

STEUERN SIE SICH UND IHRE KANZLEI, BEVOR DAS EIN ANDERER TUT

24 konkrete Anwalts-Coaching-Fälle und ihre Lösungen



Johanna Busmann



Markus Hartung

Markus Hartung: Was ist Coaching eigentlich genau?

Johanna Busmann: Coaching ist die professionelle Begleitung eines „Symptominhabers“ (doch, so heißen Coaching-Klienten auch) bis zu seinem Ziel, wenn dieses Ziel *nicht* durch ein Seminar (also durch Üben), *nicht* durch eine Beratung (etwa: Steuerfragen, Partnervertrag auflösen, Rentabilität) und *nicht* durch eine Mediation (Zwei gegeneinander) erreichbar ist. Auch ein Team kann Symptominhaber sein.

Das Wort „Coaching“ ist ja eher als Modewort für Interventionen aller Art bekannt, oder?

Stimmt, leider ist das so. Der Begriff ist nicht geschützt; jeder Heini darf sich Coach nennen. Ethische Regeln, Inhalte, Methoden und Indikationen sind derzeit noch in keiner einheitlichen und überprüfbaren Ausbildungsordnung geregelt. Ich selbst habe eine dreijährige Coaching-Ausbildung bei einem Berliner Management-Coach absolviert und vieles dort Gelernte in fast 30 Jahren Anwaltscoaching auf den Kanzleibedarf angepasst.

Welche Vorteile hat die Lektüre Ihres Buchs für Anwältinnen und Anwälte?

In 24 Kapiteln von A (wie Abgrenzung) bis Z (wie Zeitmanagement) erfahren die Leserinnen und Leser auf 710 Seiten Details echter Coachingfälle in Anwaltskanzleien, deren Hintergründe und deren Lösung. Es gibt konkrete Hausaufgaben, Infoboxen und ein Fazit-Trio am Kapitelende. Das Buch packt die Dauerbrenner in Kanzleien an, etwa Zeitmanagement, Führung, Glaubenssätze, Hierarchie, Redefurcht, Innovation, Empathie, Kanzleikultur, Kanzleistrategie, blinde Flecken und Umgang mit schwierigen Mandanten.

Das Buch ist wie ein Nachschlagewerk, keiner muss es ganz lesen, um zu profitieren: Lesende beginnen am besten mit dem für sie wichtigsten Thema und werden durch Fußnoten zu verwandten Themen geführt.

Möglicherweise liegt ein weiterer Vorteil für einige Lesende in der Erkenntnis, dass sie mit ihren eigenen –

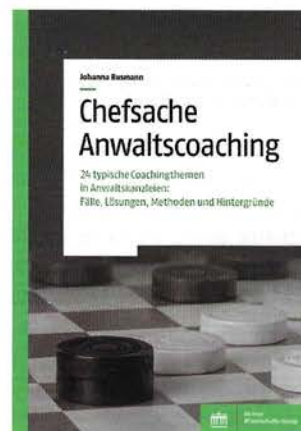
noch nie mitgeteilten – Schwierigkeiten in „guter Gesellschaft“ vieler Kolleg innen und Kollegen sind.

Woran erkennt ein Anwalt seinen Coachingbedarf?

Wenn sich im beruflichen Einflussbereich eines Anwalts unerwünschte Symptome derselben Kategorie signifikant wiederholen, kann ein Business-Coach helfen. Wenn Mitarbeitende also krank werden, streiten oder kündigen, wenn die Umsätze einbrechen, wenn der Anwalt sich selbst durch Zeitnot, Hierarchiefurcht, Disziplin-, Ziel-, Lust- oder Strategielosigkeit ausbremst, wenn Mandantinnen und Mandanten abwandern oder wenn Technikfeindlichkeit die Kanzleiorganisation torpediert. Teams engagieren einen Coach, wenn sie nach außen vor besonders schwierigen Aufgaben stehen oder nach innen ineffizient bzw. zerstritten sind.

Gibt es so ein Standard-Symptom, das Sie für typisch anwaltlich halten?

Ja, alle Rollenkonflikte, die mit Führung zu tun haben. Das ist naturgemäß genau der Bereich, den Anwälte nie gelernt haben und doch von Anfang an können müssen. Ein Anwalt ist häufig Kanzleihinhaber, ohne Kanzleichef zu sein oder Partner, ohne die Kanzlei verlässlich zu führen. Die Chefrolle ist die unsicherste aller Rollen für An-



Berliner Wissenschafts-Verlag, 1. Auflage 2022, 710 Seiten, 89 Euro, Print-ISBN 978-3-8305-5128-7, E-Book-ISBN 978-3-8305-4355-8 – Inhalt, Nutzen, Leseproben, Bestellung unter <https://www.anwalts-coach.de/chefsache-anwaltscoaching/>

wälte. Das führt zu dramatischer Hierarchiefurcht, entscheidungsfeindlichen Laberrunden in Ausschüssen und vor allem: zu unsicheren Mitarbeitenden.

Sie plädieren für mehr Hierarchie in Kanzleien?

Offen und verlässlich praktizierte Hierarchien sind ein Segen für Mitarbeitende. Der hingeflunkerte Spruch „Wir haben hier flache Hierarchien“ zeigt nur den Füh-