

Bloß nicht hängen lassen

Examensvorbereitungskurse in der Anwaltsstation sind nicht alles. Was zählt sind Praxiserfahrung, Zeit zum Lernen oder einfach einen spezifischen Kanzleityp kennenzulernen. Häufig offenbart sich dabei ein potenzieller Arbeitgeber.



VON MELANIE MÜLLER

Stimmengemurmel, ein lautes Lachen aus einem der Büros schallt den Gang entlang. Ein Anwalt geht mit großen Schritten über den Flur, schnappt sich seine Robe von der Kleiderstange – er muss zum Gericht, der nächste Prozess beginnt gleich. Alltagsszenen vor der Pandemie. Doch die Corona-Krise tauscht Gemurmel auf den Gängen gegen Stille und gähnende Leere aus, die Roben hängen unangetastet an der Garderobe. Wie kann eine Kanzlei Referendare ausbilden, wenn der größte Teil der Mitarbeiter überwiegend im Homeoffice arbeitet? Wie sollen Nachwuchsjuristen Praxiserfahrungen sammeln, wenn Mandanten- und Gerichtstermine aufgehoben oder bis auf Weiteres verschoben werden?

Corona hat die Welt auf den Kopf gestellt – und hat dabei natürlich keinen Halt vor den Kanzleien gemacht. Doch auch ohne Corona verläuft eine Anwaltsstation bei einer Großkanzlei deutlich anders als in einer Boutique. Denn

Kanzleien konzentrieren sich je nach Größe und Ansatz auf verschiedene Schwerpunkte in der Referendarsausbildung. Andersrum setzen die Referendare selbst unterschiedliche Prioritäten.

„Beim Referendariat in einer Kanzlei habe ich die Erwartung, den Anwaltsberuf als solchen auch kennenzulernen“, meint Referendar Simon Blätgen. Die Wahl für seine Anwaltsstation fiel auf Kapellmann und Partner. Er ist überzeugt: „Was es wirklich bedeutet, als Anwalt tätig zu sein, lernen Referendare durch die Praxiserfahrung.“ Die Kanzlei ist stark im Bau- und Immobiliensektor verwurzelt und stellt für den 30-Jährigen eine gute Mischung dar. „Kapellmann ist groß genug, dass es viele Vorzüge wie bei einer Großkanzlei gibt, beispielsweise sehr komplexe Mandate. Kapellmann ist aber auch mittelständisch genug, um die tägliche Arbeit richtig kennenzulernen und nicht nur kleine Ausschnitte zu sehen.“



Am Ende lernt jeder anders: Kapellmann-Partner Antonius Ewers (li.) und Referendar Simon Blätgen sind sich einig, dass in der Examensvorbereitung vor allem die Zeit zum Lernen entscheidend ist.

Der Umgang mit dem Mandanten erfordert Fingerspitzengefühl, schließlich steht viel Geld auf dem Spiel. Und dabei kommt es auch auf die richtige Ansprache an, wie Blätgen schon früh in seinem Referendariat gelernt hat. „Das unterscheidet sich vom Sachbearbeiter auf kommunaler Ebene zu jemandem aus einer Rechtsabteilung oder einer Einzelperson. Rechtliche Ahnung zu haben, ist das eine, das Kommunizieren mit den Mandanten das andere.“

Das Handwerkszeug lernen.

Zur Examensvorbereitung bietet Kapellmann ein Klausurenpaket des juristischen Repetitors Kaiser an. Die Kanzlei setzt aber vielmehr auf die praktische Ausbildung. „Ich lasse Referendare gerne mal eine Klageschrift verfassen, damit sie den Aufbau kennenlernen und die Struktur verinnerlichen“, erklärt Partner Antonius Ewers

Anwälten meist 1:1 durch oder wir legen die Vorher-Nachher-Versionen nebeneinander und schauen uns das dann an“, schildert Blätgen. Aufgaben erledigt er in einem eigenen Büro. Bei Kapellmann haben die Referendare Einzelbüros, damit sie sich zurückziehen und konzentriert arbeiten können. Um die persönliche Komponente zu fördern, lädt Kapellmann einmal im Quartal zu Referendarabenden ein. Auf fachlicher Ebene organisiert die ‚Düsseldorfer Akademie‘ von Kapellmann gezielt für den juristischen Nachwuchs monatliche Fachvorträge. Durch diese lernen die Teilnehmer Grundzüge aus anderen Rechtsgebieten kennen.

Ann Margret Herzhoff hat ihr Referendariat bei Lenz und Johlen absolviert, einer Kölner Kanzlei mit Schwerpunkt im Verwaltungs- und Immobilienrecht. An die Anwaltsstation hatte die 33-Jährige ähnliche Erwartungen wie Blätgen.

„Umgang mit Mandanten erfordert Fingerspitzengefühl, schließlich steht viel Geld auf dem Spiel.“

(54), der auf das Handels- und Gesellschaftsrecht spezialisiert ist und regelmäßig Referendare begleitet. „Es ist immer von Vorteil, wenn der im Examen anzufertigenden Arbeit eine gute Struktur zugrunde liegt.“ Und nicht nur im Examen, auch danach zahlt es sich aus, wenn Berufsanfänger eigenständig Klagen, Klagebegründungen und ähnliche Schriftsätze schreiben können. Denn das bildet eine gute Grundlage für die alltägliche Arbeit später als Anwalt. Das Handwerkszeug eines Anwalts können Referendare demnach am besten in der Praxis und im Zuge eines Lernprozess verinnerlichen, so Ewers. Nicht unerheblich ist dabei die Unterstützung des Mentors – in der Regel ein Partner oder erfahrener Associate – durch den Referendare konstruktives Feedback bekommen.

Rückmeldung über die Qualität ausgeführter Aufgaben erhalten sie auch durch den Partner, mit dem sie zusammenarbeiten. „Wenn ich etwas verfasst habe, spreche ich das mit den jeweiligen

„Besonders wichtig für mein Referendariat war mir, dass ich die Anwaltstätigkeit praxisnah durch Mandantenkontakt und Einbindung in die Kanzleiabläufe kennenlerne und meine Zeit nicht im Backoffice verbringen muss.“

Weder anonym noch im Backoffice.

Lenz und Johlen sieht von einer fest vorgegebenen Struktur ab, „denn das Referendariat bei uns lebt davon, dass es sehr individuell an die anwaltliche Mandatsarbeit gestrickt ist“, sagt Nina Schwebler, die in der Sozietät für das Personalmanagement zuständig und Ansprechperson für die Nachwuchsjuristen ist. „Uns liegt daran, dass Referendare an Terminen mit Mandanten teilnehmen und die Ausbildung an konkreten Mandaten stattfinden kann. Referendare sollen nicht die Theorie im stillen Kämmerlein pauken, sondern aktiv mit den Partnern zusammenarbeiten“, so die 30-Jährige. In der Kanzlei sind sie normalerweise einem Partner und dessen Team zuge-



Treffen sich auch künftig: Referendarin Ann Margret Herzhoff (re.) und Personalmanagement-Beauftragte Nina Schwebler halten nach der Anwaltsstation Kontakt.

ordnet. Durch rechtsgebietsübergreifende Mandate arbeiten sie jedoch auch mit anderen Teams zusammen oder können in andere Bereiche reinschnuppern.

Anders als bei Kapellmann sitzen die Referendare in der Kölner Boutique grundsätzlich gemeinsam in einem Raum. Wenn auch räumlich getrennt von den anderen, sind sie dennoch keine Unbekannten in der Kanzlei. „Das ist

Variante der Steckbriefe bindet die Kanzlei in einen internen Newsletter ein.

Partner mit Fragen löchern.

Referendare, wissenschaftliche Mitarbeiter und Anwälte verschiedener Karrierestufen treffen sich bei Lenz und Johlen gemeinsam zum Mittagessen im kanzleieigenen Bistro. Daneben kommen sie einmal im Quartal zum ‚Referendarfrühstück‘

„Referendare sollen nicht die Theorie im stillen Kämmerlein pauken.“

möglicherweise auch ein Unterschied zu den typischen Großkanzleien“, meint Herzhoff. Bei Lenz und Johlen hängen an einer Wand kleine Steckbriefe der Referendare mit Foto und den wichtigsten Eckdaten – etwa bei welchem Partner und in welchem Fachbereich sie arbeiten, wo sie aufgewachsen sind und an welcher Uni sie studiert haben. Die digitale

zusammen: Referendare können sich bei diesem Zusammenkommen mit ein oder meist zwei Partnern über nicht fachspezifische Themen unterhalten und sie mit Fragen löchern. Die Anwälte stellen dabei die verschiedenen Fachbereiche vor und reden mit den Nachwuchsjuristen über Hintergründe des Anwaltsberufs, etwa wie Karriere und Familie sich vereinbaren lassen.

Nach Auffassung der Kanzlei kommen diese Themen in der Ausbildung oft zu kurz – obwohl sie für die eigene Zukunftsplanung bedeutend sein können. Spezielle Examensvorbereitungen wie Klausurenkurse bietet die Kanzlei bislang nicht an. Durch die praxisbezogene Arbeit lernen die Referendare umso intensiver die Arbeit als Anwalt kennen. Im Boutiquen-Ansatz der Kanzlei sieht Schwebler außerdem einen fachlichen Vorteil. „Wir haben zwar keinen Full-Service, bieten dafür aber Fachexpertise, die auch schon die Referendare mitbekommen.“

Das volle Programm.

Die Groß- und Full-Service-Kanzlei Clifford Chance wirbt auf ihrer Homepage damit, dass Referendare dort auf „mehr als bloße Praxiserfahrung“ treffen. Das Programm zur Examensvorbereitung ist vielfältig: Ganztägige Kaiserseminare in Düsseldorf und München schulen die

rufsweg für die Zeit nach dem Referendariat ist“, erklärt sie und fügt hinzu, dass sich genau dies bei ihr auch bewahrheitet habe. Zwar blieben Referendare „winzige Schrauben in einem großen Apparat“, gleichzeitig würde aber von Beginn an eine kollegiale Atmosphäre geschaffen.

Doch das umfangreiche Programm bei Großkanzleien überzeugt längst nicht alle. „Das Üben des Aktenvortrags mit den Ausbildern finde ich in der Anwaltsstation nicht sinnvoll“, meint beispielsweise Herzhoff. „Da die mündliche Prüfung erst viele Monate später stattfindet, sollte der Aktenvortrag in der Wahlstation und dann mit der eigenen Lerngruppe geübt werden“, schlägt die Referendarin von Lenz und Johlen vor.

Und dann kam Corona ...

Ob Boutique, Mittelstands- oder Großkanzlei: Dieses Jahr standen alle Sozietäten vor der Herausforderung, Referendare trotz Corona-

„Wir haben zwar keinen Full-Service, bieten aber Fachexpertise, die auch schon die Referendare mitbekommen.“

Referendare im Zivilrecht, Öffentlichem Recht und Strafrecht. Daneben können sie an Klausurenkursen und einem Kurs zum Aktenvortrag teilnehmen.

Auf fachlicher Seite hat Clifford ein Programm entwickelt, in dem Referendare anhand von fünf Modulen die Palette an Rechtsgebieten kennenlernen, in denen die Kanzlei berät. Referendarin Jana Landsittel lobt die Vielfalt dort. „Die Module geben Referendaren eine perfekte Möglichkeit, über das gewählte Rechtsgebiet hinaus weitere Tätigkeitsbereiche kennenzulernen“, meint die 27-Jährige. Ausschlaggebend für ihre Entscheidung, die Station bei Clifford zu verbringen, war jedoch nicht das Angebot an Ausbildungsmodulen. „Den Schritt in die Großkanzlei setzt man meines Erachtens nicht, um sich primär für das zweite Staatsexamen und die Prüfungen vorzubereiten. Die Intention liegt doch vielmehr darin herauszufinden, ob die Großkanzlei und die Arbeit als Anwältin ein denkbarer Be-

Krise auszubilden. Damit gingen die drei Kanzleien unterschiedlich um. Während Referendare bei Kapellmann Aufgaben klassisch über E-Mail ins Homeoffice zugesandt bekamen, sorgte Clifford etwa für eine technische Ausrüstung ihrer Referendare im Homeoffice. „Wir haben schnell auf Remote Working umgestellt“, erklärt Janosch Geiger, der die Referendarausbildung bei Clifford betreut. „Durch einen Gutschein für technisches Equipment konnten die Referendare problemlos aus dem Homeoffice arbeiten.“ Von einem Einstellungs-Stopp bei Referendaren war bei Clifford nicht die Rede. „Seit dem Beginn von Corona stellen wir nach wie vor ein, die einzigen Veränderungen sind ein virtuelles Onboarding. Und unsere Referendarakademie wird seitdem online durchgeführt“, sagt der 33-Jährige.

Bei Lenz und Johlen wurde das Referendarfrühstück auf ein Onlineprogramm, dem virtuellen ‚Meet and Greet‘, umgelegt, und die Refe-



Anwaltsstation zum Reinschnuppern: Referendar-Betreuer Janosch Geiger und Referendarin Jana Landsittel sehen die kanzeleiinternen Module bei Clifford Chance als Möglichkeit, viele Tätigkeitsbereiche kennenzulernen.

rendare wichen entsprechend den Auflagen auf Einzelbüros aus. Doch auch inhaltlich hat sich einiges geändert. „Pandemiebedingt lief zugegebenermaßen dieses Jahr alles etwas anders“, resümiert Blätgen von Kapellmann. Denn auch der regelmäßige Mandantenkontakt litt unter der Corona-Krise. „Durch die Situation waren die Partizipationsmöglichkeiten leider zunächst eingeschränkt.“ Die Mitnahme zu Gericht, Teilnahme an Telefonaten oder Konferenzen, die sonst üblich waren, reduzierten sich auf ein Minimum. Auch Landsittel, die inzwischen bei Clifford ihre Wahlstation verbringt, musste umplanen. Die letzte Station wollte sie ursprünglich im Londoner Büro von Clifford absolvieren.

Vor, während oder nach Corona – das Referendariat in den Kanzleien ist für Ausbilder wie Referendare eine Möglichkeit, sich gegenseitig kennen zu lernen und zu testen, ob ein potenzielles Zusammenarbeiten für die Zeit nach dem zweiten Staatsexamen vorstellbar ist. Die Zahlen sprechen für sich: Clifford übernimmt regelmäßig

rund die Hälfte ihrer Referendare. Und auch ein Großteil der Berufsträger und wissenschaftlichen Mitarbeiter bei Lenz und Johlen kennt die Kanlei bereits aus der Referendarszeit.

Ticket zum Berufseinstieg?

Die einen schwören auf ausgetüftelte Programme, andere, wie Kapellmann, legen größeren Wert darauf, dass genug Zeit zum Lernen für das Examen bleibt. „Auf den ersten Blick sind wir von den Programmen her vielleicht nicht ganz so sexy, aber wir sind authentisch und verstellen uns nicht. Wir wachsen organisch und viele unserer ehemaligen Referendare sind inzwischen bei uns als Anwälte tätig“, sagt Ewers. „Was andere Kanzleien anbieten, ist sicherlich gut und mehr als nice to have – aber am Ende zählt, ob ein Referendar die zweite Eintrittskarte für den Berufseinstieg gelöst hat.“ Und dann kann es losgehen. Mit eigener Robe zum Gerichtstermin – sofern dieser dann wieder stattfindet. ■

Corona-Boom
Wo die Krise mehr Arbeit bedeutet

Konfliktlösung
Was am Kampf vor Gericht fasziniert

Gehälter
Wer diesmal auf den Bonus verzichten muss

Anna Masser,
Allen & Overy

Schwerpunkt:
Konflikt-
lösung

Herausgeberin: Dr. Astrid Gerber

Chefredaktion: Dr. Aled Griffiths (Gr),
Antje Neumann (AN), Jörn Poppelbaum (pop)

Redaktionsleitung azur Karrieremagazin:
Co-Leitung Eva Flick (EF; v.i.S.d.P.) und Markus Lembeck (ML)

Redaktion: Christine Albert (CA), Raphael Arnold (pha), Laura Bartels (lau), Melike Becker (MB), Catrin Behlau (cb), Sonja Behrens (smb), Simone Bocksrocker (SB), Silke Brünger (si), Marc Chmielewski (mc), Geertje de Sousa (gds), Helena Hauser (hh), Johanna Heidrich (hei), Annika Janßen (aja), Astrid Jatzkowski (jat), Annette Kamps (ank), Mathieu Klos (MK), Dennis Koch (dk), Esra Laubach (elb), Daniel Lehmann (dal), Eva Liene-mann (eli), Stephan Mittelhäuser (stm), Melanie Müller (mel), Claudia Otto (co), Norbert Parzinger (NP), Konstanze Richter (ric), Amy Sandys (ams), Christiane Schiffer (ChS), Christina Schulze (cg), Dr. Ludger Steckelbach (LS), Christin Stender (cn), Dr. Martin Ströder (mst), Anika Verfürth (av)

Freie Autorin: Anja Kühner

CvD/Schlussredaktion: Ulrike Sollbach (Leitung), Susanne Becker, Katja Gosse, Sirka Laass

Verwaltung und Buchhaltung:

Sandra Schmalz (Leitung), Irimi Karamaki, Sadar Quraishi, Ekaterina Rud, Sarah Stollenwerk, Janine Wartenberg

Ihr Ansprechpartner für azur-Anzeigen:
Bert Peter Alkema

Vermarktung und Verkauf: Rüdiger Albert, Angelika Graef, Britta Hlavsa, Jessica Lütkenhaus, Friederike Nölke, Aliza Reitz, Ylva Wüstemann

Marketing und Veranstaltungen: Alke Hamann (Leitung), Jens David, Marit Lucas, Isabelle Schachtsiek, Eva Wolff

Datenmanagement: Ulrike Sollbach (Leitung).
Datenanalyse: Regina Cichon, Tina Puddu.
Datenpflege: Dominique Ehrmann, Verena Kind, Elisabeth Krüger, Fabian Lippke, Judith Pinger, Claudia Voskuhl

Layout: Andreas Anhalt (Leitung), Vivian Ems, Janna Lehnen, Dominik Rosse

IT: Marcus Willemsen

Vertrieb: Jessica Lütkenhaus (Abonnements), Marit Lucas, Eva Wolff

Informationsmanagement und Produktions-steuerung: Nicole Bertelsmann, Verena Clemens, Laura King, Stefanie Riemann, Anna Schafermann, Claudia Scherer, Silvia Strauch

azur Karrieremagazin erscheint zweimal im Jahr bei:

JUVE Verlag für juristische Information GmbH

Sachsenring 6 · D-50677 Köln

Postanschrift Postfach 25 04 29 · D-50520 Köln

Tel. 0049/ (0)221/ 91 38 80-0

Fax 0049/ (0)221/ 91 38 80-18

E-Mail info@azur-online.de · vertrieb@juve.de

Druckauflage: 12.000

Aufgrund der Corona-Krise stellen wir diese Ausgabe zusätzlich kostenfrei online zur Verfügung.

Litho- und Druckservice:

D+L Printpartner GmbH, Bocholt

ISSN: 1436-5170

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung wie Nachdruck, Vervielfältigung, elektronische Verarbeitung und Übersetzung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der Zustimmung des Verlages.

Abo: azur Karrieremagazin und azur100 sind als Einzel- und Kanzleiabonnament erhältlich.

Wir informieren Sie gern über unsere günstigen Abo-Konditionen!

