

Die Ausbildung von Fachangestellten durch die Anwaltschaft

Teil II: Erklärungsansätze – nicht jede Kanzlei sieht den Nutzen (im Anschluss an AnwBl 2009, 126)

Prof. Dr. Christoph Hommerich, Bergisch-Galdbach und Rechtsanwalt Dr. Matthias Kilian, Köln

Die Anwaltschaft bildet immer weniger Fachanwälte aus, lautete das ernüchternde Fazit im ersten Teil (AnwBl 2009, 126). In diesem Beitrag suchen die Autoren nach den Gründen: Die Untersuchung des Soldan Instituts für Anwaltmanagement zeigt, dass vor allem mittelgroße Kanzleien mit verbraucherhafter Mandatsstruktur Rechtsanwaltsfachangestellte ausbilden und kleine, wenig spezialisierte Kanzleien schlicht keine Mitarbeiter mehr leisten wollen.

I. Einleitung

Der im ersten Teil dieses Beitrags¹ veranschaulichte kontinuierliche Rückgang der Zahl der Verträge über die Ausbildung von Rechtsanwaltsfachangestellten² indiziert eine stark abnehmende generelle Ausbildungsbereitschaft der Anwaltschaft, wächst die Anwaltschaft selbst doch weiterhin stark. Die Gründe für diese gegenläufigen Entwicklungslinien liegen nicht auf der Hand. Verschiedene Begründungsansätze sind denkbar: Eine Erklärung kann eine Verschiebung der Aufgabenwahrnehmung in den Anwaltskanzleien von Fachangestellten hin zu Rechtsanwälten sein, die aufgrund des starken Drucks auf dem Arbeitsmarkt zum Teil zu niedrigen Einstiegsgehältern tätig sind und damit in gewisser Weise mit besonders qualifizierten Fachangestellten konkurrieren. Ebenso denkbar ist, dass die sich wandelnden Rahmenbedingungen der anwaltlichen Berufsausübung zu einem geringeren Bedarf an Fachpersonal geführt haben, etwa aufgrund der Möglichkeiten elektronischer Aktenverwaltung, des Einsatzes von Computern und Spracherkennungsprogrammen im Schreibbüro, der Nutzung von Computerprogrammen etwa im Mahn- und Gebührenwesen, des Bedeutungsverlusts kanzleieigener Bibliotheken zu Gunsten von Datenbanken oder des Rückgangs der Kommunikation per Briefpost (wenngleich dies nicht erklären würde, warum die Zahl der Ausbildungsverträge im Berufsfeld der Steuerfachangestellten, anders als bei den Rechtsanwaltsfachangestellten, in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen hat). All' diese Wandlungsprozesse können dazu geführt haben, dass Anwaltskanzleien weniger Hilfspersonal als in der Vergangenheit beschäftigen oder sich auf Personal stützen können, das über keine fachspezifische Ausbildung mehr verfügen.

Die abnehmende Zahl von Ausbildungsverhältnissen kann freilich auch gänzlich andere Gründe haben: Möglicherweise haben Anwaltskanzleien Schwierigkeiten, interessierte Auszubildende für sich zu gewinnen, da das Angebot „moderner“ Ausbildungsberufe in den vergangenen Jahr-

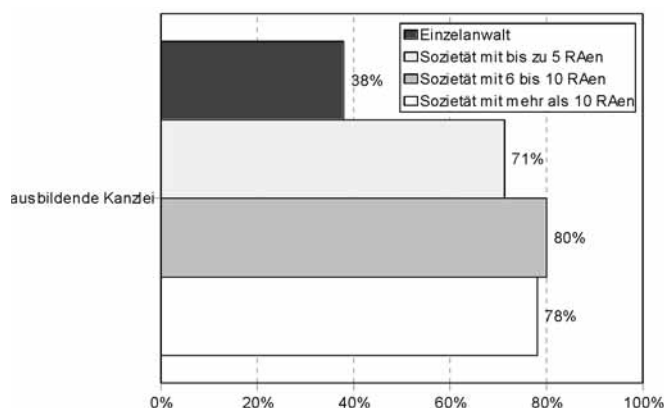


Abb. 1: Ausbildende Kanzleien - Differenzierung nach Kanzleigröße

zehnten zu Lasten der traditionellen Ausbildungsberufe kontinuierlich zugenommen hat. Denkbar ist aber auch, dass Bewerber um Ausbildungsstellen in Zeiten, in denen zunehmend über Bildungsdefizite von Schulabgängern geklagt wird, grundsätzlich ausbildungswillige Rechtsanwälte nicht für sich gewinnen können. Eine detaillierte empirische Studie zu nicht-anwaltlichen Mitarbeitern in Anwaltskanzleien steht aus. Das Soldan-Institut hat im Rahmen einer breiter angelegten Studie aber zumindest geklärt, welche Anwälte gegenwärtig ausbilden und welche Erfahrungen sie bei der Suche nach Auszubildenden machen. Die entsprechenden Erkenntnisse skizziert dieser Beitrag.

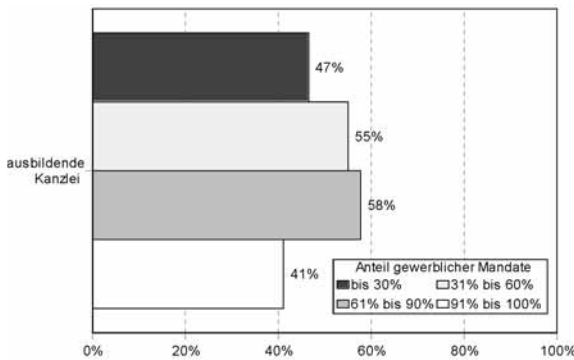
II. Ausbildende Kanzleien

Lediglich 52 Prozent der Kanzleien geben an, Fachangestellte auszubilden (Häufigkeit und Umfang der Ausbildungsaktivitäten wurden nicht abgefragt). Mit zunehmendem Alter der Rechtsanwälte nimmt hierbei die Ausbildungsbereitschaft ab – Rechtsanwältinnen bilden unterdurchschnittlich häufig Personal aus (43 Prozent). Die Ausbildungsquote liegt bei ihren männlichen Kollegen leicht über dem Durchschnitt (53 Prozent). In Sozietäten, in denen rund 45 Prozent der deutschen Anwälte organisiert sind, ist die Ausbildung von Fachangestellten die Norm, in Einzelkanzleien hingegen die Ausnahme: Die Ausbildungsquote liegt in Einzelkanzleien nur bei 28 Prozent, in Sozietäten hingegen zwischen 71 und 80 Prozent (Abb. 1).

Berücksichtigt man, dass 1980, als noch rund 2/3 aller 36.000 Rechtsanwälte Einzelanwälte waren und es damit überhaupt nur 12.000 Anwälte in Sozietäten gab, über 10.000 Ausbildungsverträge geschlossen wurden, versagt die naheliegende Erklärung, dass Einzelanwälte von jeher nicht sonderlich stark in der Ausbildung engagiert waren. Die Gründe müssen vielmehr tiefer liegen – die Zahlen dürften zum einen ein Befund dafür sein, dass sich Einzelkanzleien stärker als noch in der Vergangenheit in einer schwierigen Ertragsituation befinden, die die Beschäftigung von Personal problematisch macht. Zum anderen dürften sie auch damit zu erklären sein, dass ein deutlich größerer Anteil von Einzelanwälten als noch vor 20 oder 30 Jahren nicht mehr umfassend unternehmerisch tätig ist, sondern den Anwaltsberuf nicht oder nur im Nebenberuf ausübt. Für andere Ein-

¹ Hommerich/Kilian, AnwBl 2010, 126 f.

² Daten auch bei Hommerich/Kilian/Dreske (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2009/2010, Bonn 2010, Tab. 6.5.1.



($p < 0,05$)

Abb 2: Ausbildende Kanzleien – Differenzierung nach Mandatsstruktur

zuletzt wiederum dürfte der technische Fortschritt den Verzicht auf Personal und in der Folge auch auf Ausbildung praktikabler erscheinen lassen als noch vor wenigen Jahren, lassen sich doch Kanzleien mit Hilfe von Dienstleistern mittlerweile praktisch virtuell betreiben.

Die Betrachtung der Sozietätsgrößen belegt, dass mittelgroße Sozietäten überdurchschnittlich stark in der Ausbildung engagiert sind. Weniger die zunehmende Größe der Kanzlei als die damit häufig verbundene Ausrichtung auf bestimmte Mandanten führt bei Sozietäten zu einer geringeren Ausbildungsquote: Deutlich wird dies bei einer Betrachtung des Einflusses der Mandatsstruktur auf die Ausbildungsbereitschaft: Sozietäten, die überwiegend gewerbliche Mandanten betreuen, bilden deutlich seltener aus als Kanzleien, die in stärkerem Maße Privatkundschaft betreuen (Abb. 2). Dies dürfte eine Indikator dafür sein, dass die durch eine Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten erworbenen Kompetenzen in Kanzleien dieser Ausrichtung seltener gefragt sind: Entweder werden dort die besonderen juristischen Kenntnisse etwa im Kosten- und Zwangsvollstreckungsrecht aufgrund weniger forensischer Tätigkeit nicht benötigt, so dass geringer qualifiziertes Büropersonal hinreichend ist. Eine weitere Erklärung dürfte sein, dass zum Teil auch anders gelagerte Kompetenzen benötigt werden, etwa solche einer „Büromanagerin“ oder Fremdsprachenkorrespondentin.

III. Rekrutierung von Auszubildenden

Erklärungen für das Ausbildungsverhalten können insbesondere Erfahrungen von Kanzleien bei der Suche nach künftigen Auszubildenden liefern. Der Präsident des Bundesverbands der Freien Berufe, Ulrich Oesingmann, erklärte den Rückgang der Ausbildung durch Freiberufler 2009 wiederholt mit der fehlenden Ausbildungsreife der Bewerber³. Bereits 2003 hatte der DIHK, die Spitzenorganisation der 80 Industrie- und Handelskammern in Deutschland, ermittelt, dass zwei Drittel der in ihm organisierten Ausbildungsbetriebe Leistungsvermögen und Leistungsverhalten der Schulabgänger kritisch beurteilen⁴. Dieses Stimmungsbild in Industrie und Handel deckt sich mit den Erfahrungen in der Anwaltschaft: Die Mehrheit der ausbildenden Kanzleien (62 Prozent) kritisiert eine mangelnde Qualifikation der Bewerber auf Ausbildungsstellen und gibt an, Probleme bei der Personalsuche zu haben. Nur 38 Prozent der Ausbildungskanzleien haben keine Probleme, hinreichend qualifizierte Bewerber zu finden. Die mehrheitlich beklagte schlechte

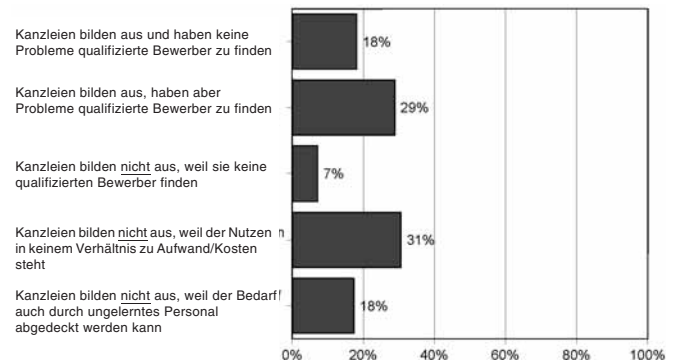


Abb. 3: Gründe für das Ausbildungsverhalten (Mehrfachantworten möglich!)

Qualifikation der Bewerber führt allerdings eher selten dazu, dass Kanzleien vom Abschluss von Ausbildungsverträgen absehen: Die fehlende Qualität der Bewerber ist der von den „Ausbildungsverweigerern“ am seltensten genannte Grund, warum die Kanzlei von Ausbildung absieht. Mehr als viermal häufiger wird als Grund angeführt, dass Aufwand und Nutzen der Ausbildung für die Kanzlei in keinem Verhältnis stehen (was allerdings mittelbar auch durch die Qualität der Auszubildenden beeinflusst sein kann). Mehr als doppelt so häufig als auf die Bewerberqualität wird zudem darauf hingewiesen, dass der Personalbedarf der Kanzlei auch durch nicht fachspezifisch vorgebildete Mitarbeiter abgedeckt werden könne (siehe hierzu Abb. 3).

Einige Details sind bemerkenswert: Rechtsanwältinnen bilden seltener aus als ihre männlichen Kollegen. Sie erklären dies häufiger mit der Kosten-Nutzen-Relation (35 Prozent gegenüber 27 Prozent) und der Möglichkeit, auf ungelernetes Personal auszuweichen (19 Prozent gegenüber 15 Prozent). Vermutlich sind finanzielle Gründe für die zurückhaltende Ausbildungspolitik der Rechtsanwältinnen ausschlaggebend, da die wirtschaftliche Situation der weiblichen Anwaltschaft angespannter ist als die ihrer männlichen Kollegen⁵. Die bereits angedeuteten signifikanten Unterschiede in Ausbildungsfragen zwischen Einzelkanzleien und Sozietäten haben wohl in der Tat primär wirtschaftliche Gründe, da Anwälte aus beiden Teilgruppen die fehlende Qualität der Bewerber gleich häufig als Grund für den Verzicht auf Ausbildung nennen: Einzelkanzleien bilden deutlich häufiger aufgrund von Kosten-/Nutzen-Erwägungen kein Personal aus als Sozietäten, zudem geben sie viermal häufiger als Sozietäten an, ihren Personalbedarf durch ungelernetes Personal decken zu können.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei einer Betrachtung der Spezialisierung von Anwälten: Je spezialisierter Anwälte sind, desto seltener verzichten sie aus Kosten-/Nutzenerwägungen auf Ausbildung oder sehen ungelernetes Personal als Alternative. Sie haben zugleich höhere Anforderungen an Bewerber, wenn sie ausbilden, geben also häufiger an, keine hinreichend qualifizierten Bewerber zu finden.

³ Vgl. etwa Pressemitteilung des BFB vom 24.7.2009.

⁴ DIHK, Lernen für das Leben – Vorbereitung auf den Beruf, Berlin 2003.

⁵ Hierzu Hommerich/Killian, Frauen im Anwaltsberuf, Bonn 2007, S. 51.

	Einzelkanzlei	Sozietät mit		
		5 Anwälten	6 bis 10 Anwälten	mehr als 10 Anwälten
Kanzleien bilden aus und haben keine Probleme qualifizierte Bewerber zu finden	13 %	24 %	36 %	39 %
Kanzleien bilden aus, haben aber Probleme qualifizierte Bewerber zu finden	20 %	46 %	44 %	39 %
Kanzleien bilden nicht aus, weil sie keine qualifizierten Bewerber finden	7 %	7 %	8 %	5 %
Kanzleien bilden nicht aus, weil der Nutzen in keinem Verhältnis zu Aufwand /Kosten steht	37 %	18 %	8 %	11d%
Kanzleien bilden nicht aus, weil der Bedarf auch durch ungelern-tes Personal abgedeckt werden kann	22 %	5 %	4 %	6 %

$p < = 0,05$

Tab. 1: Gründe für das Ausbildungsverhalten – Differenzierung nach Kanzleigröße:

IV. Resümee

Rechtsanwälte beklagen zwar wie viele andere Unternehmen in Handel und Industrie die fehlende Ausbildungsreife von Bewerbern für Ausbildungsstellen. Die Defizite der Schulabgänger sind aber kein bedeutender Einflussfaktor bei der grundsätzlicheren Entscheidung von Kanzleien, sich nicht in der Ausbildung zu engagieren.

Wer keine Rechtsanwaltsfachangestellten ausbildet, nennt deutlich häufiger den zu geringen Nutzen für die Kanzlei und den fehlenden Bedarf an Fachpersonal als Gründe für den Verzicht auf Ausbildungsengagement. Nachdenklich stimmt, dass der Verzicht aus diesen Gründen besonders häufig durch Einzelanwälte ohne Spezialisierung erfolgt. Deren schlechtere Marktposition perpetuiert sich gleichsam auch im Bereich des „back office“, in dem aus Kostengründen auf Fachpersonal verzichtet wird. Der empirische Befund deutet zudem darauf hin, dass am anderen Ende des Spektrums des Anwaltsmarktes, das heißt bei primär gewerbliche Mandanten betreuenden, spezialisierten Rechtsanwältinnen aus größeren Sozietäten das Qualifikationsprofil der Rechtsanwaltsfachangestellten den Bedürfnissen dieser Kanzleien nur eingeschränkt gerecht wird.

Soldan Institut für Anwaltmanagement

Prof. Dr. Christoph Hommerich und Rechtsanwalt Dr. Matthias Kilian sind Direktoren des Soldan Instituts für Anwaltmanagement e.V.

Informationen zum Soldan Institut für Anwaltmanagement im Internet unter www.soldaninstitut.de.

Sie erreichen die Autoren unter der E-Mail-Adresse autor@anwaltsblatt.de.
