

Rechtsanwaltsfachangestellte(r) gesucht?

Wir möchten uns bei allen Teilnehmern der Online-Diskussionsrunde - neben Mitgliedern des BAV - auch der RENO Bonn e.V. sowie des Friedrich-List-Berufskollegs für den regen Austausch am 27. April 2022 nochmals herzlich bedanken! Diskutiert wurde die aktuelle Lage des Ausbildungswesens sowie die Probleme bei der Mitarbeiterfindung - und bindung. Eine Fortsetzung der Gesprächsrunden ist geplant!

Die aktuelle Lage

Zuletzt wurden nur noch 40 Auszubildende zur Prüfung zugelassen. Dies stellt den geringsten Wert seit Beginn der Datenerfassung dar. Haben sich vor ca. zehn Jahren noch regelmäßig zwischen 100 und 120 Auszubildenden pro Jahrgang für die Ausbildung zum/zur Rechtsanwaltsfachangestellten angemeldet, so lag die Zahl zuletzt lediglich bei 60. Hinzu kommt, dass ein Drittel die Ausbildung vor der Ablegung der Abschlussprüfung bereits abgebrochen hat oder aus anderen Gründen nicht zur Prüfung zugelassen wurde. Beispielhaft wurde für das Ausbildungsjahr 2019 erwähnt, dass lediglich 58 % der Prüfungsabsolventen weiterhin in ihrem erlernten Ausbildungsberuf arbeiteten. Angenommen werden muss aber wohl ein weiterer Rückgang der Ausbildungszahlen, befürchtet wird ein "Aussterben" des Ausbildungsberufes Rechtsanwaltsfachangestellte/r.

Die Gründe

Dabei scheinen sich bereits immer weniger für den Ausbildungsberuf „Rechtsanwaltsfachangestellte/r“ zu interessieren. Vor diesem Hintergrund gestaltet sich sodann die Akquise und Auswahl passender Auszubildenden besonders schwierig. Hier wurde Optimierungsbedarf hinsichtlich Image des Anwalts sowie des Ausbildungsberufs - in den Schulen, Universitäten sowie in den sozialen Medien - gesehen. Die Erfahrungen zeigten den Trend zur Akademisierung, andererseits aber auch, dass Schüler von den vergleichsweise hohen Anforderungen während der ReFA-Ausbildung und der vergleichsweise geringen Ausbildungsvergütung abgeschreckt würden. Die Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten vermittele jedenfalls Qualifikationen, die in anderen Branchen (Versicherungen, Verwaltungen) nachgefragt seien und zu Konkurrenzen führt. Zugleich fehle es an Weiterbildungsmöglichkeiten - außer dem Rechtsfachwirt -, die Karrieren fördern. Die hohe Abbruchquote während der Ausbildung werde vor allem durch falsche Vorstellungen über den Ausbildungsberuf bedingt. Hinzu kämen unbefriedigende allgemeine Arbeitsbedingungen.

Praktika als (ein) Königsweg

Das Angebot von Praktika bei der Bewerbung des Berufs ist für beide Seiten - Ausbilder und Auszubildende - hilfreich. Im Rahmen des Praktikums sei es auch einfach, den Praktikanten den Beruf der/des Rechtsanwaltsfachangestellten vorzustellen, die typischen Kanzleiabläufe und Aufgaben nahezubringen und vor allem dabei auch potentielle Auszubildende bereits kennenzulernen. Die oftmals befürchtete signifikante Belastung des Rechtsanwalts durch Praktikanten sei realiter auch nicht gegeben, da einerseits die Betreuung überwiegend an die Mitarbeiter – sofern vorhanden – delegiert werden könne, andererseits Praktikanten auch leichte Bürotätigkeiten übernehmen könnten. Zur Unterstützung der Anwälte wurde von Mitgliedern des Berufsbildungsausschusses ein sogenannter Praktikantenfahrplan entwickelt, der Ideen zur Gestaltung eines bis zu zweiwöchigen Praktikums in Kanzleien gebe.

Die Bereitschaft, Praktikumsplätze anzubieten, kann u. a. auf der Website des Bonner Anwaltvereins hinterlegt werden:

<https://bonner-anwaltverein.de/de/ausbildung/ausbildungsplaetze>.

Auch die Berufsschulen vermitteln Praktikanten und Auszubildende: Interessenten können sich bei Frau Hallstein per Mail an sonja.hallstein@flb-bonn.de wenden. Zudem besteht die Möglichkeit, Mitarbeiter im Rahmen von Langzeitpraktika, die bei verschiedenen Bildungsgängen angeboten werden, auch längerfristig zu gewinnen.

Auszubildende/Mitarbeiter versus sonstiger Hilfskräfte

Auszubildende sind keine billigen Arbeitskräfte. Ein Einsatz zum Putzen, zur Kinderbetreuung, ausschließlich Kaffeekochen und Aktentransport widerspricht dem Ausbildungsplan und ist zudem nicht ökonomisch. Die Ausbildung der/des "eigenen" Rechtsanwaltsfachangestellten lohnt sich, da man selbstverständlich eine Gegenleistung für den Ausbildungslohn erhalte. Rechnet man daneben auch die Kosten für eine Stellenanzeige bei Stepstone und Co. für die Suche nach Mitarbeitern dagegen, ist es auch unter rein finanziellen Aspekten nicht nachteilig, auszubilden. Ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte könnten intensiver in die Arbeitsabläufe der Kanzlei mit eingebunden werden und so auch für einen wirtschaftlichen Zugewinn der Kanzlei sorgen. Manche Tätigkeiten der Rechtsanwaltsfachangestellte sind vergütungsfähig (etwa das Mahnwesen oder die Zwangsvollstreckung), was die Kanzlei sodann gegenüber dem Mandanten abrechnen kann. Rechtsanwaltsfachangestellte tragen durch ihr Fachwissen und ihre Tätigkeit zu einer Unterstützung und Entlastung des Rechtsanwalts bei, so dass dieser sich gezielter auf sein Kerngeschäft fokussieren kann.

Mitarbeiterbindung

Als Gründe für einen Branchenwechsel wurden angegeben:

- fehlende Wertschätzung/unfreundlicher Umgang
- unattraktive Arbeitszeiten (keine Gleitzeit/Teilzeitmöglichkeiten)
- geringe Vergütung.

Auszubildende und Rechtsanwaltsfachangestellte bekommen oftmals von ihrem Vorgesetzten das Gefühl vermittelt, ersetzbar und mitunter auch überflüssig zu sein, was sich negativ auf die Motivation und das Arbeitsklima auswirke. Ausufernde Telefonbereitschaften oder Überstunden bis in die Abendstunden auf Grund von Fristabläufen machen einen geregelten Tagesablauf im Einklang mit Familienleben und Freizeitgestaltung schwierig. Hinsichtlich der Vergütung nach der Ausbildung wurden von Diskussionsteilnehmern als Einstiegsgehalt 1.900,00 EUR brutto und nach fünf Jahren Berufungserfahrung ein solches von 2.500 - 3.000 EUR genannt. Dieses liege nach Einschätzung des FLB unter den Gehältern in vergleichbaren Branchen (Versicherungen, Verwaltungen). Allein das Gehalt sei aber nicht entscheidend: Stimme das Arbeitsklima, so sei dies ausschlaggebend für einen Verbleib in der Kanzlei.

Lösungsmöglichkeiten:

- Aufwertung der unattraktiven Arbeitszeiten durch Angebot von Homeoffice-tätigkeiten (beispielsweise Versand von fristgebundenen Schriftsätzen erfolgt vom Mitarbeiter nach Freigabe per beA vom Homeoffice und führt zu geringeren Überstunden)
- Rufumleitungen/Verteilung von Telefondiensten
- flexible Arbeitszeitmodelle/Achtung der Work-life-Balance
- Übertragung definierter Teilbereiche zur eigenverantwortlichen Bearbeitung durch die Mitarbeiter, wie beispielsweise das Mahnwesen, Forderungsmanagement, Teile von Insolvenzverfahren (zugleich eine Entlastung des Rechtsanwalts, der die gewonnene Zeit für andere Aktivitäten und rein juristische Tätigkeiten nutzen kann)
- Unterstützung der Rechtsanwaltsfachangestellten durch Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durch Übernahme der Kosten (kommt ebenfalls der Kanzlei unmittelbar zugute)
- Gewährung von Jobtickets und Zusatzzahlungen (beispielsweise Weihnachtsgeld oder zusätzliche Urlaubstage)
- Frühzeitige Gewinnung von Mitarbeitern (Faustformel: ein Jahr vor Abschluss)
- Verstärkte Werbung auf Ausbildungsmessen inkl. Werbung mit Möglichkeit des Erwerbs des Fachabiturs während der Ausbildung
- Ansprache und Förderung von Wiedereinsteigern

Der BAV bleibt dran! Bitte teilen Sie uns gern Ihre weiteren Anregungen mit!
Herzlichen Dank!