

Infobrief Spezial MkG • Mit kollegialen Grüßen

Von erfahrenen Praktikern für junge Juristen

3. Jahrgang
Oktober 2017

05

Editorial



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit dem Herbst haben wir nicht nur die warme Jahreszeit endgültig hinter uns gelassen, sondern auch die Bundestagswahl 2017 – und bekanntlich ist jedes Wahlkampfende der Anfang zahlreicher Neuerungen. An welche wird sich der neue Gesetzgeber diesmal ran wagen und was wird vor der neuen Legislaturperiode noch schnell durchgewunken? Für Jungjuristen gilt es somit, Augen und Ohren stets offenzuhalten. Darum beschäftigen wir uns in der fünften MkG-Ausgabe ein weiteres Mal vorwiegend mit Zukunftsthemen.

Zunächst klärt Verkehrsrechtler Prof. Dr. Dieter Müller über die juristischen Fragen auf, die hinter der Technik des autonomen Fahrens stecken. Wie kann die Haftungsfrage geklärt werden, wenn eine Maschine „am Steuer sitzt“?

Dr. Christoph Kurzböck, Fachanwalt für Arbeitsrecht, stellt das Entgelttransparenzgesetz, das für mehr Gleichberechtigung in Gehaltsfragen sorgen soll, auf den Prüfstand. Wird dieses Ziel damit durchgesetzt? Welche Auswirkungen könnte es noch haben, wenn jeder Arbeitnehmer Auskunftsanspruch darauf hat, wie viel seine Kollegen etwa verdienen?

Im Beitrag von Detlef Burhoff geht es um Abrechnung: Was sind die Voraussetzungen und Verfahren beim Vorschuss auf eine Pauschgebühr? Die nützliche Checkliste im Artikel hilft, bei diesem Thema Überblick zu bewahren.

Auch auf die Gefahr hin, dass der eine oder andere Leser es nicht mehr hören kann, beleuchten wir das Thema Legal Tech von einer ganz anderen Seite: Karla Schlaepfer zeigt in ihrem Artikel, wie man mit dem Konzept „Design Thinking“ strategisch an die Ideenfindung heran geht und somit auch der Digitalisierung offener entgegen treten kann.

Zum Abschluss dieser Ausgabe gibt es noch etwas zu gucken und zu lachen. Rechtsanwalt und Kabarettist Dr. Dominik Herzog kennen Sie bereits als Autor unserer Kolumnen. Doch auch auf der Bühne betrachtet er den Kanzleialtag auf humoristische Weise.

Viel Spaß beim Lesen wünscht


Uwe Hagemann



Besuchen Sie uns auch auf Facebook



Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte



Deutsche Anwalt Akademie



Inhalt

Aktuelle Rechtsprechungen:

Das autonome Fahren – der Schlüssel für alle Probleme des Verkehrsrechts?
Von Prof. Dr. jur. Dieter Müller 2

Entgelttransparenzgesetz: Harte Konsequenz oder zahnloser Tiger?
Von Dr. Christoph Kurzböck, LL.M. ... 4

Abrechnung:

Der Vorschuss auf eine Pauschgebühr – Voraussetzungen und Verfahren
Von Detlef Burhoff 6

Zukunft der Rechtsberatung:

Legal Tech starten mit Design Thinking!
Von Karla Schlaepfer 9

Video:

Über Volljuristen, Gott und Staatsanwältinnen
Von Dr. Dominik Herzog 11

Literaturtipps zum Download:

Kurz, gut, gratis! 12

Gratis:

Musterformular 13

Adressen:

MkG-Verlagspartner 14



Deutscher Anwalt Verlag

Aktuelle Rechtsprechungen



Prof. Dr. Dieter Müller arbeitet für das Institut für Verkehrsrecht und Verkehrsverhalten Bautzen (IVV Bautzen). Der promovierte Volljurist wirkt dabei an zahlreichen politischen Projekten für Verkehrspolitik und -sicherheit mit. So zählt er zum Beispiel zum Betreuerkreis des Verkehrsklima-Projekt der Bundesanstalt für Straßenwesen (BASt).
www.ivvbautzen.de

Wer ist schuld, wenn ein automatisiert fahrendes Fahrzeug an einem Verkehrsunfall beteiligt ist?

Das autonome Fahren – der Schlüssel für alle Probleme des Verkehrsrechts?

Das Auto denkt, das Auto lenkt und was macht der hinter dem Lenkrad sitzende Mensch, der kein Fahrer mehr ist? Was geschieht in Konfliktsituationen? Wie ist die Rechtslage?

Zumindest hat eine Ethik-Kommission unter der Leitung des ehemaligen Bundesverfassungsrichters Prof. Dr. Dr. Udo di Fabio vorab schon einmal die ethischen Fragen rund um das autonome Fahren geklärt und [erste Leitlinien](#) entwickelt! Grundsätzlich sollten sich nach Meinung der Experten Autos nur dann selbst steuern dürfen, wenn das die Sicherheit auf den Straßen erhöhe. Die Technik solle Unfälle so gut wie unmöglich machen, heißt es im Bericht. Keine Frage, hochautomatisiertes Fahren wird in der fernen Zukunft viele Verkehrsunfälle verhindern, die heute noch durch fehlerhaftes Handeln der Autofahrer verursacht werden. Ein Fahrassistentensystem schlält nie und ist auch nicht abgelenkt, es kann höchstens vom Fahrer außer Betrieb gesetzt werden.

Derzeitiger Entwicklungsstand

Aber vorerst leben wir im Hier und Jetzt, autonom fahrende Fahrzeuge gibt es auf deutschen Straßen (noch) nicht und vollautomatisiert fahrende Fahrzeuge nur auf einem regional begrenzten Testfeld in Bayern, zukünftig auch in Niedersachsen. Vieles fehlt noch in der Technik, weil sich z.B. ein vollautomatisiert fahrendes Kraftfahrzeug in ständiger ununterbrochener Funkverbindung mit der Infrastruktur (car-to-infrastructure) befinden muss. Das funktioniert zurzeit nicht einmal bundesweit mit dem Handy – wie soll es dann mit der für die Verkehrssicherheit ungleich wichtigeren Verbindung zur Sicherheitstechnik des Autos funktionieren?

Das rechtliche Dilemma

Das automatisierte und autonome Fahren betrifft sämtliche Rechtsgebiete. Das Verhaltensrecht der StVO gilt auch für die Fahrer automatisierter Autos. Ist ein derart automatisiertes Fahrzeug an einem Verkehrsunfall beteiligt, stellen sich die Fragen nach der Unfallverursachung und der Unfallregulierung, womit das Ordnungsrecht, das Strafrecht

Das Besondere an RA-MICRO

Der Anwalt in RA-MICRO

Seit 30 Jahren vom Anwalt für den Anwalt
• Anwaltliche Prägung des Unternehmens
• Wir sprechen Ihre Sprache
• Aus der Praxis für die Praxis

Jetzt informieren
0800 726 42 76
www.ra-micro.de



RA-MICRO
KANZLEISOFTWARE

Aktuelle Rechtsprechungen

und das Zivilrecht angesprochen sind. Die Experten haben sämtliche Aspekte in ihrem Gutachten berücksichtigt, sogar die in der Berichterstattung der Medien künstlich hochgespielte „Dilemma- Problematik“, die theoretisch daraus besteht, zwischen zwei gefährdeten Leben eine ultimative Entscheidung zu treffen, lösen sie praxisnah und pfiffig, indem sie darauf verweisen, dass die Fahrzeugtechnik derart ausgestaltet sein muss, dass solche Situationen erst gar nicht entstehen. Wer trägt die Verantwortung?

Wenigstens haben wir mit den §§ 1a–1c, 63a, 63b StVG schon einmal die notwendigen Rechtsvorschriften geschaffen. Anwendungsfälle dafür sind allerdings noch rar. Betrachtet man die drei neuen Paragraphen des StVG etwas näher, so beruhigt juristisch erst einmal die Tatsache, dass die Eigenschaft als Fahrzeugführer auch bei Nutzung automatisierter Fahrfunktionen erhalten bleibt (§ 1a Abs. 4 StVG). Damit verbleibt es auch bei der Verantwortlichkeit für Verhaltensverstöße und Unfallverursachung. Dennoch darf der Fahrer sich in solchen Autos ab sofort erlaubterweise vom Verkehrsgeschehen und der Fahrzeugsteuerung abwenden (§ 1b Abs. 1 StVG), muss aber „wahrnehmungsbereit“ und zudem „unverzüglich“ übernahmefähig bleiben (Abs. 2). Juristen wissen, dass die Krux im Begriff „unverzüglich“ liegt und durchaus fraglich ist, wie „unverzüglich“ jemand beidhändig das Lenkrad wieder übernehmen kann, der in der einen Hand gerade eine Tasse heißen Kaffees hat oder mit beiden Händen beschäftigt ist, eine Funktion seines iPad zu bedienen. Die verschuldensunabhängige Haftung des Halters wird nach derzeitigem Stand erhalten bleiben, sodass nach einem Unfall ggf. die Haftpflichtversicherung mit dem Hersteller des Autos die engeren Haftungsfragen klären müsste, falls z.B. ein unfall(mit)ursächlicher Soft- oder Hardwarefehler im Raum steht. Dann dürfte es auch interessant werden, auf welche Weise und in welcher Tiefe die Polizei und die „Dritten“ die Fahrzeugdaten verwerten, auf die sie nach § 63a Abs. 2, 3 StVG uneingeschränkt zugreifen dürfen. Den Gerichten wird die Arbeit bei der Auslegung der vielen unbestimmten Rechtsbegriffe sicherlich nicht ausgehen.

Mit kollegialen Grüßen



Prof. Dr. Dieter Müller, Institut für Verkehrsrecht und Verkehrsverhalten Bautzen

Noch mehr zum Thema Verkehrsrecht:

[Telefonieren mit dem Handy am Steuer – Ermittlung, Ahndung, Rechtsvertretung](#)



When you have to be right.

Es ist Zeit für Kleos!

Die echte Cloud-Kanzleisoftware für alle zukunftsorientierten Kanzleien.

Jetzt zu den
ERSTEN
gehören und
Vorteile sichern!

Beginnen Sie mit uns eine neue Zeitrechnung – Kleos ist anders, als jede Kanzleisoftware, die Sie bislang kennen. Kleos integriert sich schnell in Ihre Kanzlei, ist besonders intuitiv und macht sogar unterwegs Spaß.

 Modern & Zukunftssicher

 Keine IT-Kosten

 Mobilität & Konnektivität



Die Zukunft JETZT gestalten:
kleos.wolterskluwer.de

Aktuelle Rechtsprechungen



Dr. Christoph Kurzböck ist Rechtsanwalt bei Rödl & Partner in Nürnberg und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät in- und ausländische Unternehmen in allen individual- und kollektivrechtlichen Fragestellungen des nationalen und internationalen Arbeitsrechts, insbesondere an der Schnittstelle zum Insolvenz- und Gesellschaftsrecht. Zu seinen Spezialgebieten gehören die Beratung von Geschäftsführern, Vorständen und leitenden Angestellten in dienstvertraglichen Angelegenheiten sowie die Beratung zur Vermeidung der unternehmerischen Mitbestimmung.

Entgelttransparenzgesetz: Harte Konsequenz oder zahnloser Tiger?

Einleitung

Am 6.7.2017 trat das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft. Dieses soll der statistisch bestehenden Entgeltlücke von ca. 21 Prozent zwischen Männern und Frauen, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, entgegenwirken.

Eine allgemeine Pflicht zur Entgeltgleichheit bei Männern und Frauen gab es vor dem EntgTranspG in dieser Form nicht. Aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG ergibt sich lediglich die allgemeine Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Eine europarechtliche Grundlage existiert in Art. 157 Abs. 1 AEUV, wonach Mitgliedstaaten die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellen sollen.

Das nationale Entgeltgleichheitsgebot ergibt sich nun aus § 7 EntgTranspG.

Definition wesentlicher Begriffe

Das Gesetz definiert allgemeine Begrifflichkeiten. Zentrale Bedeutung hat dabei die Festlegung von gleicher und gleichwertiger Arbeit in § 3.

Zu den Faktoren in § 3 Abs. 2 S. 2, die für die Beurteilung gleichwertiger Arbeit zu berücksichtigen sind, zählen „unter anderem“ die Art der Tätigkeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen.

Wer Beschäftigter i.S.d. EntgTranspG ist, legt § 5 Abs. 2 fest. Hier werden in Ziff. 1 insbesondere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer aufgezählt, jedoch nicht weiter definiert.

Individueller Auskunftsanspruch

§ 10 sieht einen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten vor, welcher erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes geltend gemacht werden kann.

Der Anspruch geht jedoch nur so weit, dass der/dem Auskunftsbegehrenden ein Mittelwert, der sogenannte Median, mitzuteilen ist. Der Median einer Auflistung von Zahlenwerten ist der Wert, der an der mittleren Stelle steht, wenn man die Werte der Größe nach sortiert.

Meine Fälle: oft komplex.

Meine Fallbearbeitung: jetzt ganz einfach.

Mit Legal-Tech-Lösungen von DATEV.

DATEV-Lösungen für Anwälte bringen Ihrer Kanzlei in jedem Fall mehr. Zum Beispiel mehr Effizienz durch Legal-Tech-Software für die anwaltliche Fallbearbeitung und für digitale Workflows in der Kanzleiorganisation. Oder mehr Know-how mit Wissens- und Weiterbildungsangeboten zu aktuellen juristischen Themen. Dazu mehr Sicherheit dank zuverlässiger Cloud-Lösungen und mehr unternehmerischen Erfolg durch betriebswirtschaftliche Anwendungen.

Informieren Sie sich auf www.datev.de/anwalt oder unter 0800 3283872.

Zukunft gestalten. Gemeinsam.



Aktuelle Rechtsprechung

Hinsichtlich des Verfahrens zur Geltendmachung des Anspruches ergeben sich je nach Betrieb Unterschiede, wer den Auskunftsanspruch abwickelt: Betriebsrat oder Arbeitgeber.

Aufforderung zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens

§ 17 sieht ein betriebliches Prüfverfahren vor. Darin werden Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, insbesondere die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen. Ergeben sich Benachteiligungen, so sind sie gem. § 19 angehalten, geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung wegen des Geschlechts zu treffen.

Berichtspflicht über die Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Weitergehend ist die in § 21 EntgTranspG vorgesehene Berichtspflicht. Darin werden Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Legeberichts nach den §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind, angehalten, einen Bericht zu erstellen. Darin sollen sie Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Herstellung von Entgeltgleichheit darstellen.

Führt der Arbeitgeber solche Maßnahmen nichtdurch, so hat er dies im Bericht zu begründen.

Fazit

Welchen Erfolg das Entgelttransparenzgesetz, das bei einer Nichtbeachtung keine Sanktionen vorsieht, haben wird, bleibt abzuwarten. Im Gesetz selbst sind keine ausdrücklichen Rechtsfolgen geregelt.

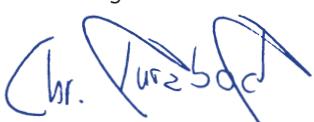
Was es auslöst, wenn einzelne Arbeitnehmer den Mittelwert des Verdienstes vergleichbarer Arbeitnehmer erfahren, bleibt spannend. Anzunehmen ist, dass es für Unruhe im Unternehmen sorgen wird, wenn der Vergleich bzw. die Entgeltlücke für den einzelnen Arbeitnehmer/die einzelne Arbeitnehmerin negativ ausfällt.

Einen Gehaltsanpassungsanspruch sieht das EntgTranspG zwar nicht vor, Arbeitgeber sollten sich jedoch darauf vorbereiten, erhebliche Lohnunterschiede erklären und gegebenenfalls – auch ohne gesetzliche Verpflichtung – anpassen zu müssen, um weitere Unruhe zu vermeiden.

Spannend bleibt auch, wie Maßnahmen der Unternehmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Herstellung von Entgeltgleichheit in der betrieblichen Praxis aussehen werden.

Zu empfehlen ist Unternehmen jedenfalls, bei Gehaltserhöhungen Sachgründe zu dokumentieren, die eine höhere Vergütung rechtfertigen.

Mit kollegialen Grüßen



Dr. Christoph Kurzböck, LL.M.

Das neue Entgelttransparenzgesetz



Zielgruppe

Rechtsanwälte, Syndikusanwälte, arbeitsrechtliche Praktiker, Mitarbeiter von Personal- und Rechtsabteilungen, Fachanwälte für Arbeitsrecht, Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen

Schwerpunkte

- Aktuelle Rechtslage und statistische Grundlagen
- Anwendungsbereich des Gesetzes
- Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung
- Rechtsfolge bei Verstößen
- Definition der gleichen und gleichwertigen Arbeit
- Pflichten des Arbeitgebers: Benachteiligungsfreie Entgeltsysteme, Entgeltgleichheitsgebot, Maßregelungsverbot
- Grundlagen und Anwendung des Auskunftsanspruchs
- Geltendmachung und Inhalt des Auskunftsanspruchs
- Datenschutz und Verfahrensregeln beim Auskunftsanspruch
- Unterschiede für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber
- Beweislastumkehr bei unterlassener Auskunft
- Betriebliches Prüfverfahren und Berichtspflicht des Arbeitgebers

Termin

1. Dezember 2017, 13.30 Uhr bis 19.00 Uhr
(5 Vortragsstunden gemäß § 15 FAO)

Gebühr

145,- EUR Rechtsanwälte bis 3 Jahre nach Zulassung/Assessoren bis 3 Jahre nach 2. Examen/Referendare
250,- EUR Mitglieder Anwaltverein
275,- EUR Nichtmitglieder
zzgl. gesetzl. USt.

Unser komplettes Angebot finden Sie unter

www.anwaltakademie.de

Abrechnung

Der Vorschuss auf eine Pauschgebühr – Voraussetzungen und Verfahren

Pflichtverteidiger können auch Vorschuss auf ggf. später zu zahlende Pauschgebühr verlangen

Ein Vorschuss ist dann gerechtfertigt, wenn dem Rechtsanwalt nicht zugemutet werden kann, die Festsetzung der Pauschgebühr abzuwarten.

Häufig wird übersehen, dass man als Pflichtverteidiger nicht nur nach § 47 RVG einen Anspruch auf Vorschuss gegen die Staatskasse hinsichtlich der gesetzlichen Gebühren hat. Vielmehr kann der Pflichtverteidiger nach § 51 Abs. 1 S. 5 StPO auch einen Vorschuss auf eine ggf. später zu zahlende Pauschgebühr verlangen. Unsere Kurz-Checklisten zeigen Ihnen die materiellen Voraussetzungen und beschreiben das Antragsverfahren (s. eingehend auch Burhoff, RVGreport 2011, 407 ff.).

Checkliste 1: Allgemeine Fragen zum Vorschuss nach § 51 Abs. 1 S. 5 RVG

Frage	Antwort
1. Wo ist der Vorschuss auf eine Pauschgebühr geregelt?	Der Anspruch ist in § 51 Abs. 1 S. 5 RVG geregelt.
2. Welcher Rechtsanwalt kann Vorschuss verlangen?	Der Vorschuss folgt aus § 51 RVG. Das bedeutet, dass er nur dem gerichtlich bestellten Rechtsanwalt, also i.d.R. dem Pflichtverteidiger, oder dem gerichtlichen beigeordneten Rechtsanwalt, also z.B. einem Nebenklagebeistand, zusteht.
3. Gegen wen richtet sich der Vorschussanspruch?	Der Vorschussanspruch nach § 51 Abs. 1 S. 5 RVG richtet sich gegen die Staatskasse.
4. Welche Voraussetzungen müssen für einen Vorschuss auf eine Pauschgebühr erfüllt sein?	§ 51 Abs. 1 S. 5 RVG gewährt dem Rechtsanwalt dann einen Anspruch auf einen Vorschuss, wenn ihm, insbesondere wegen der langen Dauer des Verfahrens und der Höhe der zu erwartenden Pauschgebühr, nicht zugemutet werden kann, die Festsetzung der Pauschgebühr abzuwarten. Die gesetzlichen Voraussetzungen sind damit also verhältnismäßig vage, ihre Ausfüllung obliegt den OLG.
5. Wie füllen die OLG die unbestimmten Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 S. 5 RVG aus?	Voraussetzung für einen Vorschuss auf eine Pauschgebühr nach § 51 Abs. 1 S. 5 RVG ist zunächst, dass eine Pauschgebühr nach § 51 Abs. 1 S. 1 RVG mit Sicherheit zu erwarten ist und durch den weiteren Verfahrensverlauf nicht mehr nach unten beeinflusst wird (vgl. KG RVGreport 2007, 455 = AGS 2006, 26; OLG Frankfurt am Main AGS 2009, 537; wegen weit. Nachweise Burhoff, in: Burhoff/Volpert, RVG Straf- und Bußgeldsachen, 5. Aufl. 2018, § 51 Rn). Entscheidend für einen Vorschuss auf eine Pauschgebühr ist damit auch eine bereits längere Dauer des Verfahrens (OLG Frankfurt am Main a.a.O.).
6. Werden weitere Anforderungen gestellt?	Ja. Es muss für den Rechtsanwalt unzumutbar sein, die Festsetzung der endgültigen Pauschgebühr abzuwarten. In dem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass dem Rechtsanwalt nach § 47 Abs. RVG ein Anspruch auf angemessenen Vorschuss auf seine gesetzlichen Gebühren zusteht. Dieser kann die Unzumutbarkeit entfallen lassen (BVerfG NJW 2005, 3699 = RVGreport 2005, 467; OLG Frankfurt am Main a.a.O.).

Brauchen Sie weitere Abrechnungs-Tipps?
Diese gibt es auf
www.mkg-online/abrechnung

Abrechnung

- | | | |
|----|---|--|
| 7. | Muss der Rechtsanwalt ggf. erst seinen sich aus § 47 RVG ergebenden Vorschussanspruch geltend machen? | Ja, das BVerfG geht davon aus, dass der Rechtsanwalt (zunächst) auch auf diesen Anspruch verwiesen werden kann. Mit der Zahlung eines Vorschusses darf allerdings nicht so lange gewartet werden, bis es zu einer Existenzgefährdung des Rechtsanwalts gekommen ist (sowohl BVerfG RVG-report 2011, 378 = NJW 2011, 3079). |
| 8. | Wann kann der Vorschuss geltend gemacht werden? | I.d.R. wird der Rechtsanwalt seinen Vorschussanspruch während des laufenden Verfahrens geltend machen. Die Gewährung eines „Vorschusses“ kann jedoch auch dann noch in Betracht kommen, wenn das Verfahren zwar abgeschlossen ist, aufgrund des vorliegenden Aktenmaterials der Umfang der Tätigkeit des Rechtsanwalts, insbesondere in der Revisionsinstanz, noch nicht vollständig abschließend beurteilt werden kann (vgl. zu § 99 BRAGO OLG Hamm Büro 1999, 639 = AGS 2000, 9; ähnlich auch OLG Hamm StV 1998, 616). |
| 9. | Kann ggf. nach Gewährung eines ersten Vorschusses ein weiterer Vorschuss verlangt werden? | Ja. Voraussetzung für die Gewährung eines weiteren Vorschusses ist aber, dass die Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 S. 5 RVG erneut erfüllt sind (vgl. zum alten Recht OLG Hamm AnwBl 1998, 616 für die Bewilligung eines weiteren Vorschusses nach Teilnahme des Rechtsanwalts an weiteren 49 Hauptverhandlungsterminen; s. auch OLG Hamm AGS 1998, 141). |



Rechtsanwalt und RiOLG a.D. Detlef Burhoff ist Herausgeber, Autor oder Mitautor einer Vielzahl von Fachbüchern aus den Bereichen Strafrecht, Verkehrsrecht, Ordnungswidrigkeitenrecht sowie der Rechtsanwaltsvergütung. Daneben ist er Herausgeber von Fachzeitschriften zu den vorgenannten Themen (StRR und VRR) und unterhält die Internetseiten www.burhoff.de sowie blog.burhoff.de.

DKB-Business

- Geschäftskonto mit Internet-Banking
- DKB-VISA-Business-Card und Girokarte
- Guthabenzinsen bis zu 0,2 % p. a. variabel

Mit dem DKB-Business sparen Sie neben Kosten auch wertvolle Zeit bei der Abwicklung Ihrer täglichen Bankgeschäfte und bei der Beschaffung notwendiger Liquiditätsmittel. dkb.de/business

Ihr Ansprechpartner: Carsten Eck
E-Mail: carsten.eck@dkb.de
Tel. 030 12030-2363

0€



DKB-Kunde Peter Adler,
Patentanwalt der
Kanzlei Lippert Stachow



Wettbewerb
Deutschlands
kundenorientierteste
Dienstleister 2017

DKB
Das kann Bank



Von Arbeitsrecht bis Zivilrecht.

beck-online – einfach, komfortabel und sicher.

beck-online ist aus dem Arbeitsalltag **nicht mehr wegzudenken**. Juristen, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Personalleiter und viele weitere Berufsgruppen profitieren bei ihren Recherchen vom hohen Qualitätsstandard dieser Datenbank. Hinter beck-online steckt vor allem die langjährige Verlagererfahrung des Hauses **C.H.BECK**, aber auch das geballte Wissen von mittlerweile rund **55 Fachverlagen und Kooperationspartnern**. Damit schöpfen Sie bei jeder Suche aus dem Vollen und können das gefundene Ergebnis bei Bedarf mühelos nach allen Seiten absichern. So einfach war das Recherchieren noch nie.

4 Wochen kostenlos testen:
www.beck-online.de

Verlag C.H.BECK OHG, Wilhelmstraße 9, 80801 München | 146443

Abrechnung

Checkliste 2: Verfahrensfragen

Frage	Antwort
1. Muss der Pflichtverteidiger einen Vorschussantrag stellen?	Ja. Der Vorschuss wird – ebenso wie die Pauschgebühr selbst – nur auf Antrag gewährt.
2. Muss der Pflichtverteidiger den Antrag begründen?	Ja, der Antrag muss auf jeden Fall begründet werden. In der Begründung muss er <ul style="list-style-type: none">• darlegen, warum (schon zum Zeitpunkt der Antragstellung) erkennbar ist, dass nach Abschluss des Verfahrens eine Pauschgebühr zu gewähren sein wird (OLG Hamm AGS 2000, 202),• eingehend darlegen, wie ihn das Verfahren bis dahin konkret zeitlich beansprucht hat,• nach der Rechtsprechung des BVerfG (vgl. NJW 2007, 1445 f.) eine „detaillierte Einnahmen-Ausgaben-Aufstellung des Kanzleibetriebs“ erstellen (ähnlich BVerfG AGS 2009, 66 = RVGreport 2009, 59 = StRR 2009, 77),• darlegen, dass der Vorschuss nach § 47 RVG gewährt worden ist und warum dieser Vorschuss auf die gesetzlichen (Pflichtverteidiger-)Gebühren keinen ausreichenden Ausgleich für die bislang erbrachten Tätigkeiten darstellt (OLG Hamm StV 1997, 427).
3. Welches Gericht ist für die Entscheidung zuständig?	Zuständig für die Entscheidung über den Vorschussantrag ist nach § 51 Abs. 2 RVG das Gericht, das später auch über die Gewährung der endgültigen Pauschgebühr zu befinden hat, i.d.R. also das OLG. Es entscheidet auch hier i.d.R. der Einzelrichter (vgl. Burhoff/Volpert/Burhoff, a.a.O., § 51)
4. In welcher Höhe wird ein Vorschuss gezahlt?	Allgemeingültige Regeln und Berechnungsmodelle für die Höhe eines Vorschusses nach § 51 Abs. 1 S. 5 RVG gibt es nicht. Letztlich hängt seine Höhe von den Umständen des Einzelfalls ab.
5. Kann ein Vorschuss ggf. später zurückgefordert werden?	Ja, die Frage der (teilweisen) Rückzahlung wird sich immer dann stellen, wenn eine Pauschgebühr nicht oder nicht in der Höhe bewilligt wird, in der dem Rechtsanwalt ein Vorschuss gezahlt worden ist (z.B. KG StraFo 2008, 529; RVGreport 2011, 109 [für Pauschgebühr nach § 99 BRA- GO]; s. auch Burhoff/Volpert/Burhoff, RVG, § 51 Rn 104). Dieser Anspruch verjährt gem. §§ 197, 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB in drei Jahren; die Verjährungsfrist beginnt mit Eintritt der Verjährung eines dem Rechtsanwalt ggf. zustehenden Pauschgebührenanspruchs (s. KG a.a.O.).

Mit kollegialen Grüßen

Detlef Burhoff

► Weitere Infos unter www.beck-online.de

facebook.com/beckonline

twitter.com/beckonline


C.H.BECK

Legal Tech starten mit Design Thinking

Die Digitalisierung hat es möglich gemacht, Menschen schneller und effizienter zu ihrem Recht zu verhelfen. Das Schlagwort hierfür heißt: Legal Tech. Innovationen wie Smartlaw, Flightright.de oder Geblitzt.de zeigen, wie solche softwarebasierten Geschäftsmodelle funktionieren. Wer sich als Anwalt zurücklehnt und glaubt, er könne seine Dienstleistungen unverändert anbieten, der läuft Gefahr, dieser rasanten Entwicklung als erster zum Opfer zu fallen. Denn eines hat uns die Digitalisierung bis heute gelehrt – sie geht schneller, als wir glauben!

Gegen sinkende Honorare müssen Sie mit neuen Ansätzen kämpfen

Diese finden Sie nur in einem moderierten und systematischen Entwicklungsprozess, möglichst mit einem interdisziplinären Team, mit dem Sie an neuen kundenorientierten Lösungen mit Mehrwert arbeiten. Diese lernende Haltung hilft Ihnen, Ihr Geschäftsmodell dauerhaft weiterzuentwickeln. Nur so können Sie Ihre individuellen Stärken ausbauen und Ihre Mandanten, die zunehmend als Kunden agieren, zielgenau und überregional erreichen. Sie brauchen die richtige Haltung und die passende Methode.

Mit Design Thinking bekommen Sie beides: Haltung und Methode

Design Thinking ist eine aus den USA stammende Innovationsmethode, die sich auszeichnet durch:

- (1) eine multiperspektivische Beschäftigung mit der Ausgangsfrage und Problemstellung,
 - (2) eine intensive, empathische und starke Nutzerorientierung (Welche Auswirkungen haben mögliche Lösungen für die Zielgruppe?),
- in den unterschiedlichsten Anwendungsgebieten.

Design Thinking ist ein pragmatischer und lösungsorientierter Prozess mit einer beeindruckenden Erfolgsbilanz. Als Modell wird es u.a. seit 10 Jahren am Hasso-Plattner-Institut (Uni Potsdam) gelehrt.

Im Prozess ist die eigene Haltung gegenüber Veränderung entscheidend

Ja, es ist eine Herausforderung für eine Branche, die per Definition immer Recht hat, auf die lernende Seite zu wechseln. Allerdings ist das ein entscheidendes Kriterium des Design Thinking, um Veränderungschancen zu erkennen. Denn erst die lernende Haltung öffnet den Blickwinkel und den Weg für neue und kreative Lösungen. Ein Beispiel für eine serviceorientierte Entwicklung: Die Kunden eines Unternehmens waren mit dem Service sehr unzufrieden, den Mitarbeitern des Beschwerdemanagements waren die Hände gebunden. Nach einem Design-Thinking-Prozess entwickelten die Mitarbeiter günstige, neue Lösungen und konnten so die Kundenzufriedenheit messbar erhöhen.

Mit Design Sprints, Workshops oder Seminaren gehen Sie neue Wege

Die Vielseitigkeit des Design Thinking macht es möglich, dass auch Anwälte ganz neue Geschäftsmodelle entdecken, die Effizienz ihrer Arbeitsorganisation erhöhen und eine größere Kundenzufriedenheit erreichen.

Warum ist Design Thinking besonders?

In Design Thinking-Seminaren herrscht Offenheit, Energie, ein wertschätzender Umgang untereinander und es gibt Vereinbarungen innerhalb der Teams. Die Teilnehmer

Wer sich der Digitalisierung verweigert, läuft Gefahr, abgehängt zu werden.

Um Legal Tech erfolgreich einsetzen zu können, braucht es die richtige Haltung und Methode.



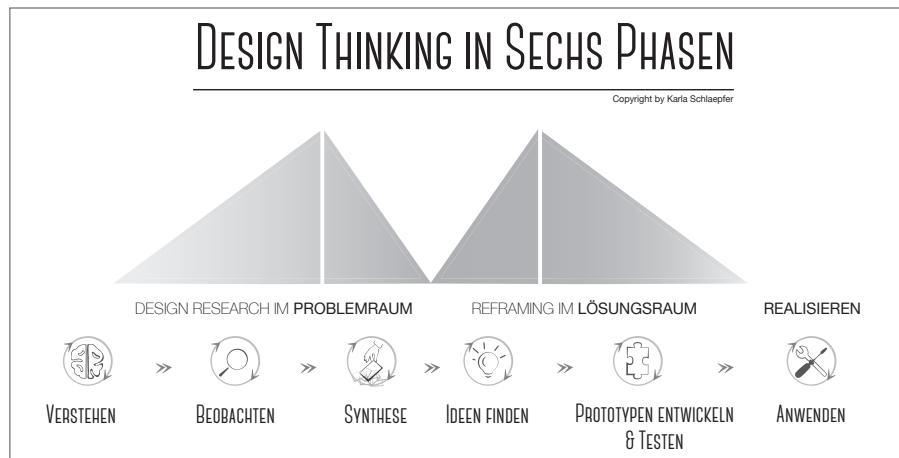
Karla Schlaepfer M.A. ist systemischer Coach (IneKo), Innovationsberaterin und HPI Design Thinking Coach. Ihre Schwerpunkte sind die Entwicklung individueller Trainings- und Seminar-Formate für Führungskräfte, mittelständische Unternehmen und Teams in agilen Changeprozessen. Sie hat über 20 Jahre Erfahrungen in Lehrtätigkeiten. Neben umfangreichen Veröffentlichungen ist sie als Co-Autorin des Fachbuchs „Das dynamische Unternehmen. Wie Wertewandel, Innovation und Digitalisierung zum Erfolg führen.“ bekannt.
das-dynamische-unternehmen.com

Wie sieht die Rechtsberatung von morgen aus? **Antworten gibt es auf** **legal-tech.de**

Zukunft der Rechtsberatung

können sich somit auf die Entwicklung neuer, partnerschaftlicher Geschäftsmodelle und ihre Spezialisierung konzentrieren. Einfache Entwürfe z.B. von Webseiten (sog. low-fidelity oder Papier-Prototypen) werden weiterentwickelt und getestet.

Rasch wird der Kontakt mit realen Kunden etabliert. Der Mandant wird zum Kunden/Nutzer, dem mit Empathie zu begegnen ist. So können Teilnehmer in diesem 6-Phasen-Prozess neue menschliche Dienstleistungen kreativ entwickeln.



Wir befinden uns in einer Zeit der Umbrüche

Innovative Anwaltskanzleien haben erkannt, dass sie mit Legal Tech erheblich effizienter arbeiten können. Ob selbstlernende Software (KI), die riesige Datenmengen durchkämmen kann, oder legale Chatboxes und Blockchain – immer öfter werden Algorithmen die Arbeit von Juristen oder Back-Office-Arbeitnehmern übernehmen.

Legal Tech schreitet voran. Der digitale Wandel und Design Thinking bieten aufregende neue Chancen für Rechtsanwälte – gestalten Sie jetzt Ihre Zukunft!

Mit kollegialen Grüßen

Karla Schlaepfer

Das Wichtigste zuerst! Ihr juris Zugang!

juris Starter ist die ideale Lösung für alle jungen Anwälte, die sich mit eigener Kanzlei oder als freie Mitarbeiter selbstständig machen. Arbeiten Sie von Beginn an mit Deutschlands bester Online-Datenbank!

Stichwort Berufshaftungsrisiko: Gerade in der Anfangsphase benötigen Sie ein verlässliches Recherche-Instrument, damit Ihnen garantiert keine wichtige Information entgeht. Mit juris Starter nutzen Sie zu besonders günstigen Einstiegskonditionen mit Sicherheit alle Rechtsquellen.

Bestellen Sie jetzt [hier](#) Ihren persönlichen Gratistest!

juris® Das Rechtsportal



Video

Über Volljuristen, Gott und Staatsanwältinnen



Dr. Dominik Herzog ist Rechtsanwalt und Kabarettist. Mit seinem Bühnenprogramm „Wer hat Recht“ tritt er auf Kabarettbühnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz auf. Er ist regelmäßig als Rechtsexperte im TV zu sehen und betreibt einen der erfolgreichsten YouTube-Blogs für Jurastudenten. www.dominik-herzog.com

MkG-Leser kennen Dr. Dominik Herzog als gewitzten Kolumnisten. Doch der Volljurist beweist als Kabarettist auch Bühnentalent. Vielleicht bräuchte man für ihn eine neue Berufsbezeichnung - so etwas wie 'Volljurakolumbarendist' (Achtung Wortneuschöpfung)? In diesem Video erklärt er, wie das typische Verkehrsdelikt "Trunkenheit am Steuer" juristisch korrekt aufgearbeitet wird und verrät, woran man zukünftige Staatsanwälte schon in der Schule erkennt. [Schauen Sie rein!](#)

Mehr Informationen zum Programm von Dr. Dominik Herzog gibt es auf www.dominik-herzog.com

Besuchen Sie uns auch auf Facebook



MkG-online.de



 **Anwalt-Suchservice**

Mit einem Kanzleiprofil auf **anwalt-suchservice.de** beweisen Sie ein exzeptentes Näschen auf der Suche nach neuen Mandanten!

Jetzt 25 % Rabatt sichern!

Ihr Gutschein-Code*: 201705MkG

Gratis

Literaturtipps zum kostenlosen Download Kurz, gut, gratis!

Für Rechtsanwälte und Steuerberater

**magazin
kanzleimarketing.de** Ausgabe 3/2017

Mandanten gewinnen, Mandanten binden.

Herausgeber: Rainer Pfeiffer

Was ist Ihnen Ihr Kanzleimarketing wert?
Dr. Georgie Tiefelholz

Facebook für die Kanzlei
Von Christian Schnecke

Pressearbeit für Wirtschaftskanzleien:
Rechtskompetenz sichtbar machen
Von Liane Allmann

Animierte Videos für das Kanzleimarketing
Interview mit Michael Hermann

Kostenlose Websize von Google
My Business: für wen sie sich lohnt
Von Jens Schleicher-Rühmann

Die Mandata ergäbe aus Sicht des Mandanten –
Vertrauen als Erfolgsfaktor im Dienstleistungsmarketing
Von Tobias Reinhart

www.kanzleimarketing.de

Partner für professionelles Kanzleimarketing

eBroschüre

Pia Löffler

elbroschüre Spezial

Infobrief Spezial Hohe Schmerzengeldbeträge

Fälle und rechtliche Beurteilungen

ebroschüre Spezial

Robert Kazemz

Diese eBroschüre wird unterstützt von:

DAHLE | **Soldan**



Daten- und Aktenvernichtung in der Anwaltskanzlei

Regeln zum Umgang mit Alt-Daten und -Akten



ebroschüre Spezial

Gratis

Muster: Vergleich im Kündigungsschutzprozess (aus Arbeitnehmersicht)

_____ (Adresse)
Sehr geehrte/r Herr/Frau _____,

1. Aktuelle Situation

Ihr Arbeitsverhältnis wurde durch Ihren Arbeitgeber gekündigt. Fristwährend haben Sie selbst oder durch mich Kündigungsschutzklage erhoben. Nun überlegen Sie, ob Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber einigen können, d.h. einen Vergleich schließen.

2. Form des Vergleichs

Der Vergleich muss schriftlich gefasst werden oder im Protokoll des Gerichts enthalten sein, weil er unter anderem eine Regelung zur Beendigung des Arbeitsvertrages umfasst. Eine mündliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam.

3. Inhalt des Vergleichs

Der Inhalt des Vergleichs ist frei gestaltbar; die folgenden Punkte können Ihnen Anregungen geben:

- Der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses sollte nicht vor der fristgemäßen Beendigung liegen, da sonst eine eventuelle Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet wird. Sollten Sie bereits einen neuen Arbeitsplatz haben (d.h. der Vertrag ist bereits unterzeichnet), brauchen Sie auf diesen Punkt keine Rücksicht zu nehmen. 182 *Kronshage/Meinke*
- H. Vergleich im Kündigungsschutzprozess (aus Arbeitnehmersicht)**
- Für die Höhe einer Abfindung gilt die Faustregel, dass pro Beschäftigungsjahr 0,5 Bruttomonatsgehälter als Abfindung gezahlt werden. Je nach Erfolgsaussichten in dem Rechtsstreit kann die Abfindung höher oder niedriger ausfallen, was letztlich Verhandlungssache ist.
- Gegebenenfalls möchten Sie von der weiteren Arbeitsleistung unwiderruflich freigestellt werden. Der Arbeitgeber wird regelmäßig darauf bestehen, dass während dieser Freistellung noch vorhandene Urlaubsansprüche und Überstundenausgleich gewährt werden.
- Es kann auch geregelt werden, dass während der Freistellung anderweitiger Verdienst auf Ihr Gehalt ange rechnet wird. Erfolgt eine solche Regelung nicht, können Sie einen Verdienst aus einer weiteren Arbeitsstelle möglicherweise behalten.
- Dauert es noch mehrere Monate, bis das Arbeitsverhältnis aufgrund des Vergleichs endet, kann auch eine sogenannte „Turboklausel“ vereinbart werden. Das bedeutet, dass Sie unter einer kurzen Ankündigungsfrist das Arbeitsverhältnis bereits vorzeitig beenden können und für die verkürzten Monate eine zusätzliche Abfindung erhalten.
- Es ist auch zu prüfen, ob Regelungen hinsichtlich einer betrieblichen Altersversorgung zu treffen sind.
- Üblicherweise wird noch eine Regelung getroffen, nach der zu einem bestimmten Zeitpunkt alle Unterlagen und Gegenstände des Betriebs zurückzugeben sind. Hier ist gegebenenfalls auch eine Regelung hinsichtlich eines Firmen-Pkw zu treffen.
- Der Vergleich endet mit der Feststellung, dass damit der Rechtsstreit oder aber alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sind.

4. Folge des Vergleichsschlusses

Der Vergleich ist vollstreckbar; sollte eine Seite einer im Vergleich vereinbarten Pflicht nicht nachkommen, ist die Zwangsvollstreckung möglich. Deshalb ist es wichtig, dass Sie alle Verpflichtungen aus einem Vergleich rechtzeitig erfüllen. Der Vergleich beendet den Rechtsstreit endgültig; ein Rechtsmittel (Berufung/Revision) ist gegen einen Vergleich nicht möglich. Der Vergleich ist nach seinem Abschluss nicht mehr abänderbar. Deshalb muss der Inhalt des Vergleichs vorher sorgfältig überlegt werden.

5. Kosten

Durch den Vergleich entstehen zusätzliche Rechtsanwaltskosten, die Sie selber tragen müssen, sofern hierfür keine Rechtsschutzversicherung eintritt oder Prozesskostenhilfe bewilligt wurde. Eine Kostenersstattung durch den Arbeitgeber findet nicht statt, da im Arbeitsrecht außergerichtlich sowie in der I. Instanz (vor dem Arbeitsgericht) jede Partei die eigenen Kosten selbst trägt. Wird der Prozess durch einen Vergleich beendet, entfallen die Gerichtskosten, d.h. das Gericht berechnet keine Gerichtskosten, sondern allenfalls geringe Kosten für die Zustellung der Klage und sonstigen Schriftstücke.

Mit freundlichen Grüßen

(Rechtsanwalt)



Aktuelle Fachzeitschriften und Datenbanken kostenlos testen!



8 Gutscheine pro Heft!

Wählen Sie aus 5 Themen:

- Starterset
- Arbeits- und Sozialrecht
- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Steuerrechtliche Praxis
- Zivilrechtliche Praxis

Fordern Sie am besten gleich Ihre gewünschten Gutscheinhefte an:

b.mahlke@schweizer-online.de

Stichwort: MkG2017

Ihre Fachliteratur bestellen Sie am schnellsten direkt online unter:

www.schweizer-online.de

Jetzt gratis bestellen!

Bestellen Sie jetzt gratis den Infobrief „MkG – Mit kollegialen Grüßen“ beim Deutschen Anwaltverlag und verpassen Sie keine weitere Ausgabe!
Zur Bestellung geht es [hier entlang](#).



Impressum:

Erscheinungsweise: 6 Ausgaben pro Jahr, nur als PDF, nicht im Print.
Für Bezieher kostenlos.

Bestellungen: Über jede Buchhandlung und beim Verlag. Abbestellungen jederzeit gegenüber dem Verlag möglich.
Bestellnr.: 23809600

Haftungsausschluss: Die im Infobrief enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für die Richtigkeit der Angaben sowie die Befolgung von Ratschlägen und Empfehlungen können Herausgeber/Autoren und der Verlag trotz der gewissenhaften Zusammenstellung keine Haftung übernehmen. Die Autoren geben in den Artikeln ihre eigene Meinung wieder.

Sonderausgabe für Deutscher Anwaltverlag und Institut der Anwaltschaft GmbH, Bonn 2017 mit freundlicher Genehmigung Copyright 2017 by Freie Fachinformationen GmbH, Köln

Satz: Stoffers Grafik-Design

Alle Rechte vorbehalten. Abdruck, Nachdruck, datentechnische Vervielfältigung und Wiedergabe (auch auszugsweise) oder Veränderung über den vertragsgemäßen Gebrauch hinaus bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Verlages.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2-4
53123 Bonn

Ansprechpartnerin für inhaltliche Fragen im Verlag: Bettina Taylor (FFI-Verlag)
Tel.: 0221-888930-02

Partnerunternehmen

Bei diesen Partnerunternehmen finden junge Rechtsanwälte Unterstützung für den Berufsstart:

**beck-online**
DIE DATENBANK

Tel: 0893 8189 747
beck-online@beck.de
www.beck-online.de

**DATEV**

Tel: 0911 319 0
info@datev.de
www.datev.de

**DKB**
Deutsche Kreditbank AG

Tel: 030 12030 2363
info@dkb.de
Carsten.Eck@dkb.de
www.dkb.de/freie-berufe

**Anwalt-Suchservice**

Tel: 0221 9373 803
service@anwalt-suchservice.de
www.anwalt-suchservice.de

**JURIS** Das Rechtsportal

Tel: 0800 587 47 33
info@juris.de
www.juris.de
[juris starter](http://juris.starter)

**schweitzer**
Fachinformationen

Tel: 040 44183 110
b.mahlke@schweitzer-online.de
www.schweitzer-online.de

**Wolters Kluwer**

Tel: 0221 94 373 6000
vertrieb.software-recht@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.de
AnNoText | Kleos | DictaPlus

**RA-MICRO**
KANZLEISOFTWARE

Infoline: 0800 7264 276
info@ra-micro.de
www.ra-micro.de
12 Monate kostenlos

**DeutscherAnwaltVerlag**

Tel: 0228 91911 40
goetz@anwaltverlag.de
www.anwaltverlag.de
www.mkg-online.de

**DeutscheAnwaltAkademie**

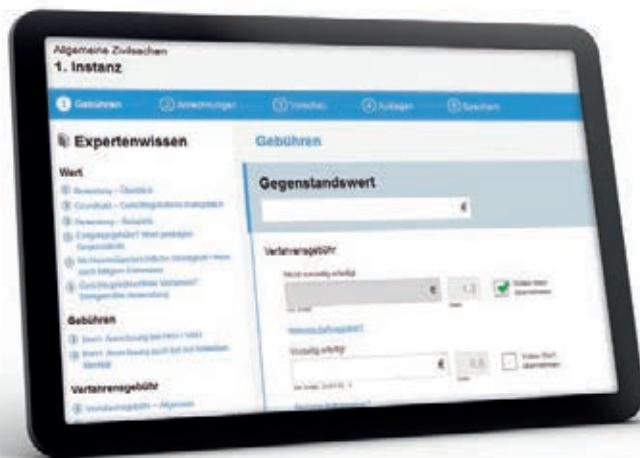
Tel: 030 726153 0
daa@anwaltakademie.de
www.anwaltakademie.de

**Jetzt gratis abonnieren:
Infobrief MkG – Mit kollegialen Grüßen**



Rechtsanwalt Norbert Schneider
Gebührenrechtsexperte
Mitentwickler von
AnwaltsGebühren.Online

„Mein Expertenwissen ist sofort zur Stelle,
wo Sie es auch brauchen. Und zwar mit
einem Klick in AnwaltsGebühren.Online.“



Was Sie von AnwaltsGebühren.Online erwarten können: Zeitersparnis, Arbeitsentlastung, Honorarvorteile. Denn Gebührenexperten wie ich servieren Ihnen unser Wissen quasi auf dem Silbertablett genau dahin, wo Sie es bei der Abrechnung gerade brauchen. Keine langwierige Recherche in dicken Wälzern mehr! Ab sofort erhalten Sie Expertentipps, Sonderfälle und Grenzwerte bequem mit einem Klick maßgeschneidert für Ihre Abrechnung.

Für Sie bedeutet das: Lehnen Sie sich entspannt zurück! AnwaltsGebühren.Online weiß automatisch, welches Expertenwissen Ihnen gerade helfen könnte. Außerdem führt Sie die Software Schritt für Schritt durch alle Positionen, die bei Ihrem abzurechnenden Sachverhalt relevant sind. Insgesamt ein einzigartiger Service, mit dem Sie endlich das Maximum aus Ihrer Abrechnung herausholen.

AnwaltsGebühren.Online

DAMIT UNTERM STRICH MEHR RAUSKOMMT

Jetzt 30 Tage kostenlos testen!