

# Justitia, wir kommen!

## Startschuss für das Ausbildungsjahr 2010

Ein neues Ausbildungsjahr beginnt und mit ihm stehen neue Auszubildende in den Startlöchern. Auf die jungen Menschen kommt einiges zu: Die Arbeit in der Kanzlei sowie jede Menge Schulstoff an einer neuen Schule. Wie können die Berufseinsteiger die Anfangsphase leichter bewältigen? Was kann man tun, wenn Probleme in der Schule oder in der Kanzlei auftauchen? Wie komme ich als Auszubildender geschickt durch die Probezeit und treibe meine Ausbildung selbst aktiv voran? Antworten auf diese Fragen, ergänzt durch Hinweise erfahrener Praktiker, finden sich in dem nachstehenden Beitrag, der allen Beteiligten – vom Azubi bis hin zum ausbildenden Anwalt – vielseitige Hilfestellungen und Anregungen bieten soll.

Von Christian Noe, Rechtsanwaltsfachangestellter, Gelsenkirchen



■ Vor wenigen Wochen war es wieder soweit: Die Klassenräume der Berufskollegs wurden von angehenden ReNos in Beschlag genommen, die erwartungsvoll ins erste Lehrjahr starteten. Buchhändler freuten sich über den wie gewohnt ansteigenden Absatz der Gesetzestexte BGB und ZPO und in den Kanzleien tauchten neue, junge Gesichter auf, die auf ein gespanntes Kanzleipersonal trafen.

Der Erfolg einer Ausbildungszeit steht und fällt mit Interesse und Spaß an der Sache, Eigenmotivati- on und einer gelungenen Ausbil- dungsorganisation. Stehen die Vorzeichen dabei wirklich so schlecht, wie es die im **Bundesbil- dungsbericht** zitierte **mangelnde Ausbildungsreife** oder auch die **abnehmende Zahl von Ausbil- dungsplätzen** in den Rechtsberu- fen vermuten lassen?

Tatsächlich nimmt die Ausbil- dungsbereitschaft der Anwälte ab. Nur noch 52 % der Kanzleien ga- ben im Rahmen einer Studie des Soldan Instituts für Anwaltmana- gement an, Fachangestellte aus- zubilden. Die Ausbildungsquote liegt in Einzelkanzleien bei 38 %, in Sozietäten zwischen 71 % und 80 % – so die Ergebnisse der Stu- die, die im Rahmen eines Beitrags zum Thema Ausbildung in Anwalts- kanzleien im Anwaltsblatt zitiert wurde (AnwBl 02 u. 03/2010).

Wie auch immer es mit der Ausbil- dungsquote aussehen mag: Sie ha- ben einen Ausbildungsplatz ergat- tert! Aber die ersten Wochen kön- nen durchaus ihre Tücken haben ...

## Ihre ersten Wochen in der Kanzlei

Vielleicht haben Sie als frische/r Auszubildende/r nicht das Glück,

schon am ersten Tag über einen Mandanten zu schmunzeln, der hartnäckig an seinem Vorhaben festhält, das Fundbüro verklagen zu wollen, weil seine verlorene Brieftasche dort nicht abgegeben wurde... Das vielseitige Treiben in einer Anwaltskanzlei wird für Sie aber auf jeden Fall immer wieder unterhaltsame Überraschungen bereithalten. Aber welchen Eindruck hinterlassen die Azubis in der „Bewährungszeit“? Wissbegierig und lernmotiviert? Oder eher träge und desinteressiert? In den ersten Monaten werden Bürovorsteher oder Ausbilder aufmerksam registrieren, wie Sie sich im Büro verhalten, ob Sie engagiert sind und sich einzubringen versuchen.?

Was zeigt der Blick in die Praxis? Bringen die Auszubildenden die Fähigkeit mit, um ggf. mit den Ausbildern sachlich Probleme in der Ausbildung zu kommunizieren? „Nicht unbedingt“, erklärt **Andreas Diehl**, Geschäftsführer von azubister.de, einem sozialen Netzwerk für Schüler und Auszubildende, in dem Fragen direkt von Berufsberatern und Azubis beantwortet werden. „Die Frage lautet jedoch vielmehr, ob die Ausbilder das notwendige Rüstzeug mitbringen, ein **offenes und vertrauensvolles Umfeld** zu schaffen. Dafür sollten Ausbilder unbedingt ein wenig Interesse an dem Menschen und der Persönlichkeit des Azubis mitbringen, um ihn besser verstehen und einschätzen zu können. Oft liegen ja Generationen zwischen den Beteiligten. Als die reifere Partie sollte ein Ausbilder in der Lage sein, eigene Erwartungen an den Azubi klar zu formulieren und zu erklären. Nur wenn es hier eine vertrauensvolle Basis gibt, wird der

junge Mensch sich öffnen, von sich aus Probleme ansprechen und die erwartete Leistung zeigen.“

Damit alles rund läuft, schauen Sie sich jetzt einfach einmal unseren folgenden **ReNo-Knigge** an. Dieser serviert Ihnen zu **acht wichtigen Themen** konkrete Hinweise und Verhaltenstipps, zugeschnitten auf die Probleme von Auszubildenden in den Rechtsberufen – beginnend bei der Probezeit bis hin zu Anlaufstellen bei Problemen im Büro.

## Der ReNo-Knigge für Auszubildende

### 1. Die ersten Monate in der Kanzlei

In den ersten Wochen haben Sie die Kanzlei genauer kennen gelernt, wurden dem Personal vorgestellt und haben erste Botengänge zu Gerichten angetreten. Sie bekamen Anweisungen, haben mit Anwälten und Kollegen gesprochen. Bei der Kommunikation im Büro stellen sich jedoch häufig die ersten Probleme ein. „Die **mangelnde Kommunikationsfähigkeit** ist ein Dauerbrenner bei Problemen in der Ausbildung“, erklärt **Sylvia Reich**, Inhaberin der Personalberatung und -vermittlung *Renojobs* in Frankfurt. „Über Probleme wird nicht geredet, man reagiert eingeschnappt, nimmt alles zu persönlich und wenn dann das Fass überläuft, kommen pampige Antworten. So ein Verhalten wird von Azubis überhaupt nicht akzeptiert, von den Chefs sowieso nicht, aber auch nicht von Kollegen“, so Reich.

„Also: Besser anfangs nachfragen, warum etwas so läuft und nicht anders, die eigene Befindlichkeit

schildern und die Reaktion abwarten. Außerdem gibt es immer wieder **Defizite** bei Dingen, die eigentlich selbstverständlich sein sollten: Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Genauigkeit, Orthografiekenntnisse etc. Es hilft, sich in die Lage der anderen zu versetzen: Biete ich der einarbeitenden Kollegin meine Hilfe an, auch wenn vielleicht schon Feierabend ist, ist sie am nächsten Morgen sicher gerne bereit, mir geduldig etwas zu erklären – allerdings nicht unzählige Male, nur weil man zu faul ist, mitzuschreiben oder nachzudenken. Und schauen Sie von Beginn an, dass sie etwas lernen. **Nach spätestens drei Monaten** sollte der Nachwuchs konkret mit **Wissensvermittlung** rechnen dürfen“, erklärt die Unternehmerin, die juristisches Fachpersonal bundesweit vermittelt.

### 2. Was lerne ich eigentlich wozu?

Ihre Ausbildung soll Sie befähigen, das Tätigkeitsspektrum in Anwaltskanzleien kompetent und verantwortungsvoll bewältigen zu können. Sowohl die Korrespondenz und der Telefondienst als auch die Fristenberechnung und die Zwangsvollstreckung gehören dabei zu den zentralen Aufgaben. Deshalb lernen Sie in drei Jahren den Kanzleibetrieb und den Aufbau des Justizwesens kennen. Was viele Auszubildende oft nicht berücksichtigen, ist die **große Bandbreite an Möglichkeiten für die berufliche Zukunft**, die sich mit einem erfolgreichen Abschluss bietet. Denn im Vergleich zu vielen anderen Büroberufen, können Sie als ReNo nahezu überall arbeiten – und sind auch entsprechend begehrt. Besonders Patentfachange-

stellte werden derzeit stark nachgefragt. Von Banken, Versicherungen über Behörden bis zu international agierenden Unternehmen: Eine qualifizierte ReNo ist überall gerne gesehen, denn kaum ein anderer Ausbildungsberuf bietet so einen tiefen Einblick in den Umgang mit Gesetzen und in die organisatorischen Abläufe bei Gerichten und Behörden.

Sie sollten Ihre Ausbildung keinesfalls als ein „One-Way-Ticket“ betrachten, das Ihnen nur die Türen der Anwaltskanzleien öffnet. Erkundigen Sie sich daher frühzeitig vor Ausbildungsende, wo Sie später arbeiten wollen, ob sie übernommen werden oder sich neu orientieren möchten.

### 3. Mit Lehrern, Ausbildern und Arbeitskollegen zurechtkommen

„Klar, Sie kamen bestimmt von der Uni und haben im Büro von Anfang an alles richtig gemacht, ne?“ Man mag zweifeln, ob derartige Entgegnungen eines/einer Auszubildenden auf die Kritik des Anwalts die ideale Basis für eine fruchtbare Zukunft sind. Der Ton macht die Musik, aber einige Auszubildende haben zunehmend Schwierigkeiten beim Beherrschen der Tonleiter. Immer wieder wundern sich auch tolerante Beschäftigte über **Ausdruck und Sozialverhalten junger Berufsstarter**. Da werden die neuen Kollegen direkt schon am ersten Tag ungefragt geduzt oder bekommen die letzte „Beziehungskiste“ des Auszubildenden bis ins letzte Detail geschildert. Und die harschen Bemerkungen gegenüber einem Mandanten, der einen Schriftsatz verständlicherweise nicht auf An-

hieb versteht („So schwer ist es ja nun auch nicht, oder?“), sind sicherlich auch fehl am Platz.

Bevor sich beim Ausbilder der Eindruck verfestigt, man wolle den ersten Platz im Wettbewerb des Mandanten-Vergraulens belegen, hilft die Kenntnis ein paar selbstverständlicher „Basics“. Zu diesen gehören ein freundliches und zurückhaltendes Auftreten, stets ein Blick auf die Arbeitsbelastung der Kollegen (eigene Fragen zu günstigen Zeitpunkten stellen), Anklopfen bei verschlossenen Türen und ein höfliches Auftreten gegenüber der Mandantschaft. Sprechen Sie nicht wie ein Wasserfall und denken Sie daran, dass Mandanten Laien sind, die solche Sachverhalte, die Ihnen dank täglicher Routine in Fleisch und Blut übergegangen sind, nicht sofort verstehen. Brüllen Sie nicht ins Telefon, als gelte es, den Verkäufern auf dem Fischmarkt Konkurrenz zu machen, und haben Sie einen Blick dafür, Mandanten auch einmal einen Kaffee oder Snack anzubieten, wenn sich eine plötzliche Wartezeit abzeichnet.

Und noch ein Wort zum **Thema Kritik**: Kritisiert zu werden ist kein Grund dafür, dass Ihr Selbstbewusstsein auf Null fällt. Und von Rachegeanken wie „Warte nur, bis ich das nachher bei Facebook poste“, verabschieden Sie sich bitte gleich (außer Sie möchten es darauf anlegen, recht schnell vor die Tür gesetzt zu werden). Hören Sie sich Kritik stets an, überlegen Sie genau und schlafen Sie ggf. einfach eine Nacht darüber. Ist eine Kritik in Ihren Augen unberechtigt, können Sie dies sachlich ansprechen. Ihnen werden im Laufe Ihrer Ausbildung auf jeden Fall einige Schnitzer unter-

laufen, da Sie schlicht und einfach noch lernen.

### 4. Wissen gezielt aneignen und ausbauen

Klar, die Berufsschule und der Ausbilder haben dafür Sorge zu tragen, dass Sie nach drei Jahren ein gutes Rüstzeug für die Berufsausübung im Gepäck haben. Jedoch gilt dies in gleicher Weise für Sie, denn die Ausbildung ist kein Frontalunterricht mehr, wie Sie ihn vielleicht noch aus der Schule gewohnt sind. Nutzen Sie die ersten Monate, um sich zentrale Kenntnisse anzueignen und stellen Sie in der Kanzlei **Fragen, Fragen und nochmals Fragen**. Eines der großen Pfunde, mit dem Sie später wuchern können, ist Ihre **umfassende Kenntnis von Zuständigkeiten und administrativen Vorgängen**. Sie wissen, welches Gericht und welche Behörde oder Versicherung für Anträge und Anspruchsschreiben zuständig ist. Und was Sie sich ebenfalls von den Juristen abgucken sollten, ist die Fähigkeit, schnell zu wissen, in welchem Gesetz nachgeschlagen werden muss. Schließlich sind Sie flink mit dem Schönfelder und der Juris-Datenbank. Denn Sie müssen nicht alles wissen, sondern nur wissen, wo Sie das Gesuchte finden.

### 5. Muss ich denn wirklich so viel lesen?

Ja, müssen Sie. Und zugegeben: Das kann einen richtig beuteln. Aber je früher Sie anfangen, sich mit Schachtelsätzen, juristischen Fachbegriffen und Gesetzestexten zu beschäftigen, desto besser kommen Sie in den drei Jahren zurecht. Vieles geschieht dabei praktisch von selbst, denn durch die



### Hinweis

Wenn Sie an Ihre Kanzlei freundlich mit dem Wunsch herantreten, sich privat mit Literatur weiterbilden zu wollen, wird diese sicherlich bereit sein, Ihnen Bücher zu schenken oder sich zumindest an den Kosten zu beteiligen. Wenn Sie im Büro freie Zeit nutzen, um Ihre Nase in Bücher oder Zeitschriften zu stecken, werden Ihre Kollegen dies aufmerksam registrieren und Ihren Wunsch bestimmt unterstützen.

tägliche, nach Diktat gefertigte Korrespondenz verbessert sich auch stetig Ihr **schriftlicher und mündlicher Ausdruck**. Und außerdem stellt sich ein angenehmer Nebeneffekt ein: Die private Post wird irgendwann ebenso professionell und gut strukturiert erledigt, wie Sie es vom Beruf her gewohnt sind. Ihr Wortschatz wird sich rasch erweitern und auch das Formulieren komplexerer Satzgebilde wird Ihnen flüssig gelingen. Interessante Formulierungen oder Satzgebilde können Sie sich durchaus für Ihre Mustermappe notieren.

## 6. Soll ich mir privat Literatur anschaffen?

Ja, tun Sie sich bitte diesen Gefallen. Keine Angst, sie müssen nicht direkt den dickleibigen Schönfelder in Ihr Regal wuchten (auch wenn es eine sinnvolle Sache ist). Viele Auszubildende beschränken ihre Lektüre jedoch häufig in der gesamten Lehrzeit auf die ausgegebenen Schulmaterialien und die Gesetzestexte. Wenn Sie es sich bequemer machen wollen: Legen Sie sich zumindest ein **Fach- und Rechtskunde-Buch** zu und gewöhnen Sie sich an, darin täglich 10-15 Minuten zu schmökern. Wählen Sie ein Thema, das Sie interessiert. Und zwar unabhängig davon, ob es den gerade durchgenommenen Schulstoff betrifft oder nicht.

## 7. Kann man das eigentlich noch Ausbildung nennen?

Es ist merkwürdig: Dem einen erscheint schon das fünfminütige Geschirrspülen als „unzumutbar“, während der andere gutmütig hinnimmt, täglich den Hund des

Kanzleieinhabers eine Stunde spazieren zu führen. Im letzteren Fall ist der Ausbilder offensichtlich tierlieb, hat aber von einer Ausbildung sehr spezielle Vorstellungen. Dass zwischendurch auch **ausbildungsfremde Tätigkeiten** erledigt werden müssen (Tische abwischen, saugen oder die Robe des Chefs schnell aus der Reinigung holen), ist völlig ok. Beachten Sie auch, dass sich die wirtschaftlichen Verhältnisse vieler Kanzleien geändert haben. So gibt es Büros, wo der Chef zusammen mit seinen Angestellten einmal in der Woche das Büro in Ordnung bringt, weil einfach zusätzliches Personal oder Reinigungskräfte derzeit nicht drin sind. Daran ist nun auch nichts auszusetzen, wenn alle Büromitglieder anpacken.

Fragen Sie sich daher stets ehrlich, ob hier tatsächlich der akzeptable Rahmen gesprengt wird. Wenn Sie vernünftig ausgebildet werden und man sich um Sie kümmert, ist es auch legitim, zwischendurch ausbildungsfremde Dinge zu erledigen. Zeichnet sich jedoch dauerhaft ab, dass Sie im Grunde nur als „Mädchen für alles“ herhalten müssen und Sie weder Fachkenntnisse erwerben noch Unterstützung bei Ihren Fragen erhalten und auch die Noten in den Keller sacken, ist rasch ein Gespräch mit dem Ausbilder zu führen. Ihm sind die Mängel in der Ausbildung aufzuzeigen; im „worst case“ sollte man sich über einen Kanzleiwechsel Gedanken machen. Dazu später mehr.

## 8. Wer hilft mir?

Mehr Personen als Sie vielleicht annehmen. **Auszubildende wer-**

den vom Gesetzgeber besonders geschützt. Das beginnt bei den festgelegten Pausenzeiten, geht über die Freistellung zum Schulunterricht und zu den Abschlussprüfungen und endet bei der Fürsorgepflicht des Auszubildenden. Daneben gibt es viele **Stellen, die Ihnen helfen**: Ausbildungsvertretungen und Betriebsräte haben stets ein offenes Ohr. Der Schlichtungsausschuss bei der Anwaltskammer ist für Streitigkeiten zwischen Azubis und Ausbildern zuständig. Gekündigte Auszubildende können sich z. B. direkt an diesen wenden (vgl. „Die Reno“ 04/2009, S. 6). Auch die noch junge IG ReNo kümmert sich tatkräftig um die Auszubildenden und Fachangestellten mit ihren speziellen Problemen im Arbeitsalltag ([www.ig-reno.de](http://www.ig-reno.de)). Viele ReNos klicken sich außerdem durch das umfassende Archiv auf [foreno.de](http://foreno.de) und diskutieren berufsbezogene Thematiken oder organisieren sich in der Gewerkschaft ver.di. Darüber hinaus ist Ihre Krankenkasse ebenfalls ein geeigneter Ansprechpartner (z. B. beim Thema Mobbing). Auch **Berufsschullehrer** ins Vertrauen zu ziehen, kann eine sinnvolle Möglichkeit sein.

Seien Sie jedoch stets auf der Hut und plaudern Sie nicht unbedarft im Büro oder der Berufsschule über handfeste Probleme in der Kanzlei. Dies kann schnell „die Runde“ machen, Ihrem Ruf schaden oder vielleicht sogar den Ausbildungsplatz kosten. Denken Sie dabei auch stets daran, dass **Vorgänge in der Kanzlei grundsätzlich nicht nach außen dringen**. Mandatsthemen, Rechtsstreitigkeiten und Namensnennungen haben natürlich auch in Netzwerken wie Facebook oder studiVZ nichts ver-

loren (vgl. „Die Reno“ 11/2009, Schweigepflicht).

## Wann ist ein Wechsel sinnvoll?

Abschließend widmen wir uns vielleicht dem heikelsten Problem, mit dem Auszubildende konfrontiert werden können: Mitten in der Ausbildung schnell eine neue Stelle finden. Sind Ausbilder vielleicht skeptisch gegenüber Bewerbern, die ihren Ausbildungsplatz wechseln möchten? Frei nach dem Motto „Wer weiß, warum die in der Kanzlei nicht klargekommen ist?“. Tatsächlich kann ein Wechsel der Ausbildungsstelle als „ultima ratio“ angesehen werden, also das letzte Mittel, wenn Sie es wirklich nicht mehr aushalten und Ihre Ausbildung – zumindest in jener Kanzlei – nicht fortsetzen möchten. Notwendig kann dies durchaus werden, wenn sich Ihre Lehre als Leere entpuppt und sich in Tätigkeiten wie kopieren, Akten weghängen und Botengängen erschöpft. Und wenn es offensichtlich ist, dass dies im zweiten Ausbildungsjahr wohl kaum anders werden wird.

Es hat schon Auszubildende gegeben, die sich bereits im zweiten Halbjahr befanden, jedoch außer dem Fahnden nach Akten zur Wiedervorlage bisher nichts weiter vermittelt bekommen hatten. Kein Schreiben nach Diktat, kein Ausfüllen von Anträgen, keine Aktenbearbeitungen nach Weisung – und für die Schulnoten interessierte sich sowieso niemand.

„Das ist keine einfache Situation“, seufzt Sylvia Reich, die sich bereits oben geäußert hat. „Zunächst



### Hinweis

Auf [azubee.de](http://azubee.de) steht Ihnen ein Dossier zum Thema Ausbildungsstart zur Verfügung. Hier finden sich viele weitere Tipps sowie eine umfassende Checkliste zum Download. Gleichzeitig haben Sie die Möglichkeit, für 12,00 € den 144 Seiten starken „Ratgeber für Auszubildende“ online zu bestellen, der Ihnen bei vielen Fragen zum Berufsstart mit Informationen zur Seite steht.

sollten der **Klassenlehrer** und auch der **Fachlehrer** der Berufsschule eingeschaltet und dann auch die **Anwaltskammer einbezogen** werden, wenn es um die Bitte nach Vermittlung eines neuen Ausbilders geht. Gelingt dies, ist der Ausbilder schon grundsätzlich informiert. Dann empfehle ich, das **private Netzwerk zu aktivieren** und wirklich **jeden** – auch die Berufsschulkolleginnen – zu informieren, dass man einen neuen Ausbildungsplatz sucht“, erklärt Reich, die aus Erfahrung weiß, dass einem hier schnell die Zeit davonlaufen kann. „In einem Bewerbungsgespräch sollten die Auszubildenden dann zwei Sätze parat haben, die den Wechsel erklären. Aber dabei ist **Fingerspitzengefühl gefragt!**“, warnt die Personalberaterin. „Keinesfalls sollte der Auszubildende ausführlich alles erklären und dabei „schmutzige Wäsche“ waschen. Denn dies schreckt künftige Ausbilder erst recht ab. Er wird dann denken: Also wenn er oder sie so über den bisherigen Chef spricht, wird das sicher bei mir nicht anders laufen, wenn die Ausbildung beendet ist.“

Reich empfiehlt, pragmatisch vorzugehen. „Am besten sind Sätze wie *„Ich habe die Ausbildung gewählt, weil ich diesen Beruf gerne und gut ausüben möchte. Ich habe gemerkt, dass ich in der bisherigen Kanzlei mein Ausbildungsziel nicht werde erreichen können. Ich zeige Ihnen gerne mein Berichtsheft...“* Und das **Berichtsheft** sollte dann selbstredend auch ehrlich ausgefüllt sein.“

Und wie sieht es aus, wenn Wechselwünsche allein aus Problemen resultieren, die die Chemie zwischen Auszubildenden und Büro

betreffen? „Das ist dann noch schwieriger“, so Reich. „Dann kann man nur klipp und klar sagen, dass es leider nicht funktioniert zwischen dem bisherigen Chef oder den Kollegen und mir. Man habe sich Gedanken gemacht, warum dies so war und räume auch ein, dass man einen Anteil daran hatte. Jetzt möchte man es aber besser machen und freue sich, wenn der potenzielle neue Ausbilder dies unterstütze.“

## Aufbruchstimmung – Empfehlungen für das erste Ausbildungsjahr

Was der Autor selbst in den vielen Jahren Kanzleitätigkeit beobachten konnte, waren die vielen sinnvollen und attraktiven **Möglichkeiten innerhalb der Ausbildungsgestaltung**, die **häufig ungenutzt** blieben. Welches Resultat kann dies haben? Die Ausbildung mag vor sich hin dümpeln, gelernt wird wenig, der Auszubildende leistet sich einen Fehler nach dem anderen, ohne dass Konsequenzen folgen oder bricht nach zwei Jahren einfach ab, wobei ihn dann die Schwierigkeit trifft, potenziellen Arbeitgebern zu erklären, warum er diesen Entschluss erst nach zwei Jahren getroffen hat.

Dabei gibt es gute Ideen, wie gleich im ersten Lehrjahr tiefe Einblicke in die Praxis möglich sind. Sie kosten kein Geld, sind mit einer vernünftigen Planung leicht in den Kanzleialltag zu integrieren und fördern das Verständnis der Auszubildenden für rechtliche Zusammenhänge. Hierzu gehören z. B. der **Besuch mindestens einer Gerichtsverhandlung**. Hier bieten sich Verhandlungstage vor den Ar-

beits-, Amts- oder Landgerichten an.

Weiterhin ist die Teilnahme an **Mandantengesprächen** eine sinnvolle Schulung. Ausbilder können mit jeweils einem Auszubildenden eine „Schulungswoche“ einrichten, in deren Rahmen er drei Besprechungsterminen in Mandaten aus unterschiedlichen Rechtsgebieten beiwohnt. Er kann dabei Protokoll führen oder sich zu zuvor besprochenen Punkten Notizen machen. Anschließend sollte er auch die Korrespondenz in dieser Sache erledigen. So vollzieht der Auszubildende die Entwicklung eines Mandates von Beginn an nach und versteht die Zusammenhänge.

Viele Kanzleien lassen sich die **Klassenarbeiten ihrer Auszubildenden** zeigen und sprechen den Stoff durch, sofern sich Defizite zeigen. Gleichzeitig wird organisiert, dass Auszubildende aus höheren Stufen sich um die Anfänger intensiv kümmern. Andere Ausbilder wiederum haben ein **Anreizsystem** geschaffen und zahlen Auszubildenden Prämien bei besonders vorbildlichen Notendurchschnitten oder Prüfungsergebnissen oder schenken ihnen Buchgutscheine. Wohlgedacht, dies sind alles lediglich Anregungen und nicht in jeder Kanzlei ist alles umsetzbar. Aber wenn das gesamte Büropersonal an einem Strang zieht, ist es auch möglich, die jungen Menschen mit der notwendigen Unterstützung durch die berichtigten Lehrjahre zu lotsen.