

# Ausbilder-Leitfaden

Rechtsanwalts-/Notarfachangestellte  
nach der neuen ReNoPatAusbV  
richtig ausbilden

von

**Ronja Tietje,**

Gepr. Rechtsfachwirtin und Notariatsfachwirtin,  
Kanzleiberaterin (Tietje & Schrader oHG),  
Oyten

und

**Viviane Schrader,**

Gepr. Rechtsfachwirtin, zert. Personalmanagerin (DAM),  
Kanzleiberaterin (Tietje & Schrader oHG),  
Bad Zwischenahn



**Zitervorschlag:**

Tietje/Schrader, *Ausbilder-Leitfaden*, § 1 Rn 1

**Hinweis**

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Buch enthaltenen Ausführungen.

Anregungen und Kritik zu diesem Werk senden Sie bitte an

**[kontakt@zap-verlag.de](mailto:kontakt@zap-verlag.de)**

Autor und Verlag freuen sich auf Ihre Rückmeldung.

**[www.zap-verlag.de](http://www.zap-verlag.de)**

Alle Rechte vorbehalten.

© 2018 ZAPVerlag GmbH, Rochusstraße 2-4, 53123 Bonn

Satz: Reemers Publishing Services, Krefeld

Druck: Buchdruck-Zentrum, Landshut

Umschlaggestaltung: gentura, Holger Neumann, Bochum

ISBN 978-3-89655-862-6

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet abrufbar über <http://dnb.d-nb.de>.

## Vorwort

Die ReNoPat-Ausbildungsverordnung – ReNoPatAusbV (BGBl I, S. 1490 ff. v. 29.8.2014) ist nun seit fast drei Jahren in Kraft (1.8.2015). In diesem Sommer gehen die ersten Auszubildenden nach dieser Verordnung in die regulären Abschlussprüfungen. Vielfach wird sich erst dann herausstellen, ob die Umstellung der Kanzleiausbildung auf die neuen Inhalte erfolgreich war, nämlich indem die Prüfungen erfolgreich bestanden werden.

Für alle Kanzleien bedeutete die neue Verordnung zumindest ein Überdenken und Anpassen der Abläufe der internen Ausbildung. Kanzleien, die das Abenteuer der Fachangestelltenausbildung zum ersten Mal eingehen wollen, müssen insoweit einen erheblich höheren Aufwand für die Implementierung der Ausbildung im Kanzleiablauf leisten.

Sowohl für „alte Hasen“ als auch für Neuausbilder birgt die ReNoPatAusbV viele Fragen und Hürden, aber auch großes Potenzial. Dieser Leitfaden soll dazu beitragen, dass die Ausbildung in Ihren Kanzleien auf qualitativ hohem Niveau durchgeführt wird, perfekt in die Kanzleiabläufe integriert ist und die Auszubildenden spätestens nach drei Jahren die Prüfung erfolgreich ablegen und zur wertvollen Unterstützung des Kanzleiteams geworden sind.

Wagen Sie das spannende Abenteuer und freuen Sie sich auf Ihre qualifizierten Fachangestellten von morgen! Bedenken Sie jedoch: Dieser Leitfaden befasst sich mit der ReNo-Ausbildung im Allgemeinen und ist an alle interessierten Leser, egal ob Einzelanwalt oder große überörtliche Sozietät, gerichtet. Die Beispiele, Hinweise und Muster sollten nicht vorbehaltlos für Ihre Kanzlei übernommen werden. Jede Kanzlei ist anders und äußerst individuell organisiert. Der Erfolg der Ausbildung hängt maßgeblich davon ab, dass die Ausbildungsinhalte passgenau mit Ihren Kanzleiabläufen und -bedürfnissen korrespondieren.

Wir hoffen, alle Fragen, die die Kanzleiausbildung eventuell aufwirft, in diesem Leitfaden beantworten zu können. Sollte Ihnen ein Aspekt fehlen oder wollen Sie Feedback geben, sind wir für entsprechende Hinweise an die Autorinnen oder den Verlag dankbar.

Oyten/Bad Zwischenahn, im Juni 2018

Ronja Tietje  
Viviane Schrader



## Inhaltsübersicht

Vorwort .....	5
§ 1 Einleitung .....	9
§ 2 Anbahnung – Wo finde ich geeignete Bewerber? .....	13
§ 3 Das Ausbildungsverhältnis – rechtlicher Rahmen .....	17
§ 4 Die Verschwiegenheitserklärung .....	29
§ 5 Das Berichtsheft .....	31
§ 6 Der betriebliche Ausbildungsplan .....	33
§ 7 Die Zwischenprüfung .....	43
§ 8 Erläuterung der Inhalte des Ausbildungsrahmenplans .....	45
§ 9 Die Berufsschule .....	77
§ 10 Was nicht in den Vorschriften steht .....	79
§ 11 Die ersten Tage und Wochen in der Ausbildung .....	81
Anhang .....	83
Stichwortverzeichnis .....	121



## § 1 Einleitung

Der demografische Wandel verbunden mit einem bundesweiten und branchenübergreifenden Fachkräftemangel trifft auch und im besonderen Umfang Rechtsanwalts- und Notarkanzleien. Immer weniger Schulabgänger wählen eine klassische duale Ausbildung. Nur etwa 65 % der Schulabgänger entscheiden sich hierfür.<sup>1</sup> Das Ringen der Unternehmen, aber auch des öffentlichen Sektors um Auszubildende ist groß. Die Anzahl der Bewerber hat in den letzten Jahren dagegen deutlich abgenommen. Viele Kanzleien beklagen jedoch, dass die Qualität der Bewerber in vielerlei Hinsicht leider zu wünschen übrig lässt. 1

Folgerichtig ging die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge über einen langen Zeitraum kontinuierlich zurück. Der Beruf des/der Rechtsanwaltsfachangestellten belegte im Jahr 2016 laut Statistischem Bundesamt trotzdem noch Platz 14<sup>2</sup> der TOP 20 Ausbildungsberufe (noch vor z.B. der Kauffrau für Versicherungen und Finanzen oder der Tiermedizinischen Fachangestellten). Der Bundesverband der freien Berufe e.V. veröffentlichte in seiner Pressemitteilung vom 8.8.2017 aktuelle Zahlen. Daraus wird deutlich, dass die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2017 nochmals um 2,1 % zurückgegangen ist. Bei den Rechtsanwaltskammern waren mit Stichtag 30.9.2017 nur noch 4.524 Verträge<sup>3</sup> verzeichnet. Gleichzeitig stieg die Zahl der zugelassenen Rechtsanwälte unbeeinträchtigt auf mittlerweile 164.393 an.<sup>4</sup> Beide Trends konnten in jüngerer Vergangenheit nur geringfügig aufgehalten werden. Fakt ist, dass die jeweiligen Zahlen auf konstant niedrigem bzw. hohem Niveau nahezu stagnieren, wobei der Rückgang der Ausbildungsverhältnisse für Rechtsanwaltsfachangestellte seit Einführung der ReNoPatAusbV im Jahr 2015 um immerhin 500 Verträge erschreckend ist. Von einer Trendwende kann zum jetzigen Zeitpunkt absolut keine Rede sein. Während im Zehnjahreszeitraum zwischen 2007 und 2017 die Zahl der zugelassenen Rechtsanwälte um 21.563 angestiegen ist, hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse im gleichen Zeitraum um 2.368 Verträge verringert. Einem Anstieg der Zulassungszahlen um 13,1 % steht eine um unglaubliche 34,4 % reduzierte Zahl der Ausbildungsverhältnisse gegenüber. 2

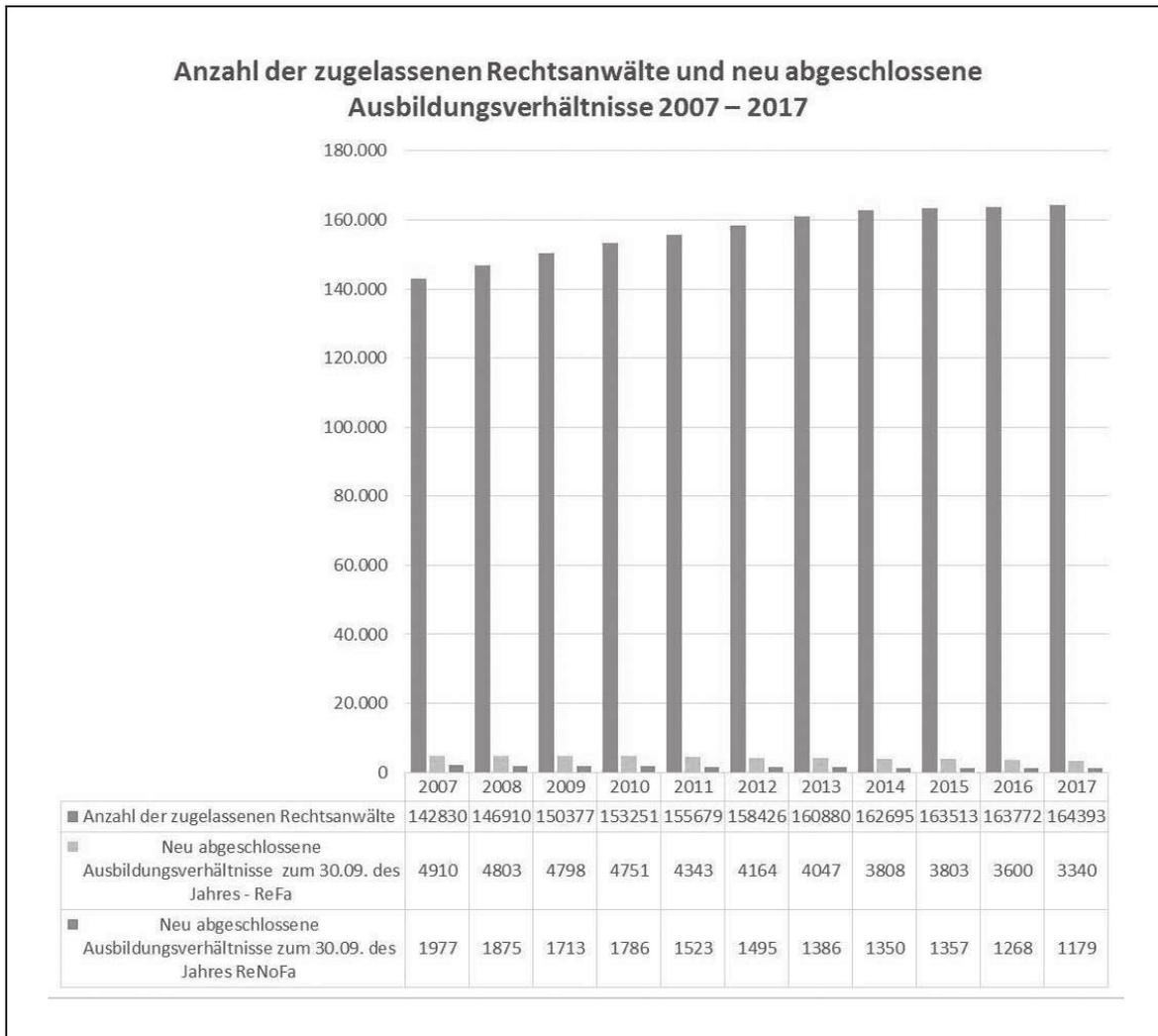
1 Faktenblatt „Duale Berufsausbildung“, vom 6.2.2017, Bundesverband der freien Berufe e.V.

2 Statistisches Bundesamt, „Auszubildende nach Ausbildungsberufen 2016 (TOP 20), Frauen“, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/Tabellen/AzubiRangliste.html>, Abruf vom 20.12.2017.

3 Zurverfügungstellung der Zahlen zum 30.9.2017 durch die BRAK am 9.1.2018.

4 BRAK, „Entwicklung der Gesamtzahlen der zugelassenen Rechtsanwälte von 1950 bis 2017“ [http://www.brak.de/w/files/04\\_fuer\\_journalisten/statistiken/2017/grafik\\_rae\\_2017.pdf](http://www.brak.de/w/files/04_fuer_journalisten/statistiken/2017/grafik_rae_2017.pdf), Abruf vom 5.12.2017.

3



Grafik: eigene, Zahlenmaterial: BRAK

- 4** Was bedeutet dieses offenkundige Missverhältnis nun für die Kanzleien? Sehr viele Arbeitgeber ringen um eine relativ kleine Gruppe von Fachangestellten. Die „Humanressource“ ist deutlich verknappt. Die Situation wird sich möglicherweise erst dann leicht entschärfen, wenn die Zahl der Ausbildungsverhältnisse künftig wieder steigen sollte und dann die ersten Jahrgänge ihre Prüfungen erfolgreich ablegen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Realistisch gesehen ist also erst in frühestens vier bis fünf Jahren mit einer erhöhten Anzahl an jungen Fachangestellten zu rechnen – wenn jetzt (!) eine deutliche Trendwende einsetzt und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge außerordentlich ansteigen würde. Aber selbst dann ist es – leider – sehr wahrscheinlich, dass ein Teil der Fachangestellten nach dem Abschluss der Ausbildung der Branche den Rücken kehrt und sich andere attraktivere Arbeitgeber in der freien Wirtschaft oder dem öffentlichen Dienst suchen wird.

Die Ausbildung nur für den eigenen Kanzleibedarf bietet dem Fachkräftemangel lediglich im ganz Kleinen die Stirn. Eine Lösung des Gesamtproblems, also der ausreichenden Versorgung der gesamten Anwaltschaft mit guten Fachangestellten, ist damit nicht geschaffen. Um es deutlich zu machen: Nur die Investition in den beruflichen Nachwuchs über den eigenen Bedarf hinaus kann die Abwanderung kompensieren und die ausreichende Versorgung der Anwaltschaft mit ausreichendem Fachpersonal sicherstellen.

- 5** Bis dahin wird in den Kanzleien mit einer personellen Unterbesetzung zu rechnen sein – vielerorts ist dieses Schreckensszenario schon Wirklichkeit. Die Zeiträume zwischen Stellenausschreibung und adäquater Besetzung werden weiterhin relativ lang sein. Möglicherweise werden Stellen auch nach längerer intensiver Suche nicht besetzt werden können. Die Kanzleien, die das betrifft, sind gezwungen, interne Prozessabläufe zu verändern und anzupassen, Aufgaben auf branchenfremdes Personal zu übertragen und einen höheren Aufwand für die Bindung der verbleibenden Fachangestellten aufzubringen. Im allerschlimmsten Fall – gerade in kleineren Kanzleien – steht einem extrem hohen Arbeitsaufkommen nur geringe „Manpower“ gegenüber.

Die Folge kann sein, dass

- Mandanten lange Bearbeitungszeiten und erschwerte Erreichbarkeit in Kauf nehmen müssen,
- essentielle Arbeitsabläufe verzögert werden,
- die Unzufriedenheit der Mandanten (und verbliebenen Mitarbeiter) steigt,
- sich Haftungsrisiken durch Überarbeitung und Unaufmerksamkeit erhöhen und
- der verärgerte Mandant schlussendlich der Kanzlei den Rücken kehrt.

Dies alles mit entsprechenden wirtschaftlichen Folgen.

Den wirtschaftlichen Regeln des Marktes folgend bedeutet der Fachkräftemangel auch, dass die Vergütung, die heutzutage für die relativ geringe Anzahl der gut qualifizierten Fachangestellten aufzuwenden ist, tendenziell ansteigen wird. Es handelt sich derzeit eindeutig um einen Arbeitnehmermarkt. Fachangestellte geben vielfach die Bedingungen vor, die eine Kanzlei zu leisten hat, damit diese ihre Arbeitskraft dort erbringen. Ein Abweichen hiervon kann unter Umständen bedeuten, dass sich ein Bewerber schnell für ein anderes, attraktiveres Angebot entscheidet. Auch führt der oben genannte Arbeitnehmermarkt dazu, dass Kanzleien damit konfrontiert sind, dass Fachangestellte viel schneller die Loyalität über Bord werfen, wenn ihnen der Arbeitgeber bzw. die Arbeitsbedingungen (besonders dauerhafte Belastungssituationen mit unzureichender Bezahlung) nicht mehr zusagen. Die Kanzlei als Arbeitgeber wird während der Dauer einer Beschäftigung intensiver auf den Prüfstand gestellt als noch vor Jahren. Mit dem Wissen im Hinterkopf, dass andere, vermeintlich attraktivere Kanzleien händeringend Fachangestellte suchen, vollziehen sich Kündigung und Arbeitgeberwechsel schneller.

6

Nun könnte eine Konsequenz aus der oben beschriebenen Situation sein, zu resignieren und das Abwandern von Fachangestellten in andere Kanzleien oder gar Branchen klaglos hinzunehmen. Dieser Ansatz ist jedoch auch aus wirtschaftlicher Sicht fatal.

7

Eine Möglichkeit zur Kompensation des bestehenden Fachkräftemangels könnte ein Einsatz von Personal aus anderen Branchen sein. Dies gelingt jedoch nur zum Teil. Selbstverständlich gibt es in jeder Kanzlei einige Tätigkeitsbereiche, die nicht zwingend von Fachangestellten ausgeführt werden müssen. Hierzu zählen z.B. die Empfangnahme von Mandanten, Bewirtung, Materialwirtschaft, Botendienste und zunehmend die Erstellung von Schriftstücken, gerade wenn mit digitaler Spracherkennung gearbeitet wird, aber auch die Bearbeitung elektronischer Post (Scannen von Schriftstücken für elektronische Akte). Abhängig von der Kanzleigröße macht es hier sogar auch wirtschaftlich Sinn, eine gewisse Arbeitsteilung vorzunehmen und die Fachangestellten nur mit Tätigkeiten, die ihrer besonderen Fachkompetenz entsprechen, zu betrauen.

Beispielhaft wären hier zu nennen das selbstständige Erstellen von anwaltlichen Aufforderungsschreiben oder einfachen Klagen, Urkundenentwürfen (ggfs. nach selbstständig geführten Gesprächen mit Beteiligten), Vergütungsabrechnungen, Kostenfestsetzungsanträgen, die Einleitung von Mahnverfahren und Durchführung der Zwangsvollstreckung, das gesamte Fristenmanagement sowie die Einhaltung und Überwachung von Prozessabläufen, die Haftungsfallen vermeiden und vieles mehr. Auch die Abwicklung von Notariatsgeschäften sowie die Einhaltung der besonderen berufsrechtlichen Vorschriften können bis auf wenige Ausnahmen sehr gut durch Fachangestellte durchgeführt werden. Will man hier fachfremdes Personal einsetzen, ist dies nur schwer und unter langwieriger (kostenintensiver) interner Nachschulung zu bewältigen. Der Vorteil des kanzleieigenen beruflichen Nachwuchses liegt außerdem darin, dass dieser von Anfang an mit den individuellen Kanzleiabläufen vertraut ist und somit schneller und „passgenauer“ eingesetzt werden kann.

Die zunehmende Digitalisierung und damit einhergehende Rationalisierung von Arbeitsabläufen lässt unzweifelhaft einen Wandel der Berufsbilder erwarten. Völlig wegzudenken ist der/die Fachangestellte als rechte Hand der Anwaltschaft und der Notare jedoch nicht. Im Gegenteil: Sein/ihr Fehlen bedroht den wirtschaftlichen Erfolg einer Kanzlei. Können Arbeitsplätze nur nach langwieriger, kostenintensiver Suche besetzt werden, oder bricht Fachkompetenz durch die Kündigung von Fachangestellten weg, so kann dies die Qualität der Sachbearbeitung deutlich verringern und in letzter Konsequenz die Abwanderung von Mandanten bedeuten (s.o.). Soweit darf es nicht kommen!

8

Ein Baustein, um dem Fachkräftemangel vorzubeugen oder ihn abzdämpfen ist, den eigenen Nachwuchs qualitativ hochwertig nach den eigenen Kanzleibedürfnissen und den gesetzlichen Vorgaben auszubilden und nach der Ausbildung durch gute Rahmenbedingungen dauerhaft an die Kanzlei zu binden.

Den tatsächlichen, alltäglichen Veränderungen der Berufsbilder in den letzten Jahren trägt die neue ReNoPatAusbV Rechnung. Sie bildet einen neuen, modernen und zukunftsweisenden Rahmen für die künftigen Fachangestellten und lässt darüber hinaus erkennen, welcher hoch qualifizierter, verantwortungsvoller Berufsabschluss am Ende der Ausbildung erlangt wird.

9

Sie als Leser halten diesen Leitfaden in den Händen, weil Sie sich zu all den oben genannten Aspekten Gedanken gemacht haben und in die Zukunft Ihrer Kanzlei investieren möchten. Hier beginnt nun der Weg, den jede Kanzlei gehen sollte, die für sich entschieden hat, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, um ihren eigenen Erfolg auch in Zukunft zu sichern. Wir möchten Sie auf diesem spannenden Weg begleiten, motivieren und unterstützen, damit die individuelle Kanzleiausbildung gelingt.



## § 2 Anbahnung – Wo finde ich geeignete Bewerber?

### A. Vorüberlegungen

Die unter § 1 Rdn 1 ff. beschriebene angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt zeigt ihre Auswirkung bereits zu dem Zeitpunkt, wo die Kanzlei aktiv nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für einen Ausbildungsplatz sucht. Wo man noch vor einigen wenigen Jahren nach der Schaltung einer Anzeige in einer örtlichen Tageszeitung oder durch Vermittlung bei der Bundesagentur für Arbeit aus einem relativ großen Angebot an Bewerbungen auswählen konnte, sind diese Wege nunmehr kaum noch erfolgversprechend. 1

Des Weiteren sollte sich jede ausbildungswillige Kanzlei Gedanken über den Zeitpunkt des Starts der Bewerbungsphase machen. Unternehmen aus der freien Wirtschaft und der öffentliche Sektor suchen vielfach bereits ein Jahr vor Ausbildungsbeginn nach ihrem Nachwuchs. Zu dem Zeitpunkt, wo die Kanzlei auf den Markt tritt, sind die besten Bewerber ggfs. schon gar nicht mehr verfügbar. Das frühzeitige Einleiten der Bewerbersuche sichert hier also einen Vorteil. Außerdem kann man im Idealfall, den oder die Bewerber/in im Verlaufe des Jahres vor Ausbildungsbeginn bereits in teambildende Kanzleiveranstaltungen einbinden oder durch kleine Praktika oder Nebenjobs in den Ferien an die künftige Tätigkeit heranzuführen.

Weiter sorgt die Tatsache, dass die Zahl der Schulabgänger insgesamt geringer geworden ist und aus diesem Kreise weniger Schulabgänger (lediglich 65 % eines Jahrgangs, a.a.O.) eine duale Ausbildung wählen, dafür, dass die Kanzleien die Suche nach Auszubildenden neu überdenken müssen. Die gezielte Ansprache des potenziellen Bewerberkreises sorgt für größeren Erfolg. Die Kanzlei sollte sich also vor dem Veröffentlichung einer Stellenanzeige genau überlegen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten der oder die ideale Auszubildende mitbringen soll und wo man diese Person möglicherweise findet.

In vielen Oberschulen, Gymnasien, Höheren Handelsschulen etc. finden sogenannte Berufsinformationstage oder kleine Ausbildungsmessen statt, auf denen Unternehmen ihre Ausbildungsangebote, zum Teil sogar kostenlos, präsentieren können. Der Vorteil liegt auf der Hand: Es kann sich im Idealfall direkt am Messestand ein Gespräch mit Bewerbern ergeben. Darüber hinaus finden in fast jeder größeren Stadt kommerzielle Ausbildungsmessen statt, an denen man teilnehmen kann. Die Kosten für diese Art von Bewerbersuche sind hoch, denn der Messestand samt Ausstattung und Personal kann mehrere Tausend Euro kosten. Aber im Gegensatz zur klassischen Printstellenanzeige, die ebenfalls hochpreisig ist, erreicht man mit dem Auftritt direkt die konkrete Zielgruppe. 2

Klar ist auch: Kaum ein junger Mensch schlägt heutzutage den Stellenmarkt der örtlichen Tageszeitung im Printformat auf (dies tun allenfalls noch die Eltern). Junge Menschen suchen selbstverständlich dort nach Ausbildungsplätzen, wo sie ohnehin einen großen Teil ihrer Zeit verbringen: Im Internet! Insofern ist es nur folgerichtig, wenn man auch dort das eigene Gesuch platziert.

Die Möglichkeit, Ausbildungsplatzgesuche im Online-Teil von regionalen Tageszeitungen zu platzieren ist als gut zu bewerten. Denn die Online-Anzeige ist oftmals mehrere Wochen sichtbar (im Gegensatz zur Printausgabe einer Zeitung) und kann darüber hinaus auch überregional gefunden werden. Die Kosten hierfür sind ebenfalls ziemlich hoch; sie nähern sich ungefähr den Kosten für eine Printanzeige. Gerade für kleinere Kanzleien lohnt es sich, auch kostenlose Möglichkeiten der Veröffentlichung zu nutzen, die nachstehend näher erläutert werden.

Kostenlose Ausbildungsplatzbörsen können gut genutzt werden. Zu empfehlen sind insbesondere die Stellenbörsen, die die regionalen Kammern anbieten. Auch auf der Seite des RENO Bundesverbands (RENO Deutsche Vereinigung der Rechtsanwalts- und Notariatsangestellten e.V., Berlin) unter [www.renobundesverband.de](http://www.renobundesverband.de) können kostenlos Anzeigen veröffentlicht werden. Der oder die interessierte Bewerber/in landet oftmals genau auf diesen Homepages und beginnt dort die Suche nach einem Ausbildungsplatz. Es gibt daneben viele kommerzielle Ausbildungsplatzbörsen. Auf eine Aufzählung wird hier verzichtet. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich dort jemand gezielt nach dem Beruf zum/zur Rechtsanwaltsfachangestellten, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten oder Notarfachangestellten informiert, sind unserer Erfahrung nach allerdings relativ gering. Es sollte also vor der Inserierung das Kosten-Nutzen-Verhältnis geprüft werden. 3

Die Veröffentlichung bei der Bundesagentur für Arbeit unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) erscheint vielfach – zumindest im Ausbildungsbereich – immer noch als erfolgversprechend, weil die Arbeitsagentur für die Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für viele Menschen immer noch der absolute Dreh- und Angelpunkt ist und dementsprechend eine hohe Bekanntheit erreicht. Hier suchen diejenigen Bewerber, die aufgrund einer persönlichen Berufsberatung die Empfehlung zu einem der hier besprochenen Ausbildungsberufe erhalten haben oder diesen mittels „Selbsterkundungstool“ auf der Homepage vorgeschlagen bekommen. Allerdings beginnen auch viele unschlüssige Bewerber ihre Suche im Allgemeinen zunächst in diesem Portal – was unter Umständen dazu führt, dass die Bewerbung lediglich aus der Not heraus und ohne konkreten Ausbildungswunsch erstellt wird.

Da jede Kanzlei heutzutage über eine eigene Homepage verfügt, sollte diese selbstverständlich auch für die Bewerbersuche genutzt werden. Unter der Rubrik „Karriere“ sollte sich auch die Anzeige für Auszubildende finden.

Auch für die Außendarstellung der Kanzlei ist es besonders wirksam, wenn dem Thema Ausbildung bzw. genereller Nachwuchsförderung ein größerer Raum gewidmet wird. Viele Mandanten bewerten das Engagement der Kanzlei und damit die gesamte Kanzlei positiv. Wird dauerhaft auf die Möglichkeit einer Ausbildung (und/oder Praktika) hingewiesen, können zu jedem Zeitpunkt geeignete Bewerber hierauf aufmerksam werden.

Auch soziale Medien sind für die Bewerbersuche eine gute Plattform. Hier verfügen manche Kanzleien bereits über entsprechende Präsentationen. Diese gilt es gezielt einzusetzen. Spannend ist sicherlich die Möglichkeit, bewerber- und kanzleispezifisch bezahlte Anzeigen zu schalten, die tatsächlich nur denjenigen Nutzern angezeigt werden, die in das vorab ausgewählte Profil passen. Die Ansprache an bestimmte Zielgruppen, die nach Alter, Region, Schulabschluss, etc. vorsortiert werden, kann eine große Reichweite bedeuten und somit auch die Wahrscheinlichkeit erhöhen, den geeigneten Bewerber zu finden. Aber auch über die kostenlose Verbreitung einer Suchanzeige über die sozialen Medien kann eine hohe Reichweite erzielt werden.

**Tipp:**

Gleiches gilt selbstverständlich auch für die Suche nach bereits ausgebildeten Fachkräften. Die jahrelang bewährte Bewerbersuche über klassische Printmedien hat ausgedient und sollte dringend der neuen Zeit und der Marktlage angepasst werden.

**B. Die Stellenanzeige**

- 4 Wurde ein Weg definiert, wie und wo nach Auszubildenden gesucht wird, muss über die Form und den Inhalt der Stellenanzeige nachgedacht werden. Die reine Information in einem „Dreizeiler“, dass eine Kanzlei eine/n Auszubildende/n sucht, ist nicht mehr ausreichend.

Im Konkurrenzkampf zu den großen Unternehmen und dem öffentlichen Sektor sollte sich aus der Anzeige eindeutig und unmissverständlich ergeben, warum ein Bewerber sich bei der suchenden Kanzlei bewerben sollte. Es wird oft lediglich benannt, was die Bewerber an Vorkenntnissen sowie persönlichen Eigenschaften mitbringen sollen. Allerdings präsentiert kaum eine Kanzlei ihre eigenen Vorzüge und die Gründe, warum sie eine gute Ausbildungskanzlei ist. Neben den Angaben zur Kanzlei (unter Beachtung der Corporate Identity) und der Tatsache, dass ein/e Auszubildende/r gesucht wird, sollte die Kanzlei daher alle Vorzüge aufzählen, die sie zu bieten hat. Hierzu gehören z.B.

- die Gewährung von mehr Urlaubstagen als üblich oder
- Zahlung einer Ausbildungsvergütung, die z.B. über der Kammerempfehlung liegt,
- Erstattung von Fahrkarten oder Tankkosten,
- kanzleieigener Unterricht,
- kostenfreie Verpflegung mit gesunden Lebensmitteln,
- Kostenbeteiligung bei Mitgliedschaft zu einem Fitness-Club,
- Kostenübernahme von ausbildungsbegleitenden Veranstaltungen (Seminare, Workshops, etc.),
- Erstattung der Fahrtkosten zum Bewerbergespräch

u.v.m.

**Tipp:**

Die Einhaltung der Corporate Identity auch in Bezug auf die Stellenanzeige soll dafür sorgen, dass die Kanzlei ihre Außendarstellung derart vereinheitlicht, dass sie als Marke wahrgenommen und wiedererkannt wird. Dies ist nicht nur für die Bewerbersuche wichtig, sondern aus Marketinggründen auch im Übrigen erstrebenswert.

Selbst Kanzleien, die o.g. Vorzüge nicht bieten können oder wollen, sollten zumindest erwähnen, dass die Kanzlei über ein gutes Betriebsklima verfügt, jede/r Auszubildende/r persönlich und fachlich durch Paten oder konkrete Ansprechpartner begleitet wird und die Kanzlei eine hochqualifizierte Ausbildung bietet. Die Erwähnung von großen Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung gehört auch in die Stellenanzeige hinein. Aber Vorsicht, versprechen Sie nichts, was die Kanzlei später nicht halten kann.

Erwähnt man darüber hinaus, welche üblichen Aufgaben eine Auszubildende erwartet, kann man vielleicht auch Personen zu einer Bewerbung motivieren, die über den Ausbildungsberuf noch nicht viel wissen und die Aufgaben dennoch interessant finden.

**Hinweis:**

Beachten Sie das AGG! Denn es gilt auch bereits für Bewerber um einen Ausbildungsplatz.

### C. Exkurs AGG

Das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) wurde geschaffen, um Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). 5

Die Vorschriften des AGG sind während des Ausbildungsverhältnisses zu beachten (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 u. 3 AGG), es gilt aber auch schon für Bewerber (§ 6 Abs. 1 S. 2 AGG). Gemäß § 7 Abs. 1 AGG dürfen diese auch nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden.

In der Praxis bedeutet dies, dass in der Stellenausschreibung so neutral wie möglich beschrieben werden muss, wen man sucht und das anschließende Auswahlverfahren ebenso keinen Anlass bietet, dass sich (abgelehnte) Bewerber diskriminiert fühlen. Die gezielte Suche nach weiblichen Auszubildenden verbietet sich hier genauso wie die pauschale Ablehnung von Bewerbern mit z.B. Migrationshintergrund oder einem gewissen Alter.

Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese Vorschriften, ist er gemäß § 15 Abs. 1 AGG zum Schadenersatz verpflichtet. Konkret bedeutet das bei Bewerbern, dass gemäß § 15 Abs. 2 AGG bei Nichteinstellung eine Zahlung in Höhe von maximal drei Monatsgehältern zu zahlen wäre. Ein etwaiger Anspruch muss beim Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden (§ 15 Abs. 4 AGG). Soll der Anspruch eingeklagt werden, so ist dies innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 61b ArbGG beim zuständigen Arbeitsgericht einzuklagen.

Es ist also ratsam, Bewerbungsunterlagen bis zum Ablauf dieser Fristen aufzubewahren und erst danach zu vernichten.

#### Tipp:

Anschreiben, mit denen Bewerbern abgesagt wird, sollten insoweit keine konkreten Gründe für die Ablehnung enthalten. Ggf. löst man hier Begehrlichkeiten aus.

### D. Das Bewerbungsgespräch

Nach der Sichtung der Bewerbungen und der Auswahl der einzuladenden Bewerber erfolgt das Bewerbungsgespräch. Hierzu sollte rechtzeitig schriftlich (ggf. elektronisch) eingeladen werden. 6

#### Tipp:

Erstellen Sie eine Übersicht über alle eingehenden Bewerbungen zu einer Stellenausschreibung. Aus der Übersicht sollten sich nicht nur der Name des Interessenten ergeben, sondern auch der Status der Bewerbung (z.B. „Eingangsbestätigung erstellt“ oder „Termin vereinbart“), eine erste, kurze Einschätzung sowie die Quelle („über Bundesagentur“, „eigene Homepage“ etc.). So kann die Wirksamkeit der verschiedenen Veröffentlichungswege nachvollzogen werden und der Ablauf des Bewerberverfahrens bleibt übersichtlich und vergleichbar.

Hat ein Bewerber eine längere Anreise, hat er gemäß §§ 662, 670 BGB Anspruch auf Erstattung der aufgewendeten Kosten. Will man einem Bewerber diese Kosten nicht erstatten, so muss sich dieses aus dem Einladungsschreiben ergeben. Ebenso wie die konkrete Erstattung aussieht, wenn man sie als Kanzlei übernimmt. Hier ist es wichtig, exakt zu benennen, welche Kosten übernommen werden (Kosten für eine Bahnfahrt 2. Klasse, Hotelübernachtung nur bis zu drei Sternen und Kosten in Höhe von 50 EUR je Nacht ohne Verpflegung etc.).

#### Tipp:

Gerade in ländlichen Regionen ist bereits die Übernahme von Reisekosten ein Alleinstellungsmerkmal, welches die Kanzlei positiv von anderen abhebt.

Das Bewerbungsgespräch sollte für eine bessere Vergleichbarkeit ein sog. strukturiertes Gespräch sein, allerdings mit der Möglichkeit, daneben auch einen freien Dialog zu führen. 7

Die Strukturierung des Gesprächs sorgt dafür, dass allen Bewerbern identische Fragen gestellt werden, kein Aspekt vergessen wird und die Ergebnisse insoweit vergleichbar sind. Allerdings darf vom Fragenkatalog abgewichen werden, wenn sich anderweitig ein ertragreiches Gespräch ergibt. Zu vermeiden ist in jeden Fall ein Monolog derjenigen Person, die die Kanzlei repräsentiert. In einem Bewerbungsgespräch erhält man nur einen Eindruck von der Person und der Persönlichkeit des Bewerbers, wenn genügend Raum für ein freies Gespräch vorhanden ist.

Das strukturierte Gespräch sollte neben der Abfrage von fachlichen Inhalten auch in gewissem Rahmen persönliche Dinge abfragen. Gerade bei jungen Menschen bieten die persönlichen, privaten Interessen eine gute Gesprächsgrundlage und durch das freie Sprechen über positive Dinge legen Bewerber/innen die Nervosität, die viele manchmal hemmt, ab.

**Tipp:**

Verwenden Sie im Bewerbungsgespräch die sog. offene Fragetechnik. Hier zwei Beispiele:

Statt zu fragen: „Haben Sie sich über unsere Kanzlei informiert?“ fragen Sie besser: „Wie haben Sie sich über unsere Kanzlei informiert?“. Mit der zweiten Frage erhalten Sie als Antwort mehr als ein „ja“ oder „nein“ und es entsteht ein Dialog.

Eine weitere Frage wäre: „Wie stellen Sie sich einen typischen Arbeitsalltag einer Fachangestellten vor?“ Diese Frage ersetzt die Frage „Sie haben sich sicherlich über den Berufsalltag einer Fachangestellten informiert?“ sinnvoll und vor allem zielgerichteter.

- 8** Doch Vorsicht, nicht alles, was einen interessieren könnte, darf gefragt werden. Es gibt Fragen, die eine Kanzlei stellen darf und auf die der Bewerber wahrheitsgemäß antworten muss. Hierzu zählen natürlich Fragen die allgemein die Person des Bewerbers betreffen, wie Name, Familienstand, Staatsangehörigkeit, Geburtsdatum, ggfs. Anzahl der Kinder. Auch nach einer beruflichen (Vor-) Qualifikation darf bedenkenlos gefragt werden. Antwortet der Bewerber auf diese Fragen nicht wahrheitsgemäß, könnte der Arbeitgeber das unter bestimmten Voraussetzungen später geschlossene Ausbildungsverhältnis wegen arglistiger Täuschung anfechten – hier gilt dann also keine Kündigungsfrist!
- 9** Weitere zulässige Fragen sind diejenigen nach
- einer Vorstrafe oder einem Ermittlungsverfahren (wenn dies für die Tätigkeit relevant ist, z.B. bei Vermögensdelikten),
  - einer Nebenbeschäftigung,
  - bestehenden Gehaltspfändungen,
  - dem Kündigungsgrund des letzten Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses.
- 10** Antwortet der Bewerber aber auf eine Frage nicht wahrheitsgemäß, die der Arbeitgeber überhaupt nicht stellen durfte, so bleibt dies für den Bewerber folgenlos. Unzulässige Fragen sind diejenigen nach
- dem Bestehen einer Schwangerschaft oder weiterer Familienplanung,
  - einer Behinderung,
  - einer Krankheit (wenn dies nicht für das Arbeitsverhältnis wichtig ist, z.B. aus Hygienegründen in der Lebensmittelindustrie; für die Anwaltskanzlei unerheblich),
  - der Religionszugehörigkeit (es sei denn, sie ist maßgeblich für die Tätigkeit, z.B. Arbeit in einer evangelischen Kindertagesstätte; für die Anwaltskanzlei unerheblich),
  - der Parteizugehörigkeit (es sei denn, sie ist maßgeblich für die Tätigkeit, z.B. Tätigkeit in einer Parteigeschäftsstelle oder Gewerkschaftsvertretung; für die Anwaltskanzlei unerheblich).
- 11** Nach dem Bewerbungsgespräch folgt die Auswertung der Ergebnisse. Bewerber, die nicht in die engere Wahl kommen, werden sofort angeschrieben und erhalten eine Absage. Bewerber, die noch zu den „Wackelkandidaten“ gehören, erhalten ein Anschreiben, mit dem diese darüber informiert werden, dass der Auswahlprozess noch andauert und sie aber zu einem festen Zeitpunkt (1–2 Wochen nach Gesprächstermin) eine Rückmeldung erhalten.
- Kandidaten, die auf jeden Fall ein Ausbildungsplatzangebot erhalten, werden hierüber informiert und ggfs. zu einem Vertragsgespräch eingeladen, in dem der Ausbildungsvertrag erläutert und unterschrieben wird. Der Einfachheit halber kann der Ausbildungsvertrag natürlich auch per Post versandt werden. Das zweite Gespräch zur Vertragsunterzeichnung unterstreicht allerdings die Wertschätzung, die dem künftigen Auszubildenden entgegengebracht wird. Vielfach können hier weitere Fragen der künftigen Auszubildenden bereits beantwortet werden.

## § 3 Das Ausbildungsverhältnis – rechtlicher Rahmen

### A. Einleitung

Auf die Ausbildung finden nicht nur die Vorschriften der ReNoPatAusbV Anwendung, sondern auch diejenigen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Es ist daher wichtig, sich mit den einschlägigen Vorschriften auseinander zu setzen. Im Übrigen gelten für Ausbildungsverhältnisse selbstredend sämtliche maßgeblichen arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften, wie z.B. Bundesurlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz u.v.m. Im Folgenden werden lediglich das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die ReNoPatAusbV (Nr. 2. Rechtsgrundlage der fachlichen Ausbildung – ReNoPatAusbV) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG, Nr. 3) näher erläutert. **1**

### B. Rechtliche Grundlagen der Ausbildung im Allgemeinen – BBiG

Zu nennen wären hier die §§ 10, 11 BBiG. Hiernach ist zwischen Auszubildendem und Ausbilder ein Berufsausbildungsvertrag zu schließen. Die wichtigsten Inhalte sind darin niederzulegen. Hierzu gehören: **2**

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs,
- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

Die BRAK bietet auf ihrer Homepage ein Vertragsmuster im pdf-Format an, welches am PC ausgefüllt werden kann. In diesem Vertragsmuster<sup>1</sup> sind die vorgenannten Inhalte bereits enthalten und können somit nicht vergessen werden.

<sup>1</sup> Abrufbar unter: [http://www.brak.de/w/files/02\\_fuer\\_anwaelte/reno/berufsausbildungsvertrag\\_2017.pdf](http://www.brak.de/w/files/02_fuer_anwaelte/reno/berufsausbildungsvertrag_2017.pdf).