrieben, wenn ALLE BETEILIGTEN ALLES verstanden haben.

Auch diese Regel ist klar, weil man ja sonst eventuell eine Waschmaschine gekauft hat (zumindest bei Verkäufern, die nur alte Witze auf Lager haben und nur dann, wenn Sie die Irrtumslehre vergessen haben). Aber wie oft entwerfen wir Verträge, bei denen wir Klauseln (die wir aus anderen Verträgen entnommen haben) nicht verstehen oder akzeptieren, oder Verträge, bei denen Unklarheiten bestehen? Manchmal aus Scham, um sich nicht zu blamieren, manchmal aus Gründen der Oberflächlichkeit. Und was machen der Anwalt und sein Mandat, wenn sie etwas nicht verstehen? Genau: fragen. Und das so lange, bis alles verstanden wurde. Die Sesamstraßen-Gucker unter Ihnen werden das System kennen…

3. Ein Vertrag braucht keinen Schönheitspreis. Er muss klar und verständlich sein. So knapp wie möglich, so ausführlich wie nötig.

Kennen Sie Kollegen, die stundenlang an Verträgen rumdoktern, in der Hoffnung, hierfür den Friedenspreis des Deutschen Buchhandels zu bekommen? Oder vielleicht auch, weil sie einfach nicht abgeben können? Verträge sollten stimmig, richtig interpunktiert und möglichst nicht mit Rechtschreibfehlern ausgestattet sein. Es ist sogar erlaubt, nach weniger als 20 Wörtern einen Punkt („.“) zu machen und erst danach einen neuen Satz zu beginnen. Aufzählungen sind zwar sprachlich simpel, aber es funktioniert und das Wichtigste: Viel mehr Leute werden Sie verstehen.

Hamstern sollten wir bei Verträgen auch nicht. Klar, ich finde auch fast täglich in irgendeinem Vertrag eine tolle Klausel, aber muss ich die deshalb gleich in alle meine Verträge einbauen? Nein, nur wenn ich sie brauche und nicht, weil ich mich doppelt und dreifach absichern möchte (gegen was eigentlich?).

4. Ein Vertrag ist niemals richtig oder falsch. Er muss nur das wiedergeben, was die Vertragsparteien wollen.

Diese Regel klingt erst einmal seltsam. Gerade Berufsanfänger haben beim Abfassen von Verträgen den tiefen Drang, alles absolut gesetzeskonform niederzuschreiben. Natürlich gibt es rechtliche Grenzen (das Recht der AGBs, Verbraucherschutz etc.), es gibt aber auch die Vertragsfreiheit und Parteiautonomie. Vergessen Sie dies nicht und lassen Sie, gerade im B2B-Bereich, den Parteiwillen regieren!

5. Ein Vertag muss alles enthalten, was geregelt werden soll.

…und Nebenabsprachen sind zu vermeiden. Vertrauen ist gut, Hinschreiben ist besser. Nicht selten erlebe ich es, dass eine der Vertragsparteien das Blaue vom Himmel zusagt, es aber partout nicht im Vertrag niedergeschrieben sehen will. Hier werden dann interne Gründe („die Rechtsabteilung“, „bloße Formalie“) vorgeschoben, die Sie bitte niemals überzeugen sollten.

6. Ein Vertrag, der nach seiner Unterschrift noch einmal geändert werden muss, kostet Geld.

In unzähligen Fällen mussten Verträge im Nachgang wieder geändert werden, weil die Parteien sich vorher nicht ausreichend Gedanken über bestimmte Punkte gemacht haben. Nun könnte man sagen, dass dies gut für uns Juristen ist, da wir erneut verdienen. Es kann aber in manchen Fällen auch der unterschwellige Vorwurf entstehen, dass man als Anwalt selber unsorgfältig gearbeitet und zu wenig mitgedacht hat. Wenn Sie Ihre Mandanten aktiv darauf hinweisen, werden sie es Ihnen mit Vertrauen, Bindung und Weiterempfehlungen danken.

FAZIT: Konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche!

Verträge sind das Fundament für wirtschaftlich Gewolltes. Nicht mehr und nicht weniger. Meine sechs goldenen Regeln sind eine erste Hilfe, um dies umzusetzen. Vielleicht finden Sie zusätzlich zu diesen auch noch eine persönliche goldene Regel, die Sie beim Mandanten und in der Vertragsverhandlung erfolgreich macht.

Zum Buch:
Verträge verstehen für Nicht-Juristen
249 S., redline Verlag, EUR 16,99
ISBN: 978-3-86881-676-1

Mit kollegialen Grüßen

Dr. Jörg Kupjetz

Rechtssichere GRATIS-Vorlagen für Ihre Mandanten

Das Plus für Ihre Kanzleiwebsite

- **Attraktiver Mehrwert für die Homepage Ihrer Kanzlei**
- **Vom Wettbewerb abheben – Mandanten binden**
- **Sichtbarkeit im Internet erhöhen – mehr Mandate generieren**

1. Vorlagen auswählen und herunterladen
2. Auf der eigenen Website anbieten
3. Gratis-Download durch Mandanten

www.formblitz.de/kanzlei-website

DR. ANJA SCHÄFER

Rechtsanwältin Dr. Anja Schäfer war acht Jahre für eine große mittelständische Kanzlei in NRW auf dem Gebiet des Verwaltungsrechts tätig. Heute unterstützt und berät sie von Berlin aus hauptsächlich Rechtsanwältinnen bei Fragen zur strategischen Ausrichtung, zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung, zur Kommunikation im Business sowie zum Auf- und Ausbau des eigenen Netzwerkes. Über eine authentische, klare Kommunikation mit Herz im Business spricht sie regelmäßig in ihrem Podcast, dem „Kommunikationstango". Neben ihrer Tätigkeit als Business-Coach und Mentorin ist sie Lehrbeauftragte an verschiedenen Hochschulen, hält Vorträge, gibt Workshops und engagiert sich im Deutschen Juristinnenbund sowie der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen.

www.anja-schaefer.eu

WIE IHNEN ALS ANWALT DIE KOMMUNIKATION MIT SCHWIERIGEN MANDANTEN GELINGT

Empfinden Sie mitunter Gespräche mit schwierigen Mandanten als einen ständigen Drahtseilakt zwischen verschiedenen kommunikativen Fettnäpfchen? Erfahren Sie im Folgenden von Rechtsanwältin und Business Coach Dr. Anja Schäfer, wie Ihnen die Kommunikation mit herausfordernden Mandanten gelingt, indem Sie diese in den Mittelpunkt Ihrer Aufmerksamkeit stellen, Fragen stellen, aktiv zuhören und sich auf den Nutzen, den Ihr Gegenüber durch Sie erreichen will, fokussieren.

1. STELLEN SIE DEN MANDANTEN IN DEN MITTELPUNKT DER KOMMUNIKATION

Im heutigen Service-Zeitalter ist es wichtiger denn je, den Menschen in den Mittelpunkt der Mandatskommunikation zu stellen. Dies gilt für jeden Mandanten, unabhängig davon, ob Sie diesen leicht für sich begeistern oder er eine kommunikative Herausforderung darstellt.

Voraussetzung einer erfolgreichen Mandatskommunikation ist Ihr wirkliches Interesse am einzelnen Mandanten und seinen Themen. Dies gilt besonders für die sog. schwierigen Mandanten, also Menschen, die Sie erst noch von Ihrer Expertise überzeugen müssen. Sammeln Sie alle Informationen, die Sie von bzw. über die betreffende Person und das potentielle Mandat bekommen können, um diese später u. a. für die Präsentation Ihres Angebotes zu nutzen. Fokussieren Sie sich in jedem Gespräch auf den Nutzen und die Ziele, den Ihr (im Einzelfall auch zukünftiger) Mandant – im besten Fall mit Ihnen oder durch Sie – erreichen will. Da entgegen allgemeiner Erwartungen die allermeisten Entscheidungen emotional getroffen werden, sind Zahlen, Daten oder Fakten zu der von Ihnen angebotenen Dienstleistung zunächst zweitrangig. Der Beratungsvertrag wird zwischen Menschen abgeschlossen. Die einzige variable Komponente sind Sie als Anwalt (im Vergleich zu Ihren Mitbewerbern) und Ihre Fähigkeit, den Mandantennutzen aufzugreifen und diesen durch Ihre Kommunikation und Ihr Auftreten sowie die nachfolgende Bearbeitung des jeweiligen Mandats an Ihre Kanzlei zu binden.

2. STELLEN SIE FRAGEN

Wenn Sie mit Ihrem Mandanten – vor allem, wenn dieser von unzugänglicher oder leicht aufbrausender Natur ist – ins Gespräch kommen wollen, müssen Sie dessen Neugier wecken. Dies gelingt Ihnen, wenn Sie selbst neugierig sind, und viele offene Fragen zur Person und/oder Sache stellen. Vermeiden Sie solche, die der andere nur mit einem „Ja" oder „Nein" beantworten kann. Achten Sie des Weiteren darauf, dass Sie wohlwollend fragen. Häufig werden Fragen unbewusst wertend, kritisch oder belehrend formuliert, was sich nicht unbedingt förderlich auf das jeweilige Gespräch und die spätere Mandatsbeziehung auswirkt.

Setzen Sie Fragen bewusst ein, um nicht nur notwendige Informationen zu erhalten, sondern auch, um das Gespräch zu führen. Lassen Sie Ihren Mandanten von sich und/oder seinen Themen erzählen. Bereits Goethe sagte wohl: „Wer nicht neugierig ist, erfährt nichts." Nutzen Sie die Fragestellungen daher strategisch, um vorab und im Einzelfall zu klären, was Ihr Mandant von Ihren Vorschlägen hält, oder wie gegebenenfalls die gewünschte Unterstützung aussehen soll.

3. HÖREN SIE AKTIV ZU

Vertiefen Sie den Kontakt zu Ihrem Gesprächspartner, indem Sie aktiv zuhören. Dies gelingt Ihnen immer dann, wenn Sie sich auf das jeweilige Gespräch fokussieren. Achten Sie darauf, dass Sie mit Ihren Gedanken nicht noch im vorherigen oder schon im nächsten Termin festhängen. Mit dem in heutigen Zeiten seltenen Gut Ihrer ungeteilten Aufmerksamkeit werden Sie auch schwierige Zeitgenossen leicht für sich einnehmen.

Nutzen Sie außerdem die Momente des Zuhörens, um Ihr Gegenüber und seine Mimik, Gestik sowie Körperhaltung zu beobachten und auf diese Weise im Einzelfall für Sie wichtige Schlüsse für die weitere Zusammenarbeit zu ziehen.

4. FOKUSSIEREN SIE SICH AUF DEN NUTZEN FÜR IHREN MANDANTEN

Menschen reagieren mitunter etwas ungehalten, wenn sie das Gefühl haben, dass Sie sich als Anwalt nicht genügend für ihre Sache interessieren oder engagieren. Fokussieren Sie sich daher im Gespräch sowie später darauf, was Ihr Mandant – mit Ihnen gemeinsam oder durch Sie – erreichen will. Es geht nicht darum, dass Sie ihm zeigen, dass Sie in diesem oder jenem Punkt Recht haben, oder gar Ihr ganzes Wissen zu einzelnen rechtlichen Problemen ausbreiten. Kommunizieren Sie Ihre Expertise vielmehr konkret auf den gewünschten Nutzen des Mandanten bezogen. Greifen Sie sein Ziel auf und erklären Sie ihm bei der Präsentation Ihrer Dienstleistung, was Sie ganz konkret für ihn tun können. Erzählen Sie ihm „Geschichten", indem Sie ähnlich gelagerte Beispiele – in denen Sie bereits mit Erfolg tätig waren – erläutern. Bieten Sie dem Mandanten Alternativlösungen an, sofern Sie in der Sache wider Erwarten nicht tätig werden können oder wollen.

FAZIT: SETZEN SIE KLAR UND DEUTLICH IHRE GRENZEN

Durch die oben skizzierten Herangehensweisen lässt sich so manches Fettnäpfchen im Umgang mit herausfordernden Mandanten vermeiden oder umschiffen. Nicht immer gelingt es jedoch, schwierige Zeitgenossen kommunikativ „einzufangen". Wenn einzelne trotz aller Bemühungen dennoch laut oder gar persönlich werden, setzen Sie klar und deutlich Grenzen. Lassen Sie sich nicht alles bieten. Nehmen Sie einen solchen Disput nicht persönlich, sondern seien Sie sich Folgendem bewusst: Sie entscheiden im Regelfall, ob Sie das Mandat annehmen oder ablehnen, fortsetzen oder beenden. Manchmal bedarf es jedoch einiger klarer Worte, um auch Ihren Mandanten daran zu erinnern, dass eine erfolgreiche Mandatsbeziehung nicht allein von Ihnen abhängt.

PS: Wie Sie Ihre Mandanten für sich entdecken oder sich deren Bedenken stellen, erfahren Sie in der Folge 15 meines Podcasts „Kommunikationstango" unter **anja-schaefer.eu** (Stand: 18.11.2018).

Mit kollegialen Grüßen

Dr. Anja Schäfer

bis 31.12.2018

DeutscheAnwaltAkademie

10 % Rabatt auf alles*

(außer Fachanwaltslehrgänge und Fachlehrgänge Mediation)

*Wenn Sie bis zum 31.12.2018 ein Seminar für das Jahr 2019 buchen, erhalten Sie einen Frühbucher-Rabatt von 10 % auf diese Seminare – außer auf Fachanwaltslehrgänge und Fachlehrgänge Mediation. Die Kombination dieses Rabattes mit anderen Rabattaktionen bzw. Gutscheinen ist nicht möglich. Der Rabatt kann weder bar ausgezahlt noch nach Ablauf des Aktionszeitraumes nachträglich eingelöst werden. Ein einmal eingelöster Rabatt wird durch eine anschließende Stornierung des Seminars Ihrerseits nicht wieder hergestellt, sondern verfällt. Bitte verwenden Sie folgenden **Rabatt-Code: SVZ2019**

MKG

HIER GEHT ES ZU

MKG ONLINE
FACHINFO-MAGAZIN

IMPRESSUM

FFI-Verlag
Verlag Freie Fachinformationen GmbH
Leyboldstraße 12
50354 Hürth

Ansprechpartnerin
für inhaltliche Fragen im Verlag:
Bettina Taylor
02233 80575-14
taylor@ffi-verlag.de
www.ffi-verlag.de

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

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

Bestellungen
ISBN: 978-3-96225-027-0
Über jede Buchhandlung und beim Verlag. Abbestellungen jederzeit gegenüber dem Verlag möglich.

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

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

juris Das Rechtsportal
0800 57847-33
info@juris.de | www.juris.de/start
zum Gratistest

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

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

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

DeutscheAnwaltAkademie
030 726153-0
daa@anwaltakademie.de
www.anwaltakademie.de

DATEV
800 3283-872
info@datev.de | www.datev.de/anwalt

Fachseminare von Fürstenberg
0221 93738-08
www.fachseminare-von-fuerstenberg.de
Fachanwaltskurse mit nur 9 Präsenztagen

TalentRocket LAW
089 414143-73
info@talentrocket.de | www.talentrocket.de

FORMblitz
0900 1000-836
service@formblitz.de
www.formblitz.de/kanzlei-website

ffi Verlag Freie Fachinformationen
02233 80575-12
info@ffi-verlag.de | www.ffi-verlag.de

Noch aktuellere News gibt es auf mkg-online.de

BESUCHEN SIE UNS AUF MKG-ONLINE.DE

Verpassen Sie keine Ausgabe! Hier geht es zum Newsletter-Abo: mkg-online.de

Folgen Sie uns auch auf facebook!

ffi Verlag

37 gute Gründe, kanzleimarketing.de zu besuchen

Jetzt gratis erfahren, wie Kanzleien Mandanten gewinnen!