

## ▶ **Die Dokumentation der strafgerichtlichen Hauptverhandlung**

Was ist geplant?

▶ **Berufsrechtsbeauftragte in der Kanzlei: Eine neue Compliance Verpflichtung ab dem 1.10.2023**

▶ **Ein Balanceakt zwischen Effizienz und Datenschutz: KI-Chatbots in der Kanzlei**

▶ **Fünf Impulse für eine gelungene Gestaltung der Kanzleiausbildung**

... und weitere Beiträge



### Partnerunternehmen



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

**JURIS**

**schweitzer**  
Fachinformationen

**RA-MICRO**

**DATEV**

**Fachseminare  
von Fürstenberg**

Juristische Fachseminare  
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

**Wolters Kluwer**

**VARIO  
LEGAL**

**ANWALT.DE**

# MKG

INHALT



## ▶ AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Die Dokumentation der strafgerichtlichen Hauptverhandlung: Zehn Fragen und Antworten zum Regierungsentwurf

Von Detlef Burhoff ..... 3



## ▶ AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Berufsrechtsbeauftragte: Eine neue Compliance Verpflichtung ab dem 1.10.2023

Von Tim Günther ..... 8



## ▶ KANZLEIPRAXIS

Ein Balanceakt zwischen Effizienz und Datenschutz: ChatGPT, Bing und Google Bard

Von Rainer Robbel ..... 11



## ▶ KANZLEIFÜHRUNG

Von Auszubildenden zu wertvollen Fachkräften: Fünf Impulse für eine gelungene Kanzleiausbildung

Von Viviane Schrader & Ronja Tietje ..... 15



## ▶ KARRIERE

Die Stimme als Karrieretool: Was junge Anwältinnen und Anwälte über das unsichtbare Soft Skill wissen sollten

Von Ute Bolz-Fischer ..... 19



## ▶ KARRIERE

Erst Networking, dann Akquise: Wie strategisches Networking zum Motor für die Akquise wird

Von Dr. Anja Schäfer ..... 23

FOLGEN SIE UNS AUCH AUF LINKEDIN





©AdobeStock | Microgen

# Der Regierungsentwurf zur Dokumentation/ Digitalisierung der strafgerichtlichen Hauptverhandlung

## Zehn Fragen und Antworten zum Regierungsentwurf

Von Detlef Burhoff

**Bislang wird bei den LG und OLG über die dort stattfindenden strafgerichtlichen Hauptverhandlungen nach § 273 StPO ein Protokoll geführt, das sich darin erschöpft, den formellen Gang der Hauptverhandlung wiederzugeben und die Beachtung der wesentlichen Förmlichkeiten ersichtlich zu machen. In diesem Protokoll wird der Inhalt der Beweisaufnahme, also insbesondere die Einlassung des Angeklagten und die Vernehmungen von Zeugen und Sachverständigen i. d. R. nicht wiedergegeben.**

Vielmehr werden von den Gerichtsmitgliedern, meist vom Berichterstatter, und den anderen Verfahrensbeteiligten eigene Mitschriften erstellt. Die Mitschriften des

Berichterstatters werden dann später bei der Beratung als Gedächtnisstütze über das, was vom Angeklagten und/oder von Zeugen in der Hauptverhandlung gesagt worden ist, verwendet. Dieses Verfahren ist nicht nur fehlerbehaftet, sondern führt häufig auch zu unvollständiger Wiedergabe der Äußerungen in der Hauptverhandlung.

Deshalb gibt es schon seit längerem Forderungen nach einer gesetzlichen Regelung für eine zeitgemäße Dokumentation der strafgerichtlichen Hauptverhandlung durch eine audio-visuelle Aufzeichnung. In der 19. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages hat es dazu den „Entwurf eines Gesetzes zur Nutzung audio-visueller Aufzeichnungen in Strafprozessen“ gegeben (BT-Drucks.

19/11090). Dieser von der damaligen FDP-Fraktion eingebrachte Gesetzentwurf hat sich aber nicht durchgesetzt und ist im Mai 2019 abgelehnt worden.

Die Ampelkoalition hatte sodann in ihrem Koalitionsvertrag eine gesetzliche (Neu)Regelung der Problematik vereinbart. Im Mai 2023 hat die Bundesregierung dazu den „Entwurf für ein Gesetz zur digitalen Dokumentation der strafgerichtlichen Hauptverhandlung“ (im Folgenden kurz: DokHVG-E) vorgelegt. Dieser befindet sich derzeit im Gesetzgebungsverfahren (vgl. BR-Drucks. 227/239). Der erste Durchgang im Bundesrat wurde am 7.7.2023 abgeschlossen (vgl. Beschlussempfehlung BR-Druck. 227/1/23). Es ist daher Zeit, die geplanten Änderungen in einem Überblick vorzustellen.

## Inhaltlicher Überblick der geplanten Änderungen und Neuerungen

### Für welche Hauptverhandlungen ist die Dokumentation vorgesehen?

Vorgesehen ist die digitale Dokumentation der Hauptverhandlung zunächst nur für die erstinstanzlichen Hauptverhandlungen vor den LG und OLG. Ausgenommen sind damit Hauptverhandlungen vor dem AG, da diese i. d. R. deutlich kürzer sind als jene vor den LG und OLG, so dass eine Aufzeichnung und ein Transkript zur Unterstützung der Verfahrensbeteiligten nicht in gleichem Maße erforderlich sein soll. Auch wird in Hauptverhandlungen vor den AG bereits nach geltendem Recht ein Inhaltsprotokoll erstellt, welches zumindest die wesentlichen Ergebnisse der Vernehmungen beinhaltet (§ 273 Abs. 2 Satz 1 StPO). Ebenso ausgenommen sind Berufungs- und die Revisionshauptverhandlungen.

### Wird das Formalprotokoll ersetzt (§ 271 Abs. 1 DokHVG-E)?

Gegenwärtig erfolgt die Dokumentation der strafgerichtlichen Hauptverhandlung gem. § 271 Abs. 1 Satz 1 StPO durch die Aufnahme eines Protokolls. Diese Verpflichtung, jede Hauptverhandlung durch die Aufnahme eines Protokolls – des sog. Formalprotokolls – zu dokumentieren, bleibt bestehen. Ein solches Hauptverhandlungsprotokoll ist demgemäß auch dann aufzunehmen, wenn eine Dokumentation der Hauptverhandlung zusätzlich durch Aufzeichnung und Transkript erfolgt. Aufzeichnung und Transkript sollen (nur) als

Hilfsmittel für die Verfahrensbeteiligten neben das Hauptverhandlungsprotokoll treten, dieses aber nicht ersetzen. Es behält seine Funktion für das Revisionsverfahren auch in den Fällen, in denen eine Aufzeichnung erfolgt (siehe 10). Aufzeichnung und Transkript kommt insoweit keine Protokollfunktion zu.

### Was ist die Grundlage für die 3. digitale Dokumentation (§ 271 Abs. 2 DokHVG-E)?

Rechtsgrundlage für die Einführung der digitalen Dokumentation der strafgerichtlichen Hauptverhandlung wird der neue § 271 Abs. 2 DokHVG-E. Er enthält die Grundnorm zur Dokumentation. Aufgrund der Neuregelung in § 271 Abs. 2 Satz 2 DokHVG-E erfolgt die Dokumentation von Hauptverhandlungen, die erstinstanzlich vor dem LG oder dem OLG stattfinden, durch eine Tonaufzeichnung, die automatisiert in ein elektronisches Textdokument (Transkript) zu übertragen ist.

Sie sind digital auch mit einer Bildaufzeichnung nur dann zu dokumentieren, wenn eine nach § 19 Abs. 1 StPOEG-E erlassene Rechtsverordnung dies vorsieht. Nach § 19 Abs. 1 Satz 2 StPOEG-E erhalten nämlich die Landesregierungen die Regelungskompetenz, abweichend von § 271 Abs. 2 Satz 2 StPO die Hauptverhandlung zusätzlich durch eine Bildaufzeichnung zu dokumentieren. Vorgehen als Grundlage für die Transkription ist also nicht zwingend eine audio-visuelle Dokumentation der Hauptverhandlung.

Aufzuzeichnen ist die gesamte Hauptverhandlung vom Aufruf der Sache bis zur Verkündung des Urteils. Die Tonaufzeichnung ist Voraussetzung für die Transkription. Durch sie werden die wesentlichen pro-

zedual bedeutsamen Informationen festgehalten. Sie muss bei jeder digitalen Dokumentation der Hauptverhandlung erfolgen. Die Tonaufzeichnung ist automatisiert in ein Textdokument zu übertragen. Durch die Verschriftung mittels Transkriptionssoftware soll den Verfahrensbeteiligten ein Arbeitsmittel an die Hand gegeben werden, das der Aufzeichnung in seiner Praktikabilität erheblich überlegen ist.

### Was geschieht bei einer 4. vorübergehenden technischen Störung (§ 273 Abs. 1 DokHVG-E)?

In § 273 Abs. 1 DokHVG-E ist vorgesehen, dass eine vorübergehende technische Störung der Aufzeichnung oder der Transkription den Fortgang der Hauptverhandlung nicht hindert. Die Hauptverhandlung kann in diesem Fall fortgesetzt werden.

### Ausschluss der Öffentlichkeit: Wann kann von einer 5. Transkription abgesehen werden (§ 273 Abs. 2 DokHVG-E)?

In § 273 Abs. 2 DokHVG-E ist vorgesehen, dass in Fällen, in denen „die Voraussetzungen für einen Ausschluss der Öffentlichkeit wegen der Gefährdung der Staatssicherheit nach § 172 Nr. 1 GVG oder einer Gefährdung des Lebens, des Leibes oder der Freiheit eines Zeugen oder einer anderen Person nach § 172 Nr. 1a GVG vorliegen“, das Gericht durch unanfechtbaren Beschluss von Aufzeichnung und deren Transkription absehen können soll. Wieso gerade in diesen Fällen eine Aufzeichnung, die nur Grundlage eines Transkripts sein soll, der verlässlichen Dokumentation des Inhalts der Hauptverhandlung entgegenstehen soll, erschließt sich nicht.



## 6. In welcher Sprache erfolgt die Aufzeichnung (§ 273 Abs. 3 DokHVG-E)?

Maßgeblich für die Tonaufzeichnung und ihre Transkription sollen nur Äußerungen in deutscher Sprache sein. Die Vorschrift knüpft an § 184 Satz 1 GVG an, wonach die Gerichtssprache deutsch ist. Damit wird klargestellt, dass insbesondere im Fall der Teilnahme eines Dolmetschers in der Hauptverhandlung nur die Übersetzung in die deutsche Sprache aufgezeichnet und transkribiert werden muss. Wird aber nur die deutsche Sprache aufgezeichnet, sind Fragen der „richtigen“ Übersetzung weiterhin in der Hauptverhandlung zu klären und können nicht im Nachgang mit Hilfe der Dokumentation aufgeworfen werden. Zum anderen folgt daraus, dass die zum Einsatz kommenden Transkriptionsprogramme keine Transkription anderer Sprachen leisten müssen, was die Anforderungen an die Software erheblich reduziert.

## 7. Wie werden Aufzeichnungen und Transkripte verwendet (§ 273a DokHVG-E)?

Nach § 273a Abs. 1 Satz 1 DokHVG-E sind die Aufzeichnungen und die Transkripte als Dokumente zu den Akten zu nehmen. Aufzeichnung und Transkripte unterfallen als Aktenbestandteil – unter dem Vorbehalt des § 273b StPO-E – also dem Akteneinsichtsrecht der Verfahrensbeteiligten (§§ 32f, 147, 406e StPO). Ferner findet § 499 StPO auf die Aufzeichnung und das Transkript Anwendung, weshalb Kopien der Dateien, die die Aufzeichnung und das Transkript enthalten und im Rahmen der Akteneinsicht überlassen worden sind, unverzüglich gelöscht werden müssen, wenn sie nicht mehr erforderlich sind.

Die Verwendung der Aufzeichnung und des Transkripts sind nach § 273a Abs. 2 Satz 1 DokHVG-E grundsätzlich nur für Zwecke des Strafverfahrens zulässig.

## 8. Wer hat Zugang zu Aufzeichnungen und Transkripten (§ 273b DokHVG-E)?

§ 273b DokHVG-E regelt den Zugang zu Aufzeichnungen und Transkripten einschließlich der Einsichtnahme und Überlassung an Dritte. Aufzeichnung und Transkript sollen den Verfahrensbeteiligten möglichst schnell, soweit technisch machbar, zur Verfügung gestellt werden, um den Verfahrensbeteiligten als Grundlage für präzise Vorhalte und zur Vorbereitung des Plädoyers und des Urteils zu dienen. Sie sind „unverzüglich“, also ohne schuldhaftes Zögern, zur Verfügung zu stellen. Kommt es zu Verzögerungen, soll aber aus der Regelung kein subjektiver Anspruch der Verfahrensbeteiligten folgen, der das Gericht zwingen könnte, Unterbrechungsanträgen stattzugeben.

Die Form der Zurverfügungstellung von Aufzeichnung und Transkript richtet sich nach der Form der Gewährung von Ak-



## Anwaltspraxis Premium

Umfangreiches Fachwissen für alle Fach- und Allgemeinanwälte: Recherchieren Sie in hochwertigen, aktuellen Inhalten aus über 14 Rechtsgebieten. Bilden Sie sich mit zielgerichteten Online-Seminaren weiter und gestalten Sie Ihre Arbeit mit digitalen Assistenten noch effizienter.

Modul jetzt 30 Tage gratis testen:

[shop.wolterskluwer-online.de/recht/wolters-kluwer-anwaltspraxis](https://shop.wolterskluwer-online.de/recht/wolters-kluwer-anwaltspraxis) →

teneinsicht in elektronische Akten (§ 273b Abs. 1 Satz 2 DokHVG-E). Verletzte und andere in § 403 Satz 2 genannte Personen können, wenn sie nicht durch einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin vertreten werden, Aufzeichnung und Transkript nach jedem Verhandlungstag in Diensträumen unter Aufsicht einsehen (§ 273b Abs. 2 DokHVG-E).

Nach § 273b Abs. 3 DokHVG-E dürfen Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen Aufzeichnung und Transkript nicht den Mandanten überlassen. Zulässig ist es allerdings, dass der Rechtsanwalt dem Mandanten die Aufzeichnung vorführt und Einsicht in die Transkripte gewährt. Auch die Weitergabe an Dritte zu Verfahrenszwecken ist möglich.

**9. Können Verfahrensbeteiligte anhand des Protokolls die Revision betreiben (§ 352 Abs. 3 DokHVG-E)?**

Ein Argument der Befürworter einer Dokumentation der strafgerichtlichen Hauptverhandlung war in der Vergangenheit, dass durch die verlässliche Dokumentation dessen, was Zeugen und Sachverständige in der Hauptverhandlung gesagt haben, die Revision durch das dann vorhandene Wortprotokoll einfacher geführt werden

könnte. Dieses Argument ist von den Kritikern u. a. immer gegen eine Änderung angeführt worden.

Die Problematik löst in Zukunft § 352 Abs. 3 DokHVG, der ein Rekonstruktionsverbot ausspricht. Die Vorschrift enthält nämlich eine „Klarstellung“, dass das bloße objektive Vorhandensein eines Beweismittels für den Erweis der behaupteten Tatsachen nicht genügt. Vielmehr muss der Verfahrensmangel ohne Weiteres, also „auf einen Blick“, erkennbar sein, ohne dass in tatrichterliche Auslegungs- und Beurteilungsspielräume eingegriffen wird. Umfangreiche Beweismittel, die einer wertenden Zusammenfassung und Auslegung bedürfen, eben etwa stundenlange Mitschnitte von Aussageinhalten, scheiden damit zum Nachweis des Verfahrensfehlers aus. Klargestellt wird außerdem, dass ein ohne weiteres erkennbarer Verfahrensmangel auch dann nicht vorliegt, wenn der Beweiswert des benannten Beweismittels durch den weiteren Verlauf der Hauptverhandlung, also andere in die Gesamtwürdigung des Tatgerichts einzustellende Beweisumstände, seine Beweisbedeutung verloren haben kann. Nur wenn ein nachträglicher Bedeutungsverlust des Beweismittels offensichtlich auszuschließen ist, kann von einem Rechtsfehler (§ 337 Abs. 1 StPO) ausgegangen werden.

**10. Was sind die zeitlichen Vorgaben?**

Die Dokumentation der strafgerichtlichen Hauptverhandlung wird zunächst bei den erstinstanzlichen Strafsenaten der OLG pilotiert werden. Mit Ablauf dieser Pilotierungsphase zum 1.1.2030 sind dann alle erstinstanzlichen Hauptverhandlungen vor den Land- und Oberlandesgerichten verpflichtend zu dokumentieren. Bis dahin ist also noch ein wenig Zeit.

Mit kollegialen Grüßen

*U. Burhoff*  
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](http://burhoff.de) sowie [blog.burhoff.de](http://blog.burhoff.de).

 [burhoff.de](http://burhoff.de)

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

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

Jetzt klicken und informieren: [datev.de/anwalt](http://datev.de/anwalt)



Zukunft gestalten.  
Gemeinsam.



MkG verschenkt 100 Freitickets

**RA  
EXPO**

DAS ORIGINAL

# Die neue Fachmesse für Deine Anwaltskanzlei!

Erlebe die neuesten Digitalisierungslösungen  
live an über 50 Messeständen.  
Künstliche Intelligenz zum Anfassen u.v.m.

Sichere Dir Dein Freiticket im Wert von  
59,00 € mit dem Code „**FFI100**“ unter:  
[www.buchung.raexpo.de](http://www.buchung.raexpo.de)

100 %  
RABATT

RA EXPO

# TICKETS

Promotioncode: **FFI100**



100%  
RABATT



©AdobeStock Dllak

## Berufsrechtsbeauftragte in der Kanzlei: Eine neue Compliance-Verpflichtung ab dem 1.10.2023

### Was Anwältinnen und Anwälte jetzt wissen müssen

Von Tim Günther

Die Satzungsversammlung hat mit Wirkung zum 1.10.2023 einen neuen § 31 BORA geschaffen, wonach alle zugelassenen Berufsausübungsgesellschaften berufsrechtlich verpflichtet werden, jeweils geeignete Maßnahmen zur Einhaltung des Berufsrechts zu schaffen. Der Maßnahmenkatalog reicht von der Bestellung eines bzw. einer (internen oder externen) Berufsrechtsbeauftragten über berufsrechtliche Schulungen bis hin zu elektronischen Überwachungssystemen – die konkreten Maßnahmen hängen von dem Ergebnis der zuvor erfolgten Risikoanalyse ab. Größere Kanzleien (ab regelmäßig elf Berufsträgern) müssen diese Maßnahmen zudem dokumentieren und regelmäßig aktualisieren.

#### Grundlage in der BRAO

Der neue § 31 BORA wurde im Anschluss an § 59e Abs. 2 BRAO geschaffen. Die Berufsausübungsgesellschaft hat insoweit seit August 2022 nach § 59e Abs. 2 BRAO ohnehin durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass berufsrechtliche Verstöße frühzeitig erkannt und abgestellt werden. Wenn an der Berufsausübungsgesellschaft Personen beteiligt sind, die Angehörige eines in § 59c Abs. 1 S. 1 BRAO genannten Berufs (also Angehörige anderer Berufe wie Steuerberater, Patentanwälte oder auch beratende Betriebswirte, Ärzte oder Architekten) sind, ist durch geeignete gesellschaftsvertragliche Vereinbarungen sicherzustellen, dass die Berufsausübungsgesellschaft für die Einhaltung der

Berufspflichten sorgen kann. Eine nähere Ausgestaltung dieser „Maßnahmen“ ist im Gesetz nicht vorgesehen und findet sich auch nicht in der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 19/27670, 185).

#### Berufsrechts-Compliance: Wer ist betroffen?

Die Norm ist nunmehr durch die Satzungsversammlung dahingehend konkretisiert worden, dass der Anwaltschaft neben Vorschlägen zur Umsetzung von Compliance-Maßnahmen auch konkrete Berufspflichten an die Hand gegeben werden. Die Norm betrifft jede „zugelassene“ Berufsausübungsgesellschaft. Gemäß § 59f Abs. 1 S. 1 BRAO benötigen Berufsausübungsgesellschaften in der Regel die Zulassung durch die Rechtsanwaltskammer, mit Ausnahmen für:



► Reine Personengesellschaften (GbR und PartG) ohne Haftungsbeschränkung und bei denen als Gesellschafter bzw. Gesellschafterinnen und als Mitglieder der Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane ausschließlich:

- ✿ Rechtsanwältinnen oder Rechtsanwälte oder
- ✿ Angehörige eines in § 59c Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BRAO genannten Berufs (vor allem Steuerberater oder Patentanwälte) angehören.

Freiwillig zugelassene Berufsausübungsgesellschaften sind ebenfalls von den neuen Berufspflichten betroffen.

## Risikoanalyse: Was muss bewertet werden?

Berufsausübungsgesellschaften haben nach § 31 Abs. 1 BORA laufend ihre konkreten Risiken für Berufsrechtsverstöße zu ermitteln und diese zu bewerten, insbesondere solche Risiken, die sich aus ihrer Zusammensetzung und Organisationsstruktur, ihren Tätigkeitsfeldern sowie ihren Mandaten ergeben.

Die Berufsausübungsgesellschaft wird demnach zu bewerten haben, welche Mandate sie üblicherweise annimmt (z. B. Verkehrsrecht oder Gesellschafterstreitigkeiten), welchen Mandantenkreis sie dabei bedient (z. B. Unternehmer oder Verbraucher) und unter welchen Rahmenbedingungen (z. B. Anzahl der Berufsträger bzw. Berufsträgerinnen und Standorte) diese Leistungen erbracht werden. Aus einer Gesamtschau dieser Parameter lassen sich sodann konkrete Risiken für einzelne Berufspflichten ableiten. Es gilt die Formel „Risiko = Schaden x Eintrittswahrscheinlichkeit“; die Berufsausübungsgesellschaft muss demnach für jede einzelne Berufspflicht bestimmen bzw. bewerten, wie hoch die Wahrscheinlichkeit

eines Verstoßes ist und welcher Schaden durch den möglichen Verstoß (berufs-, zivil- und strafrechtlich) entstehen könnte.

Beispielsweise besteht bei einer Berufsausübungsgesellschaft mit einem Inkassogeschäft ein höheres Risiko eines Verstoßes gegen die Fremdgeldregelungen (§ 4 BORA) oder das Umgehungsverbot (§ 12 BORA). Eine Kanzleiboutique müsste das Thema „Interessenkollision und Sozietätswechsler“ näher beleuchten und bewerten. Größere Einheiten stehen vor der Herausforderung, vor allem in der Mandatsannahme ein transparentes System zur Kollisionsprüfung nach § 43a Abs. 4 BRAO zu etablieren. Bei werbeaffinen Berufsausübungsgesellschaften kann sich unter Umständen das Risiko des Bruchs der Schweigepflicht durch Offenbarung der Mandatsnamen zu Werbezwecken (§ 43a Abs. 1 BRAO) oder eines Verstoßes gegen das Vermittlungsverbot, z. B. beim Ankauf von sog. „Leads“ (§ 49b Abs. 3 BRAO), eher realisieren.

## Maßnahmenkatalog

Auf Basis der Risikoanalyse nach § 31 Abs. 1 BRAO stellen Berufsausübungsgesellschaften durch geeignete Maßnahmen sicher, dass berufsrechtliche Verstöße verhindert oder zumindest frühzeitig erkannt und abgestellt werden. Die Implementierung der konkreten Maßnahmen hängt dann von den jeweiligen Kanzleifaktoren und -rahmenbedingungen ab. Die Norm zählt hierzu ein paar Beispiele auf, welche weder zwingend noch abschließend sind. Geeignete Maßnahmen können insbesondere sein:

- die Bestellung einer oder eines Berufsrechtsbeauftragten;
- berufsrechtliche Schulungen;
- elektronische Systeme zur Vermeidung von Interessenkollisionen;

- die elektronische Überwachung von Anderkonten zur Sicherstellung der Verpflichtungen nach § 4 BORA;
- eine interne Hinweismeldestelle für berufsrechtsbezogene Beschwerden.

Die Bestellung einer oder eines – internen oder externen – Berufsrechtsbeauftragten ist nach Überzeugung des Ausschusses 2 der Satzungsversammlung die wichtigste und zugleich sinnvollste Maßnahme im Rahmen des § 59e Abs. 2 BRAO. Allein die Tatsache, dass es innerhalb der Berufsausübungsgesellschaft eine berufsrechtlich verantwortliche Person gibt, an die man sich bei Fragen oder Zweifeln wenden kann, wird viele aus Unkenntnis begangene Berufsrechtsverstöße vorbeugen (dazu: Diller, Antrag Ausschuss 2 der Satzungsversammlung vom 05.04.2023; S. 3). Die Funktion des Berufsrechtsbeauftragten kann dabei auch noch mit anderen Ämtern (bspw. Datenschutzbeauftragter oder Geldwäschebeauftragter) kombiniert werden. Erforderlich dürften jedoch vertiefte Sachkenntnisse des anwaltlichen Berufsrechts sein. Dieses Fachwissen müsste der oder die Berufsrechtsbeauftragte dann regelmäßig auffrischen und idealerweise jährlich im Rahmen einer berufsrechtlichen Schulung an die Berufskollegen und Berufskolleginnen weitergeben.

Neben der Bestellung einer oder eines Berufsrechtsbeauftragten (ggf. kombiniert mit einer berufsrechtlichen Meldestelle) und der Schulung sind elektronische Systeme zur Kollisionsprüfung und der Überwachung des Fremdgeldes geeignete Maßnahmen. Der Grund liegt darin begründet, dass gerade im Mandatsgeschäft mit wechselseitigen Beziehungen und häufig örtlich bestimmten Parteien (wie z. B. im Familienrecht, dem Verkehrsrecht oder auch dem Gesellschaftsrecht) eine Interessenkollision nach § 43a Abs. 4 BRAO i. V. m. § 2 BORA übersehen wird. Im laufenden Mandatsge-

schäft sollte die elektronische Kollisionsprüfung vor Mandatsannahme (durch Eingabe der Mandanten und Gegner) daher zur täglichen Routine gehören. Ein Mechanismus zur Vorbeugung von Verstößen gegen die unverzügliche Auszahlung von Fremdgeld (§ 4 BORA) soll die elektronische Überwachung von Anderkonten darstellen. Auch hier enthält die Norm keine Konkretisierung. Es empfiehlt sich daher (ohnehin), Fremdgelder gar nicht erst auf Anderkonten zu parken, sondern umgehend auszukehren oder aber – sofern möglich – mit offenen Vergütungsforderungen zu verrechnen. Eine elektronische Überwachung der Anderkonten könnte in der routinemäßigen Meldung an die zuständigen sachbearbeitenden Berufsträger liegen.

## Dokumentation

Nach § 31 Abs. 3 BORA haben Berufsausübungsgesellschaften, die regelmäßig mehr als zehn Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten oder andere Angehörige eines in § 59c Absatz 1 Satz 1 BRAO genannten Berufs beschäftigen, die Risikoanalyse nach Absatz 1 und die getroffenen Maß-

nahmen nach Absatz 2 zu dokumentieren und diese Dokumentation spätestens alle zwei Jahre zu aktualisieren. Nähere Anforderungen an die Dokumentationspflicht enthält die Norm nicht. Neben einer Darstellung der Risikoanalyse (vor allem zur Mandats-, Mandanten- und Kanzleistruktur) und der Zeichnung bzw. Beschreibung der Risikomatrix für jede einzelne Berufspflicht enthält die Dokumentation sodann die jeweiligen technischen und organisatorischen Maßnahmen und Arbeitsanweisungen in der Berufsausübungsgesellschaft. Abgestellt wird auf die Anzahl der „regelmäßig“ (d. h. im Jahresdurchschnitt) beschäftigten Berufsträger und Berufsträgerinnen.

## Fazit: frühzeitige Prüfung ratsam

Die zugelassenen Berufsausübungsgesellschaften müssen daher jetzt ihre jeweiligen berufsrechtlichen Risiken bewerten, entsprechende Maßnahmen zur Verhinderung oder zumindest frühzeitigen Erkennung von Verstößen implementieren und diese sodann dokumentieren. Zu den wirksamsten Maßnahmen gehören die Bestellung eines (in- oder externen) Berufsrechtsbeauftrag-

ten, berufsrechtliche Schulungen und die elektronische Überwachung von Interessenkonflikten und Fremdgeldern.

Die Kanzlei Jähne Günther steht als externer Berufsrechtsbeauftragter zur Verfügung und bietet Pakete für Kanzleien unterschiedlicher Größen an.

Jetzt informieren:  
[berufsrechtsbeauftragter.de](https://berufsrechtsbeauftragter.de)

Mit kollegialen Grüßen

Tim Günther



### Tim Günther

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

[jaehne-guenther.de](https://jaehne-guenther.de)



# Juris

KANN ICH ZUM BERUFSSTART  
EINFACH AN ALLES DENKEN?

**JA. MIT JURIS.**



Jetzt hier Produkte auswählen und juris 30 Tage kostenfrei nutzen.

**juris.de** Wissen, das für Sie arbeitet.



## Ein Balanceakt zwischen Effizienz und Datenschutz: ChatGPT, Bing und Google Bard

### Aktuelle Herausforderungen beim Einsatz von KI-Chatbots in Kanzleien und Unternehmen

Von Rainer Robbel

**In einer zunehmend digitalisierten Welt werden zukünftig auch Künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen zu zentralen Bestandteilen unseres Kanzleialltags werden. Microsoft Bing Chat, Google Bard und ChatGPT (Generative Pre-trained Transformer) sind derzeit wohl die bekanntesten und verbreitetsten KI-Chatbots. Dabei spielt Microsoft auch bei ChatGPT eine Rolle, erst im Januar dieses Jahres gab Microsoft eine Partnerschaft mit OpenAI bekannt. Es gibt ähnlich strukturierte KI-Modelle, z. B. den europäischen Open Source Chatbot „Open Assistant“, auf welche die nachfolgend dargestellten Erkenntnisse gleichsam anwendbar sind.**

Während Google Bard dazu entwickelt wurde, Gedichte und lyrische Texte zu generieren, die kaum von denen eines menschlichen Autors zu unterscheiden sind, ist ChatGPT darauf spezialisiert, interaktive Gespräche zu führen und Antworten auf eine Vielzahl von Fragen zu geben. Beide KI-Modelle basieren auf riesigen Datensätzen, die aus dem Internet extrahiert wurden, was ihnen eine beeindruckende Fähigkeit verleiht, menschenähnlichen Content zu produzieren.

Trotz der faszinierenden Anwendungsmöglichkeiten, sind derzeit zahlreiche Fragen, insbesondere zu Datenschutz und -sicherheit sowie Urheberrecht, aber auch im Hinblick auf den Wahrheitsgehalt und die Nachprüfbarkeit der Antworten, die ein

solcher Chatbot liefert, noch nicht abschließend geklärt. In diesem Beitrag soll ein Blick auf die datenschutzrechtlichen Aspekte geworfen werden, denn die Fähigkeiten dieser KI-Modelle bringen eine Reihe von Datenschutzherausforderungen mit sich.

Bevor ich jedoch zu den rechtlichen Gesichtspunkten komme, gebe ich zunächst einmal einen kurzen Überblick darüber, was Rechtsanwältinnen und -anwälte mit einem solchen KI-Chatbot überhaupt anfangen können.

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte können KI-Chatbots auf verschiedene Arten nutzen, um ihre Arbeit effizienter und effektiver zu gestalten. Nachfolgend stelle ich am Beispiel von ChatGPT einige



Möglichkeiten vor, wie KI-Chatbots in der juristischen Praxis sinnvoll eingesetzt werden können:

## 1. Recherche und Rechtsauslegung:

ChatGPT kann verwendet werden, um umfangreiche Recherchen durchzuführen und rechtliche Fragestellungen zu klären. So können Anwältinnen und Anwälte Fragen formulieren und von ChatGPT relevante Fallgesetze, Präzedenzfälle, rechtliche Theorien und Argumentationsansätze erhalten.

## 2. Verfassen von Rechtsdokumenten:

ChatGPT kann beim Verfassen von Rechtsdokumenten, wie Verträgen, Schriftsätzen, Gutachten und Rechtsausführungen, unterstützen. Die Anwenderin oder der Anwender kann den Inhalt grob skizzieren und ChatGPT um Vorschläge für die Formulierung bitten.

## 3. Kommunikation mit der Mandantschaft:

Die unter Ziff. 1 dargestellte Grobrecherche kann dazu genutzt werden, um Anfragen von Mandantinnen und Mandanten zu beantworten. Auf diese Weise können schnell erste, vorläufige rechtliche Einschätzungen abgegeben oder allgemeine rechtliche Informationen vermittelt werden, ohne dass lange in der Fachliteratur gesucht werden muss. Dabei sind die von ChatGPT formulierten Antworten zumeist in einfacher, mandantengerechter Sprache verfasst.

## 4. Vorbereitung von Gerichtsverhandlungen:

ChatGPT kann bei der Vorbereitung von Gerichtsverhandlungen helfen, indem es bei der Formulierung von Argumenten Fragen an Zeuginnen und Zeugen und rechtlichen Standpunkten unterstützt.

## 5. Einschätzung von Rechtsrisiken:

Anwältinnen und Anwälte können ChatGPT verwenden, um potenziell rechtliche Risiken in verschiedenen Szenarien zu bewerten. Dies kann bei der Entscheidungsfindung und der Beratung der Mandantschaft hilfreich sein.

## 6. Fortbildung und Weiterbildung:

ChatGPT kann als Lernwerkzeug dienen, um sich über neue rechtliche Entwicklungen, Gesetzesänderungen und aktuelle Rechtsprechung auf dem Laufenden zu halten.

## 7. Generelle Rechtsfragen:

Anwältinnen und Anwälte können ChatGPT verwenden, um allgemeine rechtliche Fragen zu klären, die möglicherweise keine spezifische Recherche erfordern. Dies kann Zeit sparen, insbesondere wenn es sich um grundlegende Informationen handelt.

Wichtig ist jedoch zu beachten, dass ChatGPT als KI-Technologie nicht als Ersatz für professionelle juristische Beratung oder Expertise dienen sollte. Rechtsanwältinnen und -anwälte sollten die von ChatGPT bereitgestellten Informationen stets kritisch prüfen und ihre eigenen rechtlichen Kenntnisse und Erfahrungen einbringen, um genaue und angemessene Ratschläge zu geben.

Außerdem ist für die Qualität des Ergebnisses vor allem die Qualität der Frage bzw. der Anweisung entscheidend. Diese sollte so eindeutig formuliert sein, dass darauf eine konkrete und eindeutige Antwort gegeben werden kann. Je genauer die Fragestellung ist, umso exakter wird die Antwort ausfallen. Im Netz finden sich zudem einige

gute Anleitungen, wie man das gesamte Potenzial der KI freisetzen kann.

## Verarbeitung personenbezogener Daten durch die KI-Chatbots

Die Funktionsweise von KI-Modellen, wie Google Bard und ChatGPT, basiert auf dem Trainieren mit umfangreichen Datensätzen. Dies erfordert, dass große Mengen an Daten gesammelt und gespeichert wurden, um überhaupt eine Datenbasis für die KI zu schaffen. Um diese Datenbasis stets aktuell zu halten - und vor allem, um genauere Ergebnisse erzielen zu können, saugen die KI-Modelle ständig weiter nach allen möglichen Daten. Quellen dieser Daten sind dabei erstens alle im Internet öffentlich zugänglichen Daten und zweitens die Daten der Nutzer, die diese bei der Interaktion mit den Chatbots preisgeben.

Hier liegen die ersten Probleme, denn nicht alles, was im Internet veröffentlicht wird, darf so einfach für andere Zwecke durch Dritte genutzt werden. Anders ausgedrückt: Wenn ein Name einer natürlichen Person im Impressum einer Website veröffentlicht ist, dann geschieht dies, weil diese dazu rechtlich verpflichtet ist. Das bedeutet aber keineswegs, dass OpenAI oder Microsoft dieses Datum für ihre KI-Modelle nutzen darf.

## ChatGPT und die italienische Datenschutzaufsichtsbehörde

Die italienische Datenschutzaufsichtsbehörde „Garante per la protezione dei dati personali“ hatte ChatGPT am 31. März dieses Jahres als erste und einzige europäische Datenschutzaufsicht vorübergehend gesperrt. Grund für diese Maßnahme war

ein am 20. März 2023 gemeldetes Datenleck, das Nutzerdaten und Zahlungsinformationen betraf. Darüber hinaus erkannten die italienischen Datenschützer zahlreiche Verletzungen der DSGVO. So seien den Nutzerinnen und Nutzern von ChatGPT und den betroffenen Personen, deren Daten durch OpenAI gesammelt werden, keine hinreichenden Informationen hierüber zur Verfügung gestellt worden. Zudem fehle es an einer Rechtsgrundlage für die massive Sammlung und Verarbeitung personenbezogener Daten, die für das Training der Algorithmen genutzt würden. Auch war den italienischen Datenschützern nicht klar, wie OpenAI den Jugendschutz gewährleiste.

Erst nachdem OpenAI die Nutzungsbedingungen überarbeitet und eine Altersprüfung eingeführt hatte, hob Italien die Sperrung von ChatGPT am 29. April 2023 wieder auf.

Dennoch sind einige Fragen bislang unbeantwortet geblieben, insbesondere was das Sammeln und Verarbeiten von personenbezogenen Daten betrifft.

## Ansicht anderer Datenschutzaufsichtsbehörden

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz in Deutschland teilte Anfang April 2023 mit, dass ein vergleichbares Vorgehen, also ein Verbot bzw. eine Sperre der Nutzung von ChatGPT auch in Deutschland möglich sei. Allerdings sei dies nicht von ihm, sondern durch die hierfür zuständigen Landesdatenschutzbehörden auf Länderebene zu entscheiden. Nach derzeitigem Kenntnisstand stehen die Landesdatenschutzbeauftragten sowohl untereinander als auch mit der italienischen Datenschutzhilfebehörde in Verbindung und werten aktuell die vorhandenen Erkenntnisse aus. Die Nutzung von ChatGPT für Nutzerinnen und Nutzer aus Deutschland ist daher zunächst weiterhin möglich.

Ebenfalls im April hat auch der Europäische Datenschutzausschuss („EDSA“) offiziell mitgeteilt, dass die Mitglieder des Datenschutzausschusses über ChatGPT diskutieren würden. Konkrete Ergebnisse liegen auch hier noch nicht vor. Jedoch haben die

Mitglieder des EDSA entschieden, eine spezielle Task Force einzurichten, um die Zusammenarbeit der Datenschutzbehörden aus den einzelnen EU-Mitgliedstaaten zu fördern und Informationen über mögliche datenschutzrechtliche Durchsetzungsmaßnahmen auszutauschen, die die Datenschutzbehörden ergreifen könnten. Dies könnte durchaus zu einer schnelleren Umsetzung von Sperrungen, Verboten oder sonstigen Maßnahmen in allen EU-Mitgliedstaaten führen - oder auch zu einem erneuten Verbot einer KI-Anwendung.

## Nutzung von KI-Chatbots in Anwaltskanzleien und Unternehmen

Der Anwendungsbereich der Datenschutzgesetze (DSGVO, BDSG) ist nur dann eröffnet, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden. Wenn also Anwaltskanzleien oder deren Mandantinnen und Mandanten einen KI-Chatbot nutzen, ist folglich eine Interaktion jedenfalls dann unbedenklich, wenn keine personenbezogenen Daten in den Chat eingegeben werden.

#NewLaw

VARIOLEGAL

**FLEXIBLE  
PROJEKTJURISTEN  
FÜR RECHTSABTEILUNGEN**

[WWW.VARIOLEGAL.DE](http://WWW.VARIOLEGAL.DE)

Dabei ist jedoch zu beachten, dass es häufig nicht damit getan ist, nur die unmittelbar identifizierenden Merkmale bei der Eingabe der Frage zu vermeiden. Wenn der Sachverhalt, den man eingibt, zahlreiche mittelbar identifizierbare Merkmale enthält, besteht gerade bei den hoch entwickelten Algorithmen und angesichts der Lernfähigkeit der KI das Risiko, dass diese Personen mit dem Sachverhalt in Verbindung gebracht und auf diese Weise nicht nur identifiziert, sondern dass diese Daten möglicherweise auch mit anderen Quellen verbunden und so Profile gebildet werden. Möglicherweise zieht sich die KI ohne das Wissen des Anwenders, z. B. über dessen Website oder Social Media-Auftritte, weitere Informationen, sodass letztlich durch das Vermeiden von unmittelbar identifizierenden Daten lediglich eine Pseudonymisierung, nicht aber eine Anonymisierung erreicht wird. Will die Anwenderin oder der Anwender das nicht, um nicht in den Anwendungsbereich der Datenschutzgesetze zu kommen, so muss sie oder er ggf. die Frage so stark abstrahieren, dass die KI keine ausreichend konkrete und verwertbare Antwort liefern kann.

Es wird zudem dringend empfohlen, den Einsatz von KI-Chatbots mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu regeln. Ein Verbot dürfte sich kaum durchsetzen lassen, zumal die KI den Kanzleialltag durchaus bereichern und, wie die oben aufgezählten Anwendungsbeispiele zeigen, bisweilen auch erleichtern dürfte.

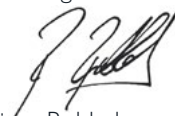
Dabei kommt es letztlich nicht darauf an, ob das Ganze über den Arbeitsvertrag, eine Richtlinie oder eine Verpflichtungserklärung geregelt wird. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber im Zweifel nachweisen kann, dass er seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den rechtskonformen Umgang mit

KI-Chatbots, wie ChatGPT, Bing Chat oder Bard, belehrt und darauf hingewiesen hat, dass man keine Daten eingeben darf, aus denen unmittelbar oder auch nur mittelbar auf eine natürliche Person geschlossen werden kann. Verstößt ein Mitarbeiter dennoch gegen eine solche eindeutige und unmissverständliche Weisung, wird im Regelfall die Verantwortung vom Arbeitgeber auf den Mitarbeiter übergehen. Dann spricht man von einem sogenannten Mitarbeiterexzess.

Die Weiterentwicklung von KI-Technologien wie Google Bard und ChatGPT ist zweifellos faszinierend, aber es ist von entscheidender Bedeutung, dass diese Entwicklungen im Einklang mit den Prinzipien des Datenschutzes und der ethischen Verantwortung stehen. Nur so wird sich auf Dauer sicherstellen lassen, dass alle Arten von KI-Systemen und Anwendungen die Gesellschaft positiv beeinflussen und gleichzeitig die Privatsphäre und Sicherheit der Nutzerinnen und Nutzer gewahrt werden.

Übrigens: Der Verfasser hat diesen Beitrag unter tätiger Mithilfe von ChatGPT erstellt.

Mit kollegialen Grüßen



Rainer Robbel



#### Rainer Robbel

ist Rechtsanwalt in der Kanzlei ETL-Rechtsanwälte GmbH, Niederlassung Köln. Er ist als Datenschutzauditor (Bitkom-zert.) und externer Datenschutzbeauftragter (TÜV-zert.) für zahlreiche verschiedene Unternehmen tätig.

 [etl-rechtsanwaelte.de](http://etl-rechtsanwaelte.de)



## Gratis für Sie!

**Aktuelle Fachzeitschriften und Datenbanken kostenlos testen!**



**8 Gutscheine für den Berufseinstieg!**

Fordern Sie am besten gleich Ihr Gutschein-Heft an:  
[bestellung@schweitzer-online.de](mailto:bestellung@schweitzer-online.de)  
 Stichwort: MKG2023-2024

**Schweitzer Thema**  
 Interessante, wissenswerte  
 Aspekte aus der Berufspraxis

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

Der Schweitzer Webshop:  
[www.schweitzer-online.de](http://www.schweitzer-online.de)

**schweitzer**  
 Fachinformationen





## Von Auszubildenden zu wertvollen Fachkräften

### Fünf Impulse für eine gelungene Gestaltung der Kanzleiausbildung

Von Viviane Schrader & Ronja Tietje

**Zum 1. August hat das neue Ausbildungsjahr begonnen. Die ersten Wochen der Ausbildung sind vorüber und die aufregende Zeit des Neuanfangs weicht allmählich einer gewissen Routine. Damit die Ausbildungszeit sowohl für ausbildende Kanzleien als auch für die Auszubildenden selbst zum Erfolg wird, soll im folgenden Beitrag auf fünf Bereiche genauer eingegangen werden – diese dienen als Anregung für eine gute Gestaltung der Ausbildung.**

**Wofür eigentlich? Ziel 1. und Zweck von Ausbildung definieren**

Erfreulich ist es, wenn sich Kanzleien entschließen, zum ersten Mal Ausbildungsverhältnisse und damit das Abenteuer Ausbildung einzugehen. Die Motivation und Gründe für die-

sen Schritt werden möglicherweise andere sein als in Kanzleien, die bereits seit Jahren oder gar Jahrzehnten ausbilden. Wichtig ist vor allem zu fragen, welches Ziel die Kanzlei mit der Ausbildung verfolgt. Nicht in jedem Falle hat vorrangig die Sicherung des eigenen beruflichen Nachwuchses die oberste Priorität. Die Gründe, Auszubildende zu beschäftigen, sind sehr unterschiedlich und sollten regelmäßig hinterfragt werden. Vor allem vor dem Hintergrund, dass die Zahl der Interessenten und Bewerbungen für eine Kanzleiausbildung z. T. rapide eingebrochen ist und möglicherweise Ausbildungsplätze nicht in der gewünschten Anzahl und Bewerberqualität (oder schlimmstenfalls auch gar nicht) in jedem Jahr kontinuierlich besetzt werden können. So müssen Kanzleien diesem Umstand Rechnung tragen und können sich nicht jährlich darauf verlassen, dass offene Ausbildungsplätze besetzt werden.

Fakt ist, dass Kanzleien nicht erst seit gestern vom Fachkräftemangel betroffen sind. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist auf einem traurigen Tiefstand angelangt. Die Schere zwischen der Anzahl potenzieller Mitarbeitender und offener Stellen bzw. dem Personalbedarf von Kanzleien öffnet sich nach wie vor leider immer weiter. Die Lage wird sich in den nächsten Jahren noch weiter verschlechtern, wenn die sog. „Boomer“-Jahrgänge in den Altersruhestand gehen und ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit sich nehmen. Um diese Lücke zu schließen, versuchen viele Kanzleien (vermehrt) Auszubildende einzustellen. Die Reaktion ist absolut richtig und notwendig, wenn Kanzleien auch perspektivisch ihrer Mandantschaft eine hohe Bearbeitungs- und Servicequalität bieten und damit den eigenen wirtschaftlichen Erfolg sichern wollen.

Ist also Ziel und Zweck einer Kanzleiaus- bildung, hoch qualifizierte künftige Mitarbei- tende zu gewinnen, ist die tatsächliche Aus- bildung an diesem Ziel auszurichten. Das hat weitreichende Konsequenzen: Zum Beispiel unter dem Gesichtspunkt, dass Kanzleien die tatsächliche praktische Ausbildungszeit genau betrachten und Auszubildende kon- sequent nur mit Ausbildungstätigkeiten be- trauen, die dem Erwerb von Fach- und So- zialkompetenzen dienen. Ohnehin gehören ausbildungsfremde Tätigkeiten – nach wie vor – nicht in die Ausbildung.

Jedoch kann auch ein langjährig erprobter Tages- bzw. Wochenplan für Auszubilden- de nicht mehr ausreichen, um in drei Jahren Ausbildungszeit sämtliche prüfungsrelevan- ten Inhalte zu vermitteln und zu festigen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn über die Ausbildungszeit von drei Jahren hinweg zu viele administrative bzw. organisa- torische Aufgaben ausschließlich von Auszu- bildenden vorzunehmen sind und auf diese Weise die Fachausbildung erschwert wird. Dazu gehören u. a. Botenwege, ausschließ- liche Tätigkeiten am Empfang/Telefon, in der Postbearbeitung, Scannen, Aktenablage, phy- sische Akten suchen/weghängen etc. Natur- lich gehören auch diese Aufgaben zu einer fundierten Ausbildung! Nur sollte der zeit- liche Umfang dieser Art von Tätigkeiten kri- tisch betrachtet und ggf. angepasst werden.

Wo es möglich ist, sollten diese Aufgaben erkannt und entweder auf mehrere Kanz- leimitglieder verteilt, im Laufe der Aus- bildungszeit lediglich nur noch z. B. von nachfolgenden Jahrgängen übernommen werden oder gänzlich auf andere Mitarbei- tende (Aushilfen, z. B. studentische Hilfs- kräfte, oder sogar branchenfremde Perso- nen, wie Kaufleute für Büromanagement) übertragen werden.

## 2. Was wird vermittelt? Inhalte der Ausbildung kennen

Selbstredend ist eine fachlich fundierte Aus- bildung nur dann möglich, wenn bekannt ist, welche prüfungsrelevanten Inhalte ver- mittelt werden müssen. Die Inhalte, die von der Kanzlei an die Auszubildenden weiter- zugeben sind, ergeben sich aus der Anlage der [seit dem Jahr 2015 geltenden ReNo- PatAusV](#).

Die Anlage gliedert die Inhalte in die Ab- schnitte A bis F.

Die Abschnitte A und F (entsprechen den Prüfungsbereichen „Geschäfts- und Lei- stungsprozesse“ sowie „Wirtschaft und Sozialkunde“) sind allen Berufen unserer Berufsfamilie beizubringen. Die Abschnit- te B bis E hingegen definieren die Aus- bildungsinhalte der einzelnen Berufszwei- ge, also für Rechtsanwaltsfachangestellte, Notarfachangestellte, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte sowie Patentan- waltsfachangestellte. Je nachdem, welchen Beruf die Kanzlei ausbildet, sind die Inhalte dieser Abschnitte heranzuziehen und zu berücksichtigen.

Dem gesamten Ausbildungsrahmenplan liegt die sog. handlungsorientierte Wis- sensvermittlung zugrunde. Auszubilden- de sollen vor allem lernen, selbstständig zu arbeiten, Theorie und Praxis laufend zu verknüpfen und Zusammenhänge der Mandatsarbeit zu verstehen und fallbezo- gen anzuwenden – nicht, isolierte Tätigkei- ten nach Anordnung zu vollziehen. Dabei ist es wichtig, von ausgebildeten Kollegin- nen und Kollegen sicher und motivierend begleitet zu werden, vor allem aber sollten die Auszubildenden auch viel (kontrolliert) selbst machen dürfen.

Neben dem Ausbildungsrahmenplan für Kanzleien bildet der Rahmenlehrplan die In- halte ab, die vom dualen Partner der Kanz- leien, nämlich von den Berufsschulen, ver- mittelt wird ([Entsprechungsliste B \(kmk. org\)](#)) Der Rahmenlehrplan ist gegliedert in Lernfelder und Inhalte, die die Auszubilden- den im Laufe der drei Jahre Ausbildungs- zeit in der Berufsschule bearbeiten müssen. Auch hier steht die handlungsorientierte Wissensvermittlung im Vordergrund. Statt Frontalunterricht durch Lehrpersonen wer- den Berufsschüler und -schülerinnen beim Bearbeiten von Lernsituationen begleitet und „lernen zu lernen“.

Sind die Inhalte der schulischen sowie der Kanzleiaus- bildung bekannt, können diese gut korrespondieren und Kanzleien können ihre eigene betriebliche Ausbildung ent- sprechend gestalten.

## 3. Wie gestalten? Kanzleieigenen Ausbildungsplan erstellen

Zur Gestaltung der Ausbildung gehört die Erstellung eines kanzleieigenen Ausbil- dungsplans. Gemäß § 5 Abs. 2 der ReNo- PatAusV ist jede Kanzlei hierzu verpflich- tet. Ein Ausbildungsplan beschreibt auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans den tatsächlichen Ausbildungsablauf im Kanzleialtag und enthält demgemäß An- gaben zur zeitlichen und inhaltlichen Gli- derung der Ausbildung. Er orientiert sich dabei zum einen an den vorgeschriebenen Inhalten. Es steht der Kanzlei allerdings frei, z. B. die Abfolge der Inhalte zeitlich zu verändern oder eigene Schwerpunkte zu setzen. Grundlegende Beispiele, wie ein Ausbildungsplan gestaltet werden kann, werden von den Rechtsanwaltskammern in Celle und Bremen auf ihren Homepages frei verfügbar angeboten:

- ▶ RAK Celle ([Ausbildungsplan-Muster.pdf \(rakcelle.de\)](#))
- ▶ HRAK Bremen ([Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r – die Ausbildung – Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen \(rak-bremen.de\)](#))

Wichtig ist, dass ein individueller Plan u. a. auch eine Durchlässigkeit für besonders gute, aber auch förderbedürftige Auszubildende berücksichtigt. Zudem sollte dieser auch regelmäßig geprüft und angepasst werden, wenn sich z. B. Rahmenbedingungen verändern.

#### Wer ist für was verantwortlich? Ausbildung als Teamprojekt

Neben der Gestaltung eines kanzleieigenen Ausbildungsplans ist es wichtig, die Personen zu benennen, die die Vermittlung der Ausbildungsinhalte übernehmen. Neben fachlichen Ausbildern und Ausbilderinnen wird es – je nach Kanzleigröße – auch weitere Ansprechpersonen geben, die sich um nichtfachliche Themen kümmern, etwa Urlaubsplanung oder menschliche Sorgen und Nöte, die auftreten können – ein sog. Ausbildungspate.

Im Kern ist die Kanzleiausbildung ein Teamprojekt aller Personen, die in einer Kanzlei tätig sind. Denn entweder sind diese ganz direkt involviert z. B. für die Vermittlung von fachlichen Inhalten, oder es gibt Mitarbeitende, die dies nicht möchten oder können, aber z. B. insgesamt unterstützen, indem sie Tätigkeiten von Kolleginnen und Kollegen übernehmen, damit diese wiederum Ressourcen für die Ausbildung erhalten.

Wichtig ist: Ohne jegliche Art gegenseitiger Unterstützung und die klare Positionierung der Kanzleiführung pro Ausbildung, wird

eine gute, umfassende und qualitativ hohe Ausbildung schwer gelingen. Ausbildung ist kein „Selbstläufer“! Sie erfordert enormen zeitlichen und personellen Aufwand, der absolut wichtig ist – sowohl für die Kanzlei und für die Auszubildende als künftige Fachkraft. Daher ist es essenziell, dass jedes Kanzleimitglied die Ausbildung in seiner oder ihrer individuellen Art und Weise unterstützt.

Zur Unterstützung gehört auch, dass eine Abstimmung unter Kolleginnen und Kollegen stattfindet, wer z. B. den Auszubildenden Aufgaben übertragen darf und welche Art von Aufgaben dies sind. Es kommt vor, dass Auszubildende von unterschiedlichen Kanzleimitarbeitern und -mitarbeiterinnen Aufgaben übertragen bekommen und nicht klar geregelt ist, was mit welcher Priorisierung zu erledigen ist. Oft ist die Folge, dass Auszubildende überfordert werden, Fehler machen, unsicher werden und am Ende sogar entmutigt und unmotiviert sind. Stimmen sich die Mitarbeitenden, Berufsträgerinnen und Berufsträger jedoch ab, welche Aufgaben tagesaktuell (oder in einer Arbeitswoche) vorliegen, was tatsächlich machbar ist und was evtl. an einem anderen Tag oder von anderen Personen (oder den Mitarbeitenden selbst) erledigt werden kann, sorgt dies für Transparenz, beugt allgemeiner Überlastung vor und schafft gute Strukturen – von denen am Ende alle Kanzleimitglieder profitieren.

Verantwortung für ein gutes Gelingen der Ausbildung haben aber nicht nur fachliche Ausbilder oder andere Mitarbeitende. Auch Auszubildende selbst tragen ihren Anteil an Verantwortung für ein gutes Gelingen ihrer Ausbildungszeit. Es ist unterstützend hilfreich, wenn ihnen bei der Bewältigung von unterschiedlichen Aufgaben dabei früh Vertrauen geschenkt wird, damit sie lernen, selbstständig zu denken und zu arbeiten.



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

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



#### Die Vorteile überzeugen:

**Effizienz:**

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

**Flexibilität:**

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

**Preis/Leistung:**

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

**Themenvielfalt:**

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

Juristische Fachseminare

INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT



**Wie unterstützend begleiten?**  
**5. Klare Kommunikation und Feedback**

Wichtig ist eine klare Kommunikation innerhalb der Ausbildung. Nicht nur, wie vorstehend bereits beschrieben, unter den Mitarbeitenden, Berufsträgern und Berufsträgerinnen und Ausbildern, sondern mit Blick auf die Auszubildenden selbst. Sie nehmen oft aufgrund ihrer Position als junge, unerfahrene Kanzleimitglieder eine passive Rolle ein, nehmen Kritik allzu oft persönlich und tragen sie mit sich herum, statt konstruktiv Feedback zu geben. Dies wiederum führt häufig zu kritischen Situationen bis hin zum Abbruch der Ausbildung. Offene Kommunikation, Feedback zu geben und anzunehmen ist ein Lernprozess, Teil der Ausbildung und gerade zu Beginn sehr schwer.

Kanzleien können hier gute Grundlagen schaffen, indem sie von Beginn an eine transparente und wertschätzende Kommunikation etablieren. Dies gelingt z. B. mit regelmäßigen Feedbackgesprächen. Diese Gespräche bieten sich nicht nur zum Ende der Probezeit und nach jedem Ausbildungsjahr an, sondern zu Beginn engmaschig (um gerade den Einstieg in die Ausbildung gut zu begleiten) sowie dann quartalsweise. Hinweis: Auch bei den übrigen Kanzleimitgliedern sind Feedbackgespräche, dann aber z. B. jährlich, sehr gute Mittel zur Mitarbeiterbindung und -motivation und unbedingt anzuraten.

Die Gespräche sollten nicht ad hoc stattfinden und vor allem auch (vor-)strukturiert sein. Sie dauern in der Regel nicht länger als 15 bis 30 Minuten und sind daher gut in den Kanzleialltag zu integrieren. Je nach

Stand der Ausbildung kann sich der Inhalt um das Einfinden in die Kanzleiumgebung, um aktuelle Schwierigkeiten in einer Ausbildungsstation oder in der Schule drehen. Inhalt ist aber vor allem auch ein positives Spiegeln der Leistung und die Integration in das Kanzleiteam! Die Gespräche dienen somit der Förderung und Weiterentwicklung der Auszubildenden im persönlichen Bereich.

Gerade zum Ende der Ausbildungszeit kann es wichtig sein, z. B. den Wunsch einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu erörtern, fachliche Schwerpunkte herauszufinden oder Fortbildungen zu besprechen.

Zu einer klaren Kommunikation gehört auch die Erläuterung der gegenseitigen Erwartungen an die Ausbildungszeit. Nichts wäre ärgerlicher, als wenn eine Kanzlei fest mit der Übernahme der Auszubildenden rechnet (eben zur Sicherung des eigenen Nachwuchses) und sich dann herausstellt, dass dies nicht der Wunsch der Auszubildenden ist, weil von diesen andere berufliche Schritte (z. B. ein anschließendes Studium) angedacht sind.

Rechtzeitige und klare Ansprache sind zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung enorm wichtig.

**Fazit: Auszubilden erfordert Tatendrang – der sich langfristig auszahlt**

Eine hoch qualifizierte Ausbildungszeit zu leisten ist ein Kanzleiprojekt, das viel Durchhaltevermögen, hohe Motivation und Tatendrang aller Kanzleimitglieder erfordert. Sie ist jedoch vor allem dann sehr

gut umsetzbar, wenn das Team an einem Strang zieht. Denn dann sind die Erfolge schnell sichtbar, z. B. durch fachlich gute, motivierte Auszubildende (und Mitarbeitende), die sich gerne einbringen und der Kanzlei lange erhalten bleiben. Hat die Kanzlei eine solide Ausbildungsbasis und -rahmenbedingungen geschaffen, die u. a. die im Beitrag genannten Impulse berücksichtigen, wird sich dies schnell bemerkbar machen und der Kanzlei mittel- und langfristige personellen Erfolg bringen.

Mit kollegialen Grüßen



Viviane Schrader & Ronja Tietje



**Viviane Schrader**

ist Rechtsfachwirtin und zertifizierte Personalmanagerin (DAM). Zurzeit ist sie Gesellschafterin der Tietje & Schrader oHG, Kanzlei-Consulting. Zu ihren Spezialgebieten gehören Kanzleiorganisation, Personalmanagement und Kommunikation. Schrader besitzt mehrjährige Berufserfahrungen als Rechtsfachwirtin und Bürovorsteherin einer großen Kanzlei. Sie ist Dozentin für Kommunikation und Prozessablaufoptimierung.



**Ronja Tietje**

ist als Kanzleiberaterin bei Tietje & Schrader oHG Kanzlei-Consulting und daneben als Dozentin im Bereich Kanzleimanagement und verschiedenen weiteren Softskillthemen u. a. in Fachwirtkursen tätig. Die geprüfte Rechtsfachwirtin und Notarfachwirtin mit langjähriger Erfahrung als Bürovorsteherin mehrerer Kanzleien ist Vorstandsmitglied des Dachverbandes der Berufsvereinigung (Reno-Bundesverband).

 [tietje-schrader.de](http://tietje-schrader.de)



©AdobeStock Anton Gvozdkov

## Die Stimme als Karrieretool

### Was junge Anwältinnen und Anwälte über das unsichtbare Soft Skill wissen sollten

Von Ute Bolz-Fischer

**Die Stimme wird oftmals als der „Underdog“ unter den Soft Skills angesehen, dabei beeinflusst sie entscheidend, wie man auf sein Gegenüber wirkt und ist damit in Wahrheit ein „Top Dog“. In diesem Beitrag geht es um die Stimme und ihren Einfluss auf das Berufsleben – und natürlich um Tipps und Tricks, wie man am besten mit ihr umgeht.**

Die Stimme ist ein sehr wichtiger und entscheidender Teil des menschlichen Erscheinungsbildes. Deshalb hat sie einen

maßgeblichen Einfluss darauf, wie man auf Mitmenschen wirkt – das gilt privat wie beruflich. Junge Anwältinnen und Anwälte legen besonderen Wert darauf, wie sie auf ihr Gegenüber wirken. Sie passen sich schon früh im Studium dem Dresscode an, der in der Branche vorherrscht. Im Berufsleben erstreckt sich das Phänomen der Außenwirkung auf Kanzleiräumlichkeiten, die Corporate Identity, die auf Visitenkarten etc. verwendet wird, bis hin zu Umgangsformen, die miteinander gepflegt werden. Die Stimme wird in diesem Rahmen sehr vernachlässigt. Trotzdem wirkt sie sich aus – und zwar massiv, viel mehr als man denkt.

#### Die Stimme als Vertrauensauslöser

Eine Studie der Universität Bremen, mit Daten von über 2.000 Versuchspersonen, hat ergeben, dass es einen Zusammenhang zwischen der Stimmhöhe und dem Vertrauen gibt, das Menschen entgegengebracht wird. „Mal angenommen, man telefoniert mit dem Bankberater und er empfiehlt, Geld in Fonds anzulegen, dann würden wir ihm eher vertrauen, wenn er eine tiefere Stimme hat“, erläutert Julia Stern, die maßgeblich am Verfassen der Studie beteiligt war. Dabei habe die Stim-

me nichts damit zu tun, wie ehrlich jemand tatsächlich sei (J. Schwenkenbecher, Wie Stimmen wirken – und was sie wirklich verraten, spektrum.de, 2021). Es geht um die reine Wahrnehmung, deren Beurteilung dem Menschen kollektiv innewohnt. Die Beschaffenheit der Stimme kann Vertrauen wecken – und zerstören. Das beginnt beim ersten Eindruck.

Der Volksmund sagt: „Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance.“ Und das stimmt. Das ist der Grund, weswegen Anwältinnen und Anwälte sich gut kleiden und sich gewählt ausdrücken. Sie hoffen, den bestmöglichen Eindruck auf die (potenzielle) Mandantschaft oder Kolleginnen und Kollegen oder Richterinnen und Richter zu machen. Im Idealfall wirken sie selbstsicher, sympathisch, durchsetzungsstark und kompetent. Darauf zahlt die Stimme ein.

Das wird besonders deutlich, wenn man sich das Gegenteil vorstellt: Der potenziell zukünftige Anwalt kommt in einer wichtigen Angelegenheit auf eine Mandantin zu, schüttelt ihr die Hand und stellt sich mit brüchiger und unsicherer Stimme bei ihr vor. Traut sie ihm zu, dass er sie angemessen vertreten kann? Dabei sagt die Stimme nichts über das fachliche Know-how und die juristische Kompetenz desjenigen aus, der sich vorstellt. Dennoch bekommt die Mandantin ein mulmiges Gefühl beim Gedanken daran, dass der Anwalt sich im Plädoyer vielleicht ständig räuspern muss und insgesamt unsicher auftreten wird.

Als Anwältin oder Anwalt bekommt man nach einer ersten Begegnung häufig gar nicht mit, was mit einer potenziellen Mandantin oder einem potenziellen Mandanten schiefgelaufen ist. Man selbst hielt sich vielleicht für genau die richtige Person, um die Vertretung zu übernehmen und hört dann nie wieder etwas von diesem Gespräch. Die Mandantschaft hat sich für eine andere Kanzlei entschieden.

**Der Trackrecord der Stimme ist also unsichtbar, aber die Stimme ist ein wirkungsvolles Marketinginstrument.**

Umso mehr lohnt es sich, genau hinzuschauen, wie man selbst stimmlich aufgestellt ist. Das unsichtbare Soft Skill „Stimme“ sollte gut trainiert werden.

Auch im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Richterinnen und Richtern oder bei Vorträgen ist es besonders für Junganwältinnen und -anwälte von Vorteil, bereits mit der Stimme auszudrücken, dass man selbst den nötigen Biss für den Job hat. Schließlich steht man gerade in dieser Phase der Karriere unter besonderer Beobachtung.

**Wie sollte ein Anwalt oder eine Anwältin klingen?**

Die Antwort auf diese Frage lautet ohne weitere Umschweife: Es gibt nichts Vertrauenerweckenderes als ein authentisches Gegenüber. Die Stimme zu verstellen, um irgendwie anders zu klingen, ist nicht zielführend. Stattdessen ist es sinnvoll, sich der eigenen Stimme anzunehmen und ihre

# Der Countdown läuft

# §15 FAO



Fachseminare von Fürstenberg

**SIE HABEN DIE WAHL:**



**VOR ORT**

**2 Tage – 15 Stunden**

- Präsenzunterricht mit persönlichem Austausch
- Neue Kontakte knüpfen

– oder –



**ONLINE**

**6 Blöcke à 2,5 Stunden**

- Fortbildung wo Sie wollen
- Keine Reisezeit

Eine kostenfreie Stornierung ist bis 4 Wochen vor Beginn der Veranstaltung möglich.

Erbrecht  
Handels- & Gesellschaftsrecht  
Insolvenzrecht  
Steuerrecht

**Direkt anmelden!**

[www.fachseminare-von-fuerstenberg.de/15-fao](http://www.fachseminare-von-fuerstenberg.de/15-fao)

besten Features hervorzuheben, während man gleichzeitig Schwächen ausbügelt. Der Effekt ist ein Wiedererkennungswert, eine Art akustische Visitenkarte – wie bei einem bekannten Schauspieler, dessen Stimme man unter Tausenden wiedererkennen würde.

Die gute Nachricht ist: Jeder Mensch verfügt über einen ganz eigenen Stimmklang: die sogenannte Indifferenzlage. Sie ist der Frequenzbereich, in dem man am durchdringendsten, ausdauerndsten und besten sprechen kann. Die schlechte Nachricht: Sie wird oft im Laufe des Lebens verlernt. Kulturelle Überformung, schlechte Angewohnheiten oder Nervosität und Agitation schleichen sich ein und verhindern, dass man frei und entspannt spricht. Doch wer sich um seine Stimme bemüht, kann diese Lage für sich wiederentdecken und wie einen Schatz heben. Gelingt dies, ist das der erste Schritt, um viele stimmliche Probleme (von der Fistelstimme, über eine kraftlose, zu leise Stimme, bis hin zu schnellen Ermüdungserscheinungen) zu beseitigen.

Eine erste Annäherung an die eigene Indifferenzlage gelingt mit folgenden Übungen:

- ▶ Stellen Sie sich vor, Sie essen etwas, das Ihnen richtig gut schmeckt. Summen Sie „Mmh“ und drücken Sie damit aus, wie lecker das ist. Machen Sie zusätzlich zum Ton genüssliche Kaubewegungen. Damit pendeln Sie sich in der Indifferenzlage ein.

- ▶ Gähnen Sie herzhaft mit weit geöffnetem Mund und produzieren Sie dabei einen Ton. Der weit geöffnete Rachenraum ist dabei entspannt und Sie pendeln sich damit bei mehrmaliger Wiederholung ebenfalls in der Indifferenzlage ein.

Beide Übungen sollen für einen entspannten Hals- und Rachenbereich sorgen.

## Was bringt Stimmcoaching?

Am effizientesten arbeitet man mit einem professionellen Stimmcoach an der Stimme. Schließlich reichen stimmliche Probleme von schnellen Ermüdungserscheinungen, über das Handicap, die Lautstärke beim Sprechen nicht beeinflussen zu können, hin zu Stottern oder Lispeln. An all dem kann man gezielt arbeiten, wenn das Coaching professionell angeleitet wird. Die eigene Stimme muss also weder als ungeliebtes Schicksal angenommen werden, noch ist sie unveränderbar. Im Gegenteil, jede Stimme lässt sich trainieren und somit optimieren.

Im Stimmcoaching beginnt man als ersten Schritt mit der Arbeit an der richtigen Atmung. Die meisten Menschen haben sich eine flache Atmung angewöhnt, die die Luft zwar in den Brustkorb strömen lässt und die Versorgung mit Sauerstoff oberflächlich gewährleistet, für eine gute stimmliche

Arbeit reicht das jedoch nicht aus. Nur wer tief einatmet, bis weit in den Bauchraum hinein, hat eine gute Grundlage für eine ausdrucksstarke, kraftvolle Stimme. Das können Sie gut an sich selbst überprüfen:

- ▶ Atmen Sie auf die gewohnte Weise ein. Überprüfen Sie, wohin der Atemstrom geht: Verbleibt er im Brustkorb? Ziehen Sie eventuell sogar die Schultern beim Einatmen nach oben? Oder strömt die Luft tief in den Bauchraum? Haben Sie eventuell sogar das Gefühl, er geht weit darüber hinaus? Letzteres sollte das Ziel sein.
- ▶ Atmen Sie aus und warten Sie, bis der Lufthunger wieder einsetzt. Öffnen Sie dann den Mund und lassen Sie Ihren Atem weit in Ihren Körper hineinströmen. Spüren Sie die Aufrichtung des Körpers, die daraus erfolgt.

Eine derart tiefe Atmung ist die Grundlage für die Arbeit an der Stimme. Sie ist die Basis für die Kraft, die man mit der Stimme umsetzen kann und bietet einen Hebel, um diese Kraft zu regulieren. Lautstärke, Ausdruck, Volumen, Tonmodulation und Klang lassen sich durch tiefe Bauchatmung kontrollieren. Und weil die Kraft für die Stimme nicht mehr aus dem Rachenraum, sondern aus dem gesamten Körper kommt, vermindert sie auch Ermüdungserscheinungen und Heiserkeit. Außerdem sorgt eine tiefe Atmung für Ruhe und Gelassenheit in an-



gespannten Situationen, die es im Leben junger Anwältinnen und Anwälte zuhauft gibt und sie beugt Lampenfieber vor. Tiefenatmung sorgt für Erdung, innere Ruhe und Bodenhaftung im anwaltlichen Alltag.

Ist dieser erste Schritt im Coaching gemacht, kann es an die feineren Nuancen der Stimmarbeit gehen. In meinem Stimmcoaching kommt zusätzlich das Singen ins Spiel. Denn durch das Singen von Tönen lassen sich Strategien für den Stimmgebrauch etablieren, die dann beim Sprechen für Erleichterung und guten Stimmklang sorgen.

Beim Gedanken daran, singen zu müssen, sind viele Anwältinnen und Anwälte zunächst erstaunt – allerdings völlig zu Unrecht. Beim Stimmcoaching durch Gesang geht es nicht darum, die nächste Callas oder der nächste Caruso zu werden. Es geht darum, Vorgehensweisen zu etablieren, die die eigene Stimme besser kontrollier- und beherrschbar machen. Hier sei ein Beispiel genannt: Viele Menschen, die z. B. stottern oder eine zu leise, zu schwache Stimme haben, lassen diese Probleme hinter sich, wenn sie singen. Durch Gesang ist man also dazu in der Lage, auch schwerwiegende stimmliche Probleme zu lösen.

Das Singen hat darüber hinaus noch einen weiteren Effekt: Es sorgt für Entspannung und Stressabbau. Durch das Singen von Tönen wird das Wohlfühlhormon Oxytocin ausgeschüttet, das Stresshormon

Cortisol wird im Körper nachweislich verringert. Singen entspannt also – ein Effekt, der gerade im stressigen anwaltlichen Alltag sehr willkommen sein dürfte. Stimmcoaching sorgt also nicht nur für eine gute Stimme, sondern darüber hinaus für geliebtes Lawyer Well-being.

### Fazit: ein oft unterschätzter Türöffner

Junge Anwältinnen und Anwälte sollten daher Zeit in die Entwicklung ihrer stimmlichen Präsenz stecken. Sie ist ein Soft Skill, das zu oft unterschätzt wird, aber Türen öffnet, wenn man es beherrscht. Denn mit einer starken Stimme zahlt man auf das gesamte Berufsleben als Anwältin oder Anwalt ein, man ist erfolgreicher und bleibt gesünder.

Mit kollegialen Grüßen

UTE BOLZ-FISCHER

Ute Bolz-Fischer



#### Ute Bolz-Fischer M.A.

ist Stimmbildnerin und Stimmcoach. Sie hat Gesang und Musikwissenschaft studiert.

Inspiriert von ihrem juristisch geprägten Umfeld, hat sie als Inhaberin von Law & Voice ein speziell auf die Bedürfnisse von Juristinnen und Juristen abgestimmtes Stimmcoaching entwickelt, das auf der Grundlage des Gesangs basiert. Ihre Arbeit zielt darauf ab, die Stimmen ihrer Coachees zu stärken und die Resilienz zu fördern

 [law-and-voice.de](http://law-and-voice.de)

## NEUE MANDANTEN GESUCHT?

Über **2,5 Mio.** Menschen informieren sich bei [anwalt.de](http://anwalt.de).  
Jeden Monat.

Nutzen Sie unser Sommer-Angebot mit **3 Gratismonaten!**\*



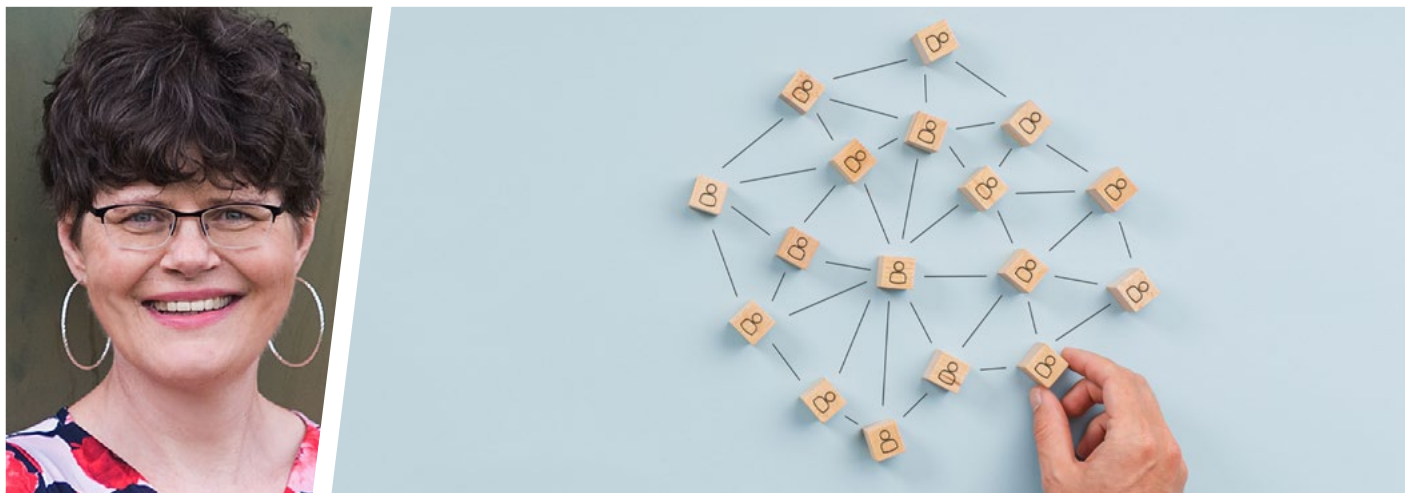
SCAN ME

[anwalt.de/sommer-angebot](http://anwalt.de/sommer-angebot)

\* Im ersten Vertragsjahr, nicht mit anderen Rabatten kombinierbar.

MEHR PRÄSENZ.  
MEHR MANDANTEN.  
MEHR ERFOLG.

 **ANWALT.DE**



©AdobeStock Gajus

## Erst Networking, dann Akquise

### Wie strategisches Networking zum Motor für die Akquise wird

Von Dr. Anja Schäfer

**Mit zunehmender Berufserfahrung wird den meisten Anwältinnen und Anwälten klar, dass es auch oder vor allem auf Ihre Fähigkeit zum Networking und zur Akquise ankommt, wenn Sie in Ihrer Kanzlei Karriere machen oder sich ein erfolgreiches Anwaltsbusiness aufbauen wollen. Von Vorteil ist es jedoch, wenn Sie sich dies gleich von Anfang an bewusst machen. Schließlich ist eine Kanzlei ein Wirtschaftsunternehmen, das davon lebt, dass regelmäßig neue Mandate akquiriert und Bestandsmandate ausgebaut werden.**

Dennoch erhalten die wenigsten Junganwältinnen und -anwälte ein wirklich gutes Training zu diesen beiden für den beruflichen Erfolg so wichtigen Themen – weder am Anfang noch im Verlauf ihrer berufli-

chen Laufbahn, wenn bspw. die Weiterentwicklung zum Counsel oder zur Partnerin ansteht.

In vielen Fällen wird allein auf ein „Training on the Job“ gesetzt. Diese Strategie funktioniert aber nur, wenn es im Kanzleiumfeld zumindest einen fähigen Mentor gibt, welcher jungen Kolleginnen und Kollegen tatsächlich einen Einblick in Networking und Akquise gibt und für Fragen bzw. Feedback regelmäßig zur Verfügung steht.

Sie haben keine solchen Vorbilder zur Hand? Erfahren Sie im Folgenden mehr über die drei Schritte, auf die es ankommt, wenn Sie kurz-, mittel- oder langfristig Ihr Netzwerk zu Ihrem Motor in Sachen Akquise machen wollen. Denn wie vieles im Anwaltsberuf: Jede Juristin und jeder Jurist kann Networking und Akquise trainieren.

#### Schritt 1: Positionieren Sie sich in Ihrem Netzwerk

Damit sich Ihnen zukünftig die Karrierechancen bieten, die Sie sich wünschen, sollten Sie eines unbedingt tun: [Positionieren Sie sich mit Ihrem \(sich ständig erweiternden\) Know-how und praktischen Erfahrungen in Ihrem Arbeitsumfeld und darüber hinaus sowie in sozialen Netzwerken wie LinkedIn.](#)

Warten Sie mit dem [Personal Branding](#) und Selbstmarketing nicht, bis Sie tatsächlich fachlich zu den Expertinnen und Experten auf Ihrem Rechtsgebiet gehören.

Investieren Sie darüber hinaus in den Aufbau und Ausbau Ihrer Networking-Skills und Ihres [Netzwerks](#). Schließlich hört man es

immer wieder, dass die besten Jobs, die interessantesten Mandate, die spannendsten Vorträge usw. über Kontakte vergeben werden. Sprechen Sie nicht nur mit ausgewählten Kontakten in Ihrem Netzwerk über Ihr Thema, Fachgebiet, Ihre persönlichen Erfolge oder beruflichen Ziele. Machen Sie all das auf Businessplattformen wie [LinkedIn durch ein entsprechendes Profil, regelmäßige Kommentare oder gar eigene Beiträge](#) sichtbar.

Denn wer mit der eigenen Expertise intern sowie extern sichtbar und bekannt ist, wird immer einen (Akquise-)Vorteil haben und damit die relevanten Angebote, Informationen usw. aus dem Netzwerk erhalten.

## Schritt 2: Betreiben Sie strategisches Business Development

Beginnen Sie so früh wie möglich damit, die Ohren so nah wie möglich am Markt und damit an der Mandantschaft zu haben. Pflegen Sie mit Blick auf die Weiterentwicklung Ihres Tätigkeitsfeldes, Ihres Rechts- oder Fachgebietes, Ihrer Mandantschaft oder auch Ihrer persönlichen Themen einen stetigen, interdisziplinären und auf die zukünftige (Geschäfts-)Entwicklung fokussierten Austausch mit allen für Sie (potenziell) relevanten Personen.

Bekommen Sie im Folgenden drei Tipps, wie Sie Ihr Business Development strategisch angehen können.

### Tipp 1: Tauschen Sie sich regelmäßig mit den für Sie relevanten Personen aus

Sprechen Sie immer wieder mit bestehenden und potentiellen Mandantinnen und

Mandanten, mit Kolleginnen aus anderen Kanzleien, mit Geschäfts- oder Kooperationspartnern und damit mit den Menschen, die für Sie aus unterschiedlichen Gründen Multiplikatoren für Sie sind oder werden können.

### Tipp 2: Beobachten Sie den Markt und damit das Anwalts-Business

Haben Sie im Blick, welche neuen rechtlichen Entwicklungen für Ihre Mandantschaft ebenso wie für Ihre zukünftige fachliche Entwicklung interessant und ggfs. auch relevant sind. Beobachten Sie möglichst Veränderungen in den Beratungsdienstleistungen von Kolleginnen und Kollegen, die in Ihrem oder einem anderen Rechtsgebiet unterwegs sind. Denn aus dem, was für andere funktioniert (oder eben auch nicht), können Sie regelmäßig auch Erkenntnisse für die (Weiter-)Entwicklung Ihres Geschäfts gewinnen.

### Tipp 3: Transferieren Sie Ihre Erkenntnisse in die Kanzlei

Bringen Sie die entsprechenden Ergebnisse Ihrer Recherchen aus Ihrem Netzwerk in Ihr Kanzleiumfeld. Finden Sie in Kooperation mit dem Kanzleiteam sowie mit Kooperationskanzleien neue Beratungslösungen für Ihre Mandantschaft. Stellen Sie Querbezüge zu anderen Rechtsthemen oder Fachfragen her und schreiben oder sprechen Sie – allein oder gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen – darüber.

Machen Sie sich eines bewusst: Ihr Netzwerk ist ein ganz klarer Wettbewerbsvorteil für Sie. Denn nicht nur die rechtlichen Fragen werden Ihnen durch Ihre Kontakte angetragen. Innovative und für den Markt

interessante Beratungsleistungen, neue Vortrags- oder Publikationsthemen lassen sich im Austausch mit anderen auch leichter finden und entwickeln.

## Schritt 3: Betreiben Sie Akquise im Kontext Ihrer Networking-Aktivitäten

Akquise ist ein wichtiger Teil Ihrer Netzwerk-Aktivitäten. Dennoch sollte sie nicht im Zentrum Ihres Networkings stehen, zumal sich entsprechende Akquise-Erfolge zu meist selten kurzfristig einstellen.

Wenn Sie beim Netzwerken nur noch durch die Verkaufsbrille schauen und vor allem die meiste Zeit über sich, Ihre Themen oder Angebote sprechen, stoßen Sie schnell an Grenzen.

Dennoch ist es wichtig, dass Sie sich auch als Verkäuferin oder Verkäufer Ihrer Expertise und Dienstleistungen verstehen und in eigener Sache zielgerichtet und ohne schlechtes Gewissen in Ihrem Netzwerk unterwegs sind. Schließlich geht es beim Networking auch ums Verkaufen, aber eben nicht nur und zumeist eher indirekt.

Niemand besucht in der Rechtsbranche Netzwerk- oder Fachveranstaltungen, Branchentreffen (wie bspw. den Deutschen Anwaltstag), Podiumsdiskussionen, Seminare usw. allein der Inhalte wegen. In der Regel ist man auf solchen Events auch oder gar vorrangig netzwerkend unterwegs, um zukünftig von dabei geknüpften Kontakten durch Kooperationen (bspw. im Rahmen von Mandaten usw.) oder Weiterempfehlungen zu profitieren. Folglich ist es in Ordnung, wenn auch Sie auf solchen Events wie auch in Ihrem Netzwerk mit

einem Networking-Akquise-Fokus und damit strategisch unterwegs sind.

An einer strategischen Herangehensweise an „Networking per Exzellenz“ und damit an Akquise durch Netzwerken hapert es jedoch häufig (noch) bei vielen. Regelmäßig wird übersehen, dass Akquise beim Networking erst die dritte Stufe nach dem Beziehungs- und Vertrauensaufbau ist.

Menschen verbinden sich mit Menschen. Dies passiert allerdings Schritt für Schritt. Es kommt dabei zunächst auf Ihre Glaub-

würdigkeit als Expertin bzw. Experte und auf Ihren Sympathiefaktor als Person an. Als Zweites gilt es, immer wieder in den persönlichen Austausch zu investieren und auf diese Weise das Vertrauen weiter auf- und auszubauen, um im dritten Schritt von Kontakt und Vertrauen zu profitieren.

Das alles klingt nach „viel zu tun“? Nicht ganz, wenn Sie wie so vieles im Leben auch Networking und Akquise nicht als Sprint, sondern als lohnenden Marathon verstehen, bei dem die mit der Zeit immer

häufiger an Sie gerichteten Mandatsanfragen, Jobangebote oder Weiterempfehlungen von Kolleg:innen usw. ein wesentlicher Teil Ihrer Siegermedaille werden.

Mit kollegialen Grüßen



Dr. Anja Schäfer

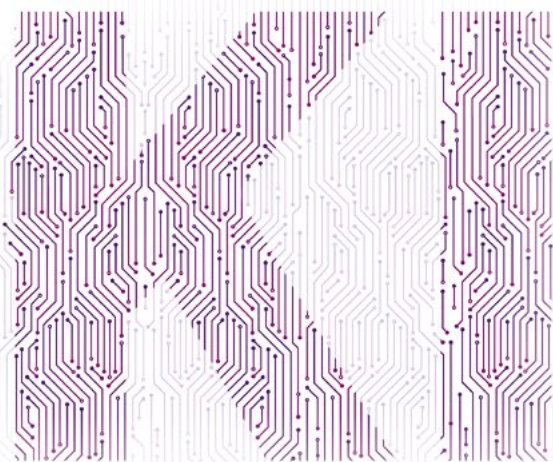


### Dr. Anja Schäfer

ist Anwältin, Expertin für Networking und Female Leadership in Kanzleien. Als Karrierementorin unterstützt sie exklusiv Juristinnen in puncto Netzwerkaufbau, Selbstmarketing und Sichtbarkeit als Expertin. Sie spricht über diese Themen regelmäßig in ihrem „Juristinnen machen Karriere! ... Podcast“ und veranstaltet deutschlandweit als auch virtuell „Juristinnen netzwerken ...-Events“.

Mehr Informationen zum Podcast: [anja-schaefer.eu/podcast](http://anja-schaefer.eu/podcast), zu den Events: [anja-schaefer.eu/events](http://anja-schaefer.eu/events).

 [anja-schaefer.eu](http://anja-schaefer.eu)



## KÜNSTLICHE INTELLIGENZ:

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

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

**Jetzt anmelden**



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: 978-3-96225-147-5

Über jede Buchhandlung und beim Verlag. Abbestellungen jederzeit gegenüber dem Verlag möglich.

### Erscheinungsweise

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

### Bildquellennachweise

Cover: AdobeStock/bsd studio  
AdobeStock/popcornarts

### Partnerunternehmen



☎ 040 44183 110

b.mahlke@schweitzer-online.de  
www.schweitzer-online.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



☎ 030 43598 801

info@ra-micro.de  
www.ra-micro.de



☎ 02631 801 2222

info-wkd@wolterskluwer.com  
www.wolterskluwer.de



☎ 0681 5866 44 66

vertrieb@juris.de  
www.juris.de/berufseinstieg



☎ +49 69 5060 260 85

johanna.kapapa@variolegal.de  
www.variolegal.de



☎ 0911 81515 0

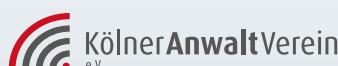
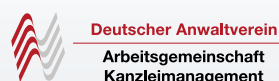
service@anwalt.de  
www.anwalt.de



☎ 02233 8057 512

info@ffi-verlag.de  
www.ffi-verlag.de

## Kollegiale Kooperationen mit



# ChatGPT Intensiv- Webinar



**Tom Braegelmann**

So gelingt der Einsatz von  
ChatGPT & Co. in der Kanzlei

---

 14.11.2023  09:30 - 12:15 Uhr

**Jetzt anmelden**

