

FACHINFO-MAGAZIN

MKG

MIT KOLLEGIALEN GRÜBEN

ffi Verlag
Freie Fachinformationen

Von erfahrenen Praktikern für junge Juristen

Ausgabe 4/19



**AKTUELLES/
BERUFSRECHT** ▶

Junganwälte brauchen auch technisches Know-how

Interview mit Edith Kindermann



**AKTUELLE
RECHTSPRECHUNG** ▶

Arbeitszeiterfassung als Pflicht – nicht nur für Arbeitnehmer vorteilhaft

Natalia Reschetnikow



**KARRIERE/
NEUES VOM FORUM** ▶

Wie werde ich Fachanwalt? Der Weg zur erfolgreichen anwaltlichen Spezialisierung

Ruth Nobel



KARRIERE ▶

Die Mediatorenausbildung: Wann und warum sie sich lohnt

Interview mit Andrea Trude



KANZLEIPRAXIS ▶

Das (jährliche) Mitarbeitergespräch – Darum sollten Sie sich die Zeit nehmen

Ronja Tietje



RVG & CO. ▶

Fehlerhafte Wertfestsetzung bei Vergleichsabschluss – Darauf sollten Sie achten

Norbert Schneider

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

Juris
Das Rechtsportal

schweitzer
Fachinformationen

beck-online
DIE DATENBANK

RA-MICRO
KANZLEISOFTWARE

DATEV

DeutscheAnwaltAkademie

**Fachseminare
von Fürstenberg**

HDI

drebis



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!



Edith Kindermann

▶ AKTUELLES/BERUFSRECHT

Junganwälte brauchen auch technisches Know-how
Interview mit Edith Kindermann 4



Natalia Reschetnikow

▶ AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Arbeitszeiterfassung als Pflicht – nicht nur für Arbeitnehmer vorteilhaft
Von Natalia Reschetnikow 7



Ruth Nobel

▶ KARRIERE/NEUES VOM FORUM

Wie werde ich Fachanwalt? Der Weg zur erfolgreichen anwaltlichen Spezialisierung
Von Ruth Nobel 9



Andrea Trude

▶ KARRIERE

Die Mediatorenausbildung: Wann und warum sie sich lohnt
Interview mit Andrea Trude 11



Ronja Tietje

▶ KANZLEIPRAXIS

Das (jährliche) Mitarbeitergespräch – Darum sollten Sie sich die Zeit nehmen
Von Ronja Tietje 14



Norbert Schneider

▶ RVG & CO.

Fehlerhafte Wertfestsetzung bei Vergleichsabschluss – Darauf sollten Sie achten
Von Norbert Schneider 16



▶ MKG-VIDEO

Tipps und Tricks für den erfolgreichen Berufsstart bei den **KAVCAREERDAYS 2019**
Von Ihrer FFI-Redaktion 18

MKG

MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

DAS FACHINFO-MAGAZIN VON ERFAHRENEN
PRAKTIKERN FÜR JUNGE JURISTEN

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

ab wie viel Grad gibt es per Gesetz hitzefrei im Büro? In diesen Tagen dürfte dies wohl eine der häufigsten Fragen sein, die an Anwältinnen und Anwälte gerichtet wurde. Für die (selbstständige) Mehrheit der Juristinnen und Juristen dürfte dies keine Rolle spielen. Sie arbeiten bei jedem Wetter! Wir als MKG-Redaktion zeigen uns solidarisch und „schwitzen“ mit unseren Leserinnen und Lesern. Trotz Hitze gibt es deshalb in dieser Ausgabe wie immer wichtige und nützliche Themen.

Im März 2019 wurde Edith Kindermann zur neuen und ersten weiblichen Präsidentin des Deutschen Anwaltvereins gewählt. Zu ihrem Amtsantritt hat sie sich einige Themen und Ziele auf die Agenda geschrieben, insbesondere die Erhöhung des RVG gehört zu den wichtigsten Anliegen der Notarin und Familienanwältin aus Westfalen. Aber welche Herausforderungen und Chancen sieht sie für die kommenden Generationen von Junganwältinnen und Junganwälten? Diese und weitere Fragen haben wir mit ihr im Interview besprochen.

Zur Eröffnung des Deutschen Anwaltstags hat Edith Kindermann explizit betont, wie wichtig Allgemeinanwälte für den Zugang zum Recht sind. Bei unserer Autorin Ruth Nobel geht es dennoch um das Thema Fachanwaltschaft. Denn obwohl Allgemeinanwälte für eine flächendeckende Rechtsberatung in Deutschland unerlässlich sind, kann eine Fachanwaltschaft jungen Anwälten enorme Karrierechancen eröffnen. Aus

diesem Grund schildert Nobel ihre Erfahrungen bei der Erlangung des Fachanwaltstitels. Dabei beantwortet sie Fragen wie: „Warum sollte ich überhaupt einen Fachanwaltstitel machen?“ „Wie organisiere ich das, wenn ich gleichzeitig eine eigene Kanzlei führe?“

Natalia Reschetnikow spricht in ihrem Artikel ein Thema an, das vor allem Arbeitsrechtler/-innen in den letzten Wochen beschäftigt haben dürfte: Der EuGH hat entschieden, dass Arbeitgeber zur genauen Protokollierung der Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer verpflichtet sind. Welche Konsequenzen hat dies für moderne Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Konzepte; und ist das Urteil zeitgemäß? Als Fachanwältin für Arbeitsrecht fasst sie die wichtigsten Positionen der Debatte zusammen.

Ronja Tietje befasst sich für MKG ebenfalls mit der Arbeitswelt. Die geprüfte Rechts- und Notarfachwirtin führt auf, warum regelmäßige Mitarbeitergespräche eines der effektivsten Instrumente sind, um den Erfolg einer Kanzlei langfristig zu sichern. Dabei erklärt sie nicht nur, wie ein professionelles Mitarbeitergespräch im Detail durchgeführt werden sollte, sondern auch, warum es ein wichtiges Element guter Personalführung ist und zur Effektivitätssteigerung beiträgt.

Nicht zuletzt erläutert „Gebührenpapst“ Norbert Schneider in seinem Beitrag, wie es bei Vergleichsabschlüssen zu fehlerhaften Wertfestsetzungen kommt und somit falsch abgerechnet wird.



BETTINA TAYLOR
Produktmanagement, FFI-Verlag

Wir hoffen, dass Sie trotz tropischer Temperaturen nützliche Tipps aus dieser MKG-Ausgabe mitnehmen können und wünschen einen schönen Sommer!

Bettina Taylor

PS: Besuchen Sie uns auch auf mkg-online.de/

MKG ONLINE



MKG ist auch auf Facebook!

Lesen Sie hier unsere neuesten Beiträge und geben Sie uns Ihr Feedback.



EDITH KINDERMANN

Edith Kindermann ist seit März 2019 Präsidentin des Deutschen Anwaltvereins (DAV). Als Rechtsanwältin und Notarin liegen ihre fachlichen Schwerpunkte im Familienrecht sowie dem anwaltlichen Haftungs-, Berufs- und Vergütungsrecht. Seit 2005 ist sie außerdem Vorsitzende des DAV-Ausschusses RVG und Gerichtskosten.

anwaltverein.de/der-dav/ueber-uns/vorstand/articles/mitgliederdetails-40525/rainunin-edith-kindermann

**NOCH MEHR BEITRÄGE
RUND UM DAS BERUFS-
RECHT GIBT ES AUF**

[mkg-online.de/weblog/
haftung-versicherung](https://mkg-online.de/weblog/haftung-versicherung)

JUNGANWÄLTE BRAUCHEN AUCH TECHNISCHES KNOW-HOW DAV-PRÄSIDENTIN EDITH KINDERMANN IM MKG-INTERVIEW

Beim „Start in den Anwaltsberuf“ bekamen Junganwälte praktisches Handwerkszeug für die ersten Berufsjahre – von Kanzleimarketing über Abrechnung bis hin zum RVG waren die Vortragsthemen breit gefächert. Doch wie reagiert der Deutsche Anwaltverein (DAV) auf die wachsende Komplexität des Berufsbildes im Hinblick auf Digitalisierung und Internationalisierung des Rechts? Darüber hat MKG mit DAV-Präsidentin Edith Kindermann im Interview gesprochen.

Frau Kindermann, was wollen Sie als neue Präsidentin des Deutschen Anwaltvereins für Junganwältinnen und -anwälte tun?

Ich freue mich, dass das FORUM Junge Anwaltschaft die Interessen der jungen Anwälte im DAV bündelt und ich immer einen engen Kontakt zu diesen haben durfte, weil ich das vom Vorstand entsandte Mitglied des geschäftsführenden Ausschuss bin. Die Aus- und Fortbildung interessiert mich ganz besonders, weil ich in den 80er-Jahren schon eine Anwaltszusatzausbildung in Anwalts- und Notartätigkeit mit aufgebaut hatte. Deswegen ist es aus meiner Sicht wichtig, dass wir zu einem früheren Zeitpunkt die Kolleginnen und Kollegen in den Blick nehmen. Die Anwaltschaft muss sich verstärkt auch in die Ausbildung in den Universitäten einbringen, denn die Tätigkeit als Anwalt ist manchmal ganz anders als das, was man an der Uni lernt. Ich betrachte nicht nur abgeschlossene Sachverhalte, sondern möchte zum Beispiel auch Verträge entwerfen. Deswegen wollen wir unsere Bemühungen an den Unis, aber auch im Referendariat verstärken.

Welche Chancen und Risiken werden junge Anwältinnen und Anwälte in Zukunft besonders beschäftigen?

Sie müssen sich wesentlich mehr als früher auf digitalisierte Arbeitsabläufe einstellen. Sie werden in einem anderen Ausmaß ihre Kanzlei mit Blick auf die EDV strukturieren und zum Beispiel Informationen von Mandanten auf elektronischem Wege erhalten. Die Arbeitsabläufe werden natürlich auch digitaler sein, und somit muss man mit einem gewissen technischen Know-how an die Aufgaben herangehen. Darüber hinaus werden wir mit Blick auf die digitalen Entwicklungen klären müssen, ob und welcher Anpassungsbedarf in den Verfahrensordnungen besteht. Das bedeutet auch, dass das Bundesjustizministerium überlegt, wie zum Beispiel die Anforderungen der Zivilprozessordnung an digitalere Verfahrensführungen angepasst werden können und wie die Menschen vielleicht in Zukunft auch durch Video-Verhandlungen oder über andere Wege an Verfahren teilnehmen. Die Rechtsfragen und Sachverhalte werden darüber hinaus immer komplexer. Deswegen werden auch die Anforderungen in der materiellen Rechtsprüfung für die Kolleginnen und Kollegen steigen.

Was glauben Sie muss eine Allgemeinwältin bzw. ein Allgemeinanwalt im Unterschied zum Fachanwalt besonders gut können?

Allgemeinanwälte brauchen ein breit aufgestelltes Handwerkszeug. Sie haben oft fundamentale Grundkenntnisse im Verfahrensrecht und in den unterschiedlichen Verfahrensordnungen. Ein Allgemeinanwalt

ist in der Regel im Zivilrecht komplett aufgestellt und meist zusätzlich in ein bis zwei weiteren Fachgebieten wie dem Arbeits- oder Sozialrecht. Das sind die Rechtsbereiche, die typischerweise einen Allgemeinanwalt auszeichnen. Außerdem sieht er auch die Vernetzungen zwischen den unterschiedlichen Rechtsbereichen sehr gut und kann somit die Sachverhalte breiter auswerten.

Muss eine Allgemeinwältin bzw. ein Allgemeinanwalt dann mehr als ein Fachanwalt wissen, wo oder wie er etwas findet, und sich Wissen schnell aneignen?

Das ist in der heutigen Zeit über die Datenbanken leicht machbar. Für viele Fragestellungen gibt es Checklisten. Datenbanken machen das Leben an dieser Stelle viel einfacher.

Ist es dann heutzutage entscheidender, wie man eine Datenbank einsetzt?

Als Anwältin bzw. Anwalt muss man nicht unbedingt nur Rechtskenntnisse haben. Ich muss auch überzeugen können. Bei dem einen erleben Sie, dass er mit bloßen Rechtskenntnissen etwas erreicht. Der nächste schafft etwas, weil er eine bestimmte Art der Verhandlungsführung hat und Dinge zum Ziel führen kann. 70 bis 80 Prozent aller Verhandlungsergebnisse werden nicht von Rechtskompetenz entschieden, sondern von Soft Skills. Das, was den Tag aber überdauert, sind nachher die 20 bis 30 Prozent in der Ausformulierung.

Ein guter Allgemeinanwalt ist außerdem in seiner Region stark vernetzt. Für seine Mandanten ist sie/er eine Art Hausarzt oder ein Lotse. Er weiß, wo er was regeln kann, aber auch, wann er einen Fachanwalt einschalten muss und wo er einen bekommt. Hier wird er auch stets seine Grenzen kennen und die unterschiedlichsten rechtlichen Implikationen bei einem Sachverhalt berücksichtigen.

Zurzeit wird über die Notwendigkeit einer RVG-Reform lebhaft diskutiert. Von vielen Anwälten hört man jedoch, dass das RVG heutzutage durch Festpreise und individuelle Honorarvereinbarungen immer weniger eine Rolle spielt.

Die Formulierung „viele“ kommt in den Medien ganz häufig vor. Die Berichterstattung beruht aber oft nicht auf einer breiten Datenbasis. Der Begriff „viele“ wird schlicht übernommen. Tatsächlich, bezogen auf den gesamten Berufsstand, rechnet die ganz überwiegende Zahl nach dem Gesetz ab. Die Statistiken aus den STAR-Untersuchungen, die in 2018 vom Institut für Freie Berufe erstellt wurden, zeigen, dass maximal 20 Prozent der Mandate nach Vergütungsvereinbarung abgerechnet werden. 80 Prozent der Mandate werden nach wie vor nach RVG abgerechnet. Hier muss man aber wiederum sehr differenziert sein. Von diesen 20 Prozent wird im Westen häufiger nach Vergütungsvereinbarung abgerechnet als im Osten – Männer häufiger als Frauen, bei gewerblichen Mandaten ganz stark, im Verbrauchermandat fast gar nicht. Man muss sich die einzelnen Bereiche ganz genau anschauen. Grundsätzlich bleibt das RVG für die Mehrheit der Anwälte in den meisten Mandaten aber die gängige Form der Abrechnung.

Also hängt es sehr stark vom Rechtsgebiet ab, nach welchem Verfahren abgerechnet wird?

Vom Rechtsgebiet, dem Stadt-Land-Gefälle, der Art des Mandanten, ob es um einen Fall mit Kostenerstattung geht und noch weiteren Faktoren. Diese Punkte werden alle in der STAR-Untersuchung, die jetzt in 2018 durchgeführt wurde, genau aufgeführt. In den Statistiken zum Gesamtumsatz von Kanzleien stellt man zum Beispiel fest, dass Vollzeitanwälte in Orten bis zu einer halben Mio. Einwohner im Westen 295.000 Euro Umsatz erzielen, während sie im Osten

drebis fast lane

Kfz-Haftpflichtschäden ganz schnell und einfach melden – mit drebis fast lane.



Weniger Pflichtfelder.



Für Sie als Anwaltschaft kostenlos.



25,- € Vergütung für jede digitale Neu-Schadenmeldung.*

* von allen teilnehmenden Versicherungen

Mehr Infos finden Sie hier:



www.drebis.de

144.000 Euro erzielen. Das liegt an einer Vielzahl von Faktoren und dem Ergebnis einer Durchschnittsbetrachtung.

Berücksichtigt das RVG diese individuellen Gegebenheiten?

Ja, das tut es. Das RVG verfolgt als gesetzliche Gebührenordnung bestimmte Grundsätze. Das heißt, es sollte etwas Auskömmliches sein für die Anwälte und es beinhaltet eine Quersubventionierung. Zudem fußt unser gesamtes System der Kostenerstattung auf einer gesetzlichen Gebührenordnung und dem Verständnis, dass der Gewinner all seine Kosten erstattet bekommt.

In anderen Ländern gibt es wiederum ganz andere Systeme. Zum Beispiel in den Niederlanden: Dort wird überwiegend nach „Time-Sheet“ gearbeitet. Die Niederlande haben keine Kostenerstattung, die auf die Höhe der tatsächlich entstehenden Kosten abstellt. Ich habe vor Jahren einen Prozess in die Niederlande geben wollen, bei dem es um 12.000 Euro ging. Erst war der Kollege Feuer und Flamme,

weil es eine Bausache war. Aber dann fragte er: „Um wie viel geht es denn?“ „Um 12.000 Euro“, antwortete ich. Er darauf: „Dann lassen wir das. Nur ein Idiot klagt etwas unter 15.000 Euro ein.“ In den Niederlanden gibt es nur Referenztarife. Der Richter setzt im Urteil den Erstattungsbetrag fest, und das hat dann nichts damit zu tun, welche Kosten entstanden sind. Der Kollege aus den Niederlanden sagte, wenn es gut läuft, kriegt der Mandant 25 Prozent der Kosten, die bei ihm entstanden sind.

Darüber hinaus beneiden uns andere Länder um unser System der Prozesskostenhilfe. Wir hören: „Wie super ist das denn! Ein System, das flächendeckenden Rechtsschutz erlaubt.“ Vor ein paar Jahren hatten wir englische Kollegen zu Besuch und die waren wirklich beeindruckt. Denn trotz eines flächendeckenden Rechtsschutzes sind die Ausgaben nur ein Fünftel so hoch wie in Großbritannien. Dort sind die Strukturen ganz anders, deswegen gibt es auch eine längere Erfahrung mit Law Clinics, in denen Studierende unter Anleitung konkrete Fälle kostenlos bearbeiten. Aber das dauert auf Grund der Arbeitsabläufe in den Law Clinics deutlich länger als eine anwaltliche Beratung. Deswegen geht in England jeder, der

Wie bewerten Sie dann neue Legal Tech-Angebote wie flihlight oder mietrecht.de? Diese Angebote stehen ja außerhalb des RVGs.

Man muss diese Entwicklung beobachten und schauen, was sie kann und was nicht. So etwas wie flihlight beruht ja darauf, dass man einen ganz einfachen Sachverhalt hat, der keine Verbindung zu anderen Fragestellungen aufwirft. Deswegen ist er ganz einfach zu ermitteln. Das ist eine reine „Wenn-Dann-Prüfung“. Ich stehe hinter dem was die Justizministerkonferenz Anfang Juni beschlossen hat: Konkrete Rechtsberatung ist Vorbehaltsaufgabe der Anwaltschaft.



Video: Impressionen des Seminars „49. Start in den Anwaltsberuf“ u. a. mit Edith Kindermann

es sich leisten kann, zum Anwalt. Aber viele können das eben nicht, weil die Zeithonorare englischer Anwälte hoch sind. Der Zugang zu einem Anwalt oder einer Anwältin und damit zu einer unabhängigen Rechtsberatung ist in Deutschland wesentlich höher. Im EU-Justizbarometer stehen wir immer auf den vorderen Plätzen, obwohl wir bei den Ausgaben für die Prozesskostenhilfe meist auf dem Dritt- oder Viertletzten Platz in Europa stehen.

Deswegen muss man genau hinschauen. Manche Fragestellungen haben Verbindungen in andere Rechtsbereiche. Aus meiner Sicht lassen sich ganz einfache Sachverhalte durch Legal Tech-Anwendungen lösen, aber nicht, wenn es um eine konkrete Rechtsberatung geht, und insbesondere nicht, wenn es darum geht, dass es vielleicht noch Verzahnungen in andere Bereiche gibt.

Frau Kindermann, ich danke vielmals für das Gespräch!



NATALIA RESCHETNIKOW

Natalia Reschetnikow ist Rechtsanwältin mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht. In diesem Rechtsbereich berät und vertritt sie kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen. Seitdem sie das Landesprojekt „Kompetenzzentrum Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ im Jahr 2016 leitete, beschäftigt sie sich außerdem intensiv mit dem Thema Digitalisierung und Arbeitsrecht, insbesondere an der Schnittstelle zum Personalmanagement. Darüber hinaus ist sie externe Datenschutzbeauftragte.

 www.xing.com/profile/Natalia_Reschetnikow

**NOCH MEHR NEWS RUND
UM AKTUELLE RECHTS-
SPRECHUNG GIBT ES AUF**

mkg-online.de/weblog/news

ARBEITSZEITERFASSUNG ALS PFLICHT – NICHT NUR FÜR ARBEITNEHMER VORTEILHAFT

Seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 14.05.2019 – EuGH (Große Kammer), Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras [CCOO]/Deutsche Bank SAE) – werden Arbeitgeber zur umfassenden Arbeitszeiterfassung verpflichtet. Diese Entscheidung wird sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern nicht durchweg positiv aufgenommen. Die Kritiker sehen in der auferlegten Verpflichtung aus Luxemburg insbesondere eine Gefährdung der Flexibilität. Eins ist allerdings sicher: Die Umsetzung des Urteils ist unumgänglich und macht eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes erforderlich. Dieser Beitrag skizziert, welche positiven Effekte das Urteil auslöst und wie der Arbeitgeber diese für sich nutzen kann.

Der EuGH sieht die Verpflichtung der Arbeitgeber, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzurichten, als erforderlich an, um einem Arbeitnehmer den notwendigen Schutz im Arbeitsverhältnis zu bieten. Dieser Schutz erstreckt sich nicht nur auf die Gefahr der gesundheitlichen Belastung, z. B. durch unkontrollierte Anhäufung von Überstunden, sondern auch auf die Nachweisbarkeit des Ungleichgewichts zwischen Arbeit und Ver-

gütung. In Zukunft wird es für den Arbeitnehmer leichter sein, seine Rechte durchzusetzen und sicherzustellen, dass seine tatsächlichen Arbeitsstunden der vertraglichen Vereinbarung zwischen ihm und dem Arbeitgeber entsprechen, Pausen- und Ruhezeiten eingehalten und Überstunden entsprechend vergütet werden.

DOKUMENTATION DER ARBEITSZEITEN IST FÜR DAS DEUTSCHE RECHT NICHT NEU

Die Verpflichtung zur Arbeitszeitdokumentation ist für das deutsche Arbeitsrecht nicht neu (siehe z. B. § 16 II ArbZG oder § 17 I MiLoG). Auch bestehen bereits in vielen Betrieben interne Regelungen zur Arbeitszeiterfassung, z. B. Betriebsvereinbarungen, sowie Systeme, die die Arbeitszeit verlässlich dokumentieren. Die Einführung solcher Systeme kann mit einem hohen Verwaltungsaufwand und hohen Kosten verbunden sein. Unternehmen, die bislang von solchen Systemen Abstand genommen haben oder gar Vertrauensarbeitszeit leben, sind nun durch das Urteil gefordert und werden sich umstellen müssen. Für sie gilt es nun, überzeugende Argumente für die Umsetzung der Arbeitszeiterfassung zu finden.

DAS SPRICHT FÜR DIE ARBEITSZEITERFASSUNG

STEIGERUNG DER ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄT:

Der Fachkräftemangel gewinnt bereits seit mehreren Jahren besorgniserregend an Bedeutung und wird als das Top-Risiko der deutschen Wirtschaft betrachtet (siehe z. B. DIHK-Arbeitsmarktreport 2018 und 2019). Umso mehr sind die Unternehmen nun gezwungen, das Recruiting strategisch auszurichten und die positiven Aspekte des Unternehmens gewinnbringend einzubeziehen. Eine transparente Regelung der Arbeitszeit, zu der auch eine umfassende Dokumentation gehört, ist einer dieser positiven Aspekte, der Bewerberinnen und Bewerber generationenübergreifend ansprechen könnte.

GESUNDHEITSSCHUTZ: Vor dem Hintergrund, dass viele Unternehmen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes übergangen oder das übermäßige zeitliche Engagement der Arbeitnehmer sogar voraussetzen, besteht die Gefahr einer gesundheitlichen

Belastung und unter Umständen eines dauerhaften krankheitsbedingten Ausfalls der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Arbeitgeber profitiert von der Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems nicht zuletzt dadurch, dass dieser die Arbeitszeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick hat und die Gesundheitsgefährdung frühzeitig erkennen und dieser entgegenwirken kann.

FLEXIBILITÄT: Durch die Möglichkeit, die Arbeitszeit mithilfe von technischen Einrichtungen oder sogar digitalen Lösungen zu erfassen, besteht weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer ein Hindernis bei der Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle im Hinblick auf die Zeit oder den Ort der Arbeitsverrichtung, soweit sich diese Modelle innerhalb der gesetzlichen Regelung des Arbeitsrechts befinden. Die Einschränkung der Flexibilität findet allerdings dann statt, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassung lediglich als Kontrollinstrument missbraucht, um den Arbeitnehmer zu überwachen. Diese intensive Arbeitszeitkontrolle kann das Arbeitsverhältnis stören.

GESTALTUNGSFREIHEIT: Der EuGH gibt keine konkreten Vorgaben zur Ausgestaltung eines Arbeitszeiterfassungssystems vor, so dass der Arbeitgeber selbst das für das Unternehmen passende System auswählen und die Bedingungen der Dokumentation, was auch den Verwaltungsaufwand und die Kosten bestimmt, gestalten kann. Der EuGH gibt lediglich vor, dass das System objektiv, verlässlich, zugänglich und in der Lage sein muss, die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden genau zu messen. Insoweit sind viele Lösungen, wie z. B. digitale Prozesse oder individuelle Aufzeichnungen durch den Arbeitnehmer, die diese Vorgaben abbilden, denkbar. Dabei sind datenschutzrechtliche sowie ggf. betriebsverfassungsrechtliche Regelungen zwingend zu beachten.

Mit kollegialen Grüßen



Natalia Reschetnikow

Juristisches Fachwissen

bestens aufbereitet –

für mich einfach perfekt!

Jetzt neu:
**LEXinform
Anwalt**
Wissensdatenbank
für Juristen

Als Rechtsanwalt bekommen Sie bei DATEV in jedem Fall mehr: die Datenbank LEXinform Anwalt zum Beispiel für juristisches Know-how und umfassende Unterstützung bei der Recherche. Oder weitere professionelle Lösungen rund um Fallbearbeitung, digitale Zusammenarbeit in der Kanzlei, Abrechnung und betriebswirtschaftliche Kennzahlen. Für einen durchgängig digitalen Workflow.



Zukunft gestalten. Gemeinsam.

www.datev.de/anwalt



RUTH NOBEL

Ruth Nobel ist seit Mai 2017 die Vorsitzende des Geschäftsführenden Ausschusses des Forums Junge Anwaltschaft des Deutschen Anwaltsvereins (DAV) und zugleich Regionalbeauftragte für den Landgerichtsbezirk Bochum. Sie ist als Notarin und Fachwältin für Familien- und Sozialrecht in Bochum tätig. Seit 2012 wird Rechtsanwältin Nobel regelmäßig auf Vorschlag des Bochumer Anwalt- und Notarvereins zur Gnadenanwältin beim Landgericht Bochum berufen.

rechtsanwaeltin-nobel.de

LITERATURTIPP

MkG-Spezial „Wegweiser zur Fachanwaltschaft – Überblick und Leitfaden“ von Dr. Susanne Offermann-Burkhart

Hier klicken zum Gratis-Download



WIE WERDE ICH FACHANWALT? DER WEG ZUR ERFOLGREICHEN ANWÄLTlichen SPEZIALISIERUNG



Wer auf dem Anwaltsmarkt schnell erfolgreich sein will, sollte sich bereits zu Beginn seiner anwaltlichen Laufbahn spezialisieren. Doch welche fachlichen und praktischen Hürden muss man für den Fachanwaltstitel meistern? Erfahren Sie, worauf es ankommt.

erst einmal „läuft“, wird es immer schwieriger, sich die notwendige Zeit zu nehmen.

DIE QUAL DER WAHL: IN WELCHEM RECHTSGEBIET MÖCHTE ICH MICH SPEZIALISIEREN?

Warum lohnt sich der Fachanwaltstitel? Mandanten suchen potenzielle Rechtsbeistände gezielt nach deren Spezialisierung aus. Zudem ist der Erwerb eines Fachanwaltstitels auch unter wirtschaftlichen Aspekten sinnvoll: Das in den Fachanwaltskurs investierte Geld, spielt sich durch neue Mandate meist schnell wieder ein. Wer erstmal einen Fachanwaltstitel hat und danach gute Arbeit leistet, wird in seinem jeweiligen Rechtsgebiet deutlich mehr Mandate erwerben und auch langfristig von den finanziellen Vorteilen profitieren. Folglich ist auch für Existenzgründer und Berufsstarter der Erwerb ein lohnenswertes Investment. Nicht zuletzt haben frisch gebackene Juristen und Juristinnen zu Beginn ihrer anwaltlichen Tätigkeit meist noch Zeit für das Klausuren Schreiben – ein Vorteil gegenüber älteren Kolleginnen und Kollegen, bei denen das „Examens-Büffeln“ schon längere Zeit zurückliegt.

Man sollte einen Fachanwaltskurs in dem Rechtsgebiet absolvieren, in dem man seine zukünftigen Interessen- und Tätigkeitschwerpunkte sieht. Welche Rechtsgebiete fand man während seines Referendariats besonders spannend? Diese Frage kann bei der Wahl des Rechtsgebietes helfen. Mehr als ein Viertel der zugelassenen Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen hat mindestens einen Fachanwaltstitel. Die meisten Fachanwälte gibt es im Arbeitsrecht und im Familienrecht. Derzeit gibt es insgesamt 24 verschiedene Fachanwaltschaften.

Die Fachanwaltschaften im Überblick

- Agrarrecht
- Arbeitsrecht
- Bank- und Kapitalmarktrecht
- Bau- und Architektenrecht
- Erbrecht
- Familienrecht
- Gewerblicher Rechtsschutz
- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Informationstechnologierecht
- Insolvenzrecht
- Internationales Wirtschaftsrecht
- Medizintechnik
- Miet- und Wohnungseigentumsrecht
- Migrationsrecht
- Sozialrecht
- Sportrecht
- Steuerrecht
- Strafrecht
- Transport- und Speditionsrecht
- Urheber- und Medienrecht
- Vergaberecht
- Verkehrsrecht
- Versicherungsrecht
- Verwaltungsrecht

WORKLOAD FÜR PRÜFUNGEN EINPLANEN

Die Arbeitsbelastung, insbesondere für den theoretischen Fachanwaltsteil ist immens, weil man etwa sechs Monate lang in zumeist sechs Blöcken mit Präsenzveranstaltungen lernen muss. Diese Fehlzeiten muss man im Büro ausgleichen. Dies gelingt nur mit regelmäßiger Vor- und Nacharbeit. Umso mehr ist es ratsam, die Prüfung für den Fachanwaltstitel in die frühe Phase der Selbstständigkeit zu legen. Wenn die Kanzlei

FACHANWALTSCHAFT – THEORETISCHE UND PRAKTI-SCHE HÜRDEN

Nachdem man den theoretischen Teil des Fachanwaltstitels mit 120 Präsenzstunden und dem Bestehen von drei Klausuren gemeistert hat, kann frühestens nach drei Jahren anwaltlicher Tätigkeit ein Antrag auf Erhalt des entsprechenden Fachanwaltstitels gestellt werden. Je nach Fachanwaltstitel muss man gemeinsam mit dem Antrag seine „Fallliste“, also eine Auflistung seiner in dem Rechtsgebiet bearbeiteten außergerichtlichen und gerichtlichen Fälle einreichen. Je nach Rechtsgebiet variiert hier die erforderliche Anzahl. Im Familienrecht müssen beispielsweise 120 Fälle, davon mindestens 60 gerichtliche, eigenständig innerhalb von drei Jahren bearbeitet worden sein. Nur wenn man diese theoretischen und praktischen Hürden genommen hat, wird der Titel durch die örtliche Rechtsanwaltskammer verliehen.

NOCH NICHT GENUG FÄLLE? DANN FAO-STUNDEN „FRISCH HALTEN“

Sollte man nicht unverzüglich nach dem theoretischen Fachanwaltskurs den Antrag stellen können, weil man die erforderliche Fallliste noch nicht gefüllt hat, ist es wichtig, dass man den erworbenen theoretischen Teil „frisch hält“, indem man in jedem Kalenderjahr mindestens 15 FAO-Stunden in dem jeweiligen Rechtsgebiet besucht. Dadurch verfällt der erworbene theoretische Prüfungsteil nicht bis man die praktischen Fälle beisammen hat, um den Antrag zum Fachanwaltstitel zu stellen. Genau hier zeigt sich eine der größten Herausforderungen beim Erwerb des Fachanwaltstitels: Gerade jüngere Kolleginnen und Kollegen haben Schwierigkeiten, innerhalb von drei Jahren die geforderten Fälle für die Fallliste zu erwerben. Als Berufsstarter muss man sich den Ruf im jeweiligen Rechtsgebiet noch erarbeiten, um an die relevanten Fälle zu gelangen.

FACHANWALTSCHAFT HALTEN: WISSEN REGELMÄßIG AUF-FRISCHEN

Auch wenn man einen Fachanwaltstitel führt, muss man sich mindestens 15 Stunden pro Kalenderjahr fortbilden, damit man den Titel fortwährend führen darf.

FAZIT:

DER FACHANWALTSTITEL WILL GEPLANT SEIN

Der Erwerb eines Fachanwaltstitels ist kein spontanes „Nebenbeiprojekt“. Wer den Workload unterschätzt oder nicht genug Fälle heranschafft, läuft Gefahr, bei der Prüfung durchzufallen oder über Jahre hinweg, das Prüfungswissen auffrischen zu müssen. Dennoch: Die Mühe lohnt sich! Denn hat man den Fachanwaltstitel erst mal in der Tasche, verspricht dieser einen kontinuierlichen Zulauf an neuen Mandaten und somit auch langfristige finanzielle Absicherung.

Fachlehrgänge für JURISTEN

Ab Herbst u. a. in Köln, München und Frankfurt!

Die Fachanwaltskurse mit 50% weniger Präsenzunterricht:

- ▶ Arbeitsrecht
- ▶ Erbrecht
- ▶ Handels- & Gesellschaftsrecht
- ▶ Steuerrecht



Lehrgänge auf lukrativen Spezialgebieten:

- ▶ Family Office / Vermögensverwaltung
- ▶ Steuerstrafrecht
- ▶ Testamentsvollstreckung





ANDREA TRUDE

Andrea Trude war von 1996 bis 2016 in einer Kölner Kanzlei als Rechtsanwältin tätig. Sie ist Fachanwältin für Bank- und Kapitalmarktrecht. 2012/13 hat sie eine Ausbildung zur Mediatorin gemacht und ist seit 2016 Mitglied im Ausschuss Mediation und Schlichtung im Kölner Anwaltverein e. V. Im Jahre 2015 begann sie, Schauspielunterricht zu nehmen und steht seit 2017 mit (Solo-) Projekten auf der Bühne.

 www.andrea-trude.de

**NOCH MEHR BEITRÄGE
RUND UM KARRIERE
UND WEITERBILDUNG
GIBT ES AUF**

mkg-online.de/weblog/karriere

DIE MEDIATORENAUSBILDUNG: WANN UND WARUM SIE SICH LOHNT RAin UND MEDIATORIN ANDREA TRUDE IM MKG-INTERVIEW

Anwältinnen wurden „zum Streiten“ ausgebildet, so das Klischee. Das Verfahren der Mediation bricht mit dieser Vorstellung und kann als Alternative zum Gerichtsprozess sowohl Mandanten als auch Anwälten/innen eine ganze Reihe von Vorteilen bieten. RAin Andrea Trude erklärt im Interview, welche genau das sind und wann eine Mediatorenausbildung Sinn macht.

Frau Trude, warum sollte ein/e RA eine Ausbildung zum/zur Mediator/in machen?

Für mich stehen zwei Aspekte im Vordergrund.

Der Erste: Die Ausbildung zum/zur Mediator/in eröffnet dem Rechtsanwalt/der Rechtsanwältin die Möglichkeit, das berufliche Angebotsfeld zu erweitern. Schwerpunkte, die in der bisherigen anwaltlichen Tätigkeit etwa durch eine Fachanwaltschaft gesetzt wurden, können auch in der Mediation weiter gesetzt werden, z. B. im Bereich Familie, Konflikte im Bauwesen oder in der Arbeitswelt, Wirtschaft usw.

Der Zweite: Der Beruf des/der Mediator/in einerseits und des Rechtsanwalts/der Rechtsanwältin andererseits haben eine große Schnittstelle – den Konflikt zwischen Menschen. Die Wege, die die jeweilige Berufsgruppe zur Konfliktlösung heranzieht, sind jedoch sehr unterschiedlich. So vertritt der Rechtsanwalt/die Rechtsanwältin die Interessen des Mandanten/der Mandantin. Im Gegensatz dazu ist der/die Mediator/in allparteiisch und vermittelt im Rahmen eines strukturierten Verfahrens zwischen den Parteien. Auf diese Weise bereitet der/die Mediator/in den Weg zu einer von den Medianten selbst entwickelten Lösung des Konfliktes, der auf Eigenverantwortlichkeit basiert.

In der Ausbildung zum/zur Mediator/in erfährt der Rechtsanwalt/die Rechtsanwältin einen neuen, andersartigen Zugang und Umgang mit Konflikten. Das bisher aufgrund der juristischen Ausbildung zur Verfügung stehende Handwerkszeug kann sich so in erheblichem Ausmaß erweitern. Somit öffnen sich andere Blickwinkel und Perspektiven, die letztlich auch dem Mandanten/der Mandantin zugutekommen. Diese basieren auf den Schwerpunkten der Mediation, nämlich Kommunikation, Bedürfnisforschung, Kreativität und Vermittlungskompetenz.

Welche Kompetenzen sollte man mitbringen, wenn man Mediator/in werden möchte?

Der/die Mediator/in muss allparteiisch sein. Er/Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Neben diesen zwingenden Kriterien liegen die Schwerpunkte meines Erachtens darin, dass der/die Mediator/in zuhört, den Parteien Raum gibt und allen am Mediationsverfahren Beteiligten die gleiche Wertschätzung zukommen lässt.

Wie läuft ein Mediationsverfahren in der Regel ab?

Das Mediationsverfahren ist ein strukturiertes Verfahren und besteht aus fünf Schritten:

1. Die Parteien klären, ob eine Mediation zur Konfliktlösung in Betracht kommt. Ist das der Fall, wird eine Mediationsvereinbarung zwischen den Parteien und dem/der

Mediator/in getroffen, in der unter anderem die Verpflichtung zur Verschwiegenheit aller Beteiligten geregelt wird. Des Weiteren werden grundsätzliche Aspekte zur Mediation vereinbart, so z. B. die Freiwilligkeit des Mediationsverfahrens.

2. Die Medianten schildern den Sachverhalt. Die Themen der Mediation werden ermittelt.

3. In einem dritten Schritt werden diese Themen im Hinblick auf die dahinter stehenden Interessen der Parteien betrachtet.

4. Sodann werden Lösungsmöglichkeiten gesucht und erarbeitet.

5. Die Medianten erarbeiten schließlich eine verbindliche Vereinbarung, die schriftlich festgehalten und von ihnen unterschrieben wird.

Welche Vorteile bringt die Mediation der Mandantin/dem Mandanten und der Rechtsanwältin/dem Rechtsanwalt?

Klarzustellen ist, dass eine Anwältin/ein Anwalt, die/der eine Partei vertritt, nie in dieser Angelegenheit auch als Mediator/in tätig sein kann. Das schließt sich zwingend aus. Denn der Rechtsbeistand ist verpflichtet, die Interessen einer Partei zu vertreten. Der/die Mediator/in muss allparteiisch sein. Hat man also als Anwalt/Anwältin, der/die auch Mediator/in ist, eine Partei vertreten und entschließen sich die eigene Partei und die gegnerische Partei zu einer Mediation, muss der/die Mediator/in zwingend eine andere Person sein.

Die Mediation bietet dem Mandanten/der Mandantin eine tragfähige, zufriedenstellende Lösung des Konflikts, da sie am individuellen Bedürfnis orientiert ist und von den Medianten selbst und nicht etwa von einem Dritten (z. B. Richter/in) erarbeitet wurde.

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 Verlagserfahrung des Hauses **C.H.BECK**, aber auch das geballte Wissen von mittlerweile rund **60 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.

► **Kostenloser 4-Wochen-Test und weitere Infos unter: beck-online.de**

facebook.com/verlagchbeck | twitter.com/beckonlinede | Verlag C.H.Beck oHG, Wilhelmstraße 9, 80801 München



Ein Mediationsverfahren ist freiwillig, vertraulich, also nicht öffentlich, und oftmals erheblich kürzer als ein Gerichtsverfahren. Eine Mediation kann auch kostengünstiger als ein Gerichtsverfahren sein.

Die Vorteile für Rechtsanwälte/innen, die zugleich Mediator/innen sind, bestehen darin, dass sie mehr Handlungsoptionen haben. Sie können entscheiden, ob ein streitiges Verfahren oder ein unstreitiges Verfahren zielführender ist. Ist der Rechtsanwalt oder die Rechtsanwältin also zugleich Mediator/in, muss und kann er/sie sich entscheiden, ob er/sie eine anwaltliche Tätigkeit oder eine Tätigkeit als Mediator/in anbietet. Diesen Schritt muss der Anwalt bzw. die Anwältin machen, bevor eine beratende anwaltliche Tätigkeit für eine Partei aufgenommen wird.

Man sollte sich mit dem Mediationsgesetz vertraut machen, das unter anderem die Voraussetzungen für den sog. „Zertifizierten Mediator“ festlegt. Des Weiteren sollte man überdenken, ob man im Rahmen der Mediationsausbildung bestimmte Schwerpunkte setzen möchte, z. B. Wirtschaftsmediator oder gewaltfreie Kommunikation etc.

Wie ist der Trend unter Rechtsanwälten/innen im Bereich Mediation?

Die Mediation ist meines Erachtens als Möglichkeit der Konfliktlösung aus ihrem Schattendasein herausgetreten und wird inzwischen als Alternative zum „klassischen“ Weg, also dem Weg über die Gerichte, immer öfter in der anwaltlichen Praxis aufgezeigt.

Worauf ist bei der Wahl der Mediationsausbildung zu achten?

Frau Trude, ich danke vielmals für das Gespräch!

WAS IST MEDIATION?

Mediation ist ein freiwilliges Verfahren zur Konfliktlösung. Die Lösung wird von den Medianten selbst in einem strukturierten Verfahren unter Vermittlung des/der Mediator/in erarbeitet. In der Anwaltspraxis ist die Mediation eine Alternative zu einem streitigen Verfahren vor Gericht. Der Weg der Mediation kann in der anwaltlichen Praxis aber auch gegangen werden, wenn für den/die Mandant/in Lebensbereiche geregelt werden sollen, zum Beispiel Unternehmensnachfolge oder testamentarische Regelungen. Immer aber muss der Rechtsanwalt/die Rechtsanwältin, der/die zugleich Mediator/in ist, im Vorfeld entscheiden, ob er/sie als Anwalt bzw. Anwältin oder als Mediator/in auftreten will.



Ausbildungslehrgänge

(max. 24 Teilnehmer)

Orte und Termine

Düsseldorf

12.09.2019 - 17.01.2020
Seminarnummer 43276-19

Berlin

19.03.2020 - 06.06.2020
Seminarnummer 43277-20

Köln

03.09.2020 - 16.01.2021
Seminarnummer 43278-20

Zertifizierter Mediator

(120 Stunden)

3.875,- EUR Mitglieder Anwaltverein
4.260,- EUR Nichtmitglieder
zzgl. gesetzl. USt.

Mediator

(90 Stunden)

2.990,- EUR Mitglieder Anwaltverein
3.289,- EUR Nichtmitglieder
zzgl. gesetzl. USt.





RONJA TIETJE

Ronja Tietje ist Kanzleiberaterin bei Tietje & Schrader oHG Kanzlei-Consulting und Dozentin für Kanzleimanagement; u. a. in Fachwirtkursen. Die geprüfte Rechtsfachwirtin und Notarfachwirtin und ehemalige langjährige Bürovorsteherin mehrerer Kanzleien ist Vorstandsmitglied des Dachverbandes der Berufsvereinigungen (Reno-Bundesverband) und Vorsitzende der örtlichen Berufsvereinigungen (Reno Bremen e.V.). Sie ist außerdem ehrenamtlich in der Kammer Bremen Vorsitzende des Berufsbildungsausschusses und eines Prüfungsausschusses.

 www.tietje-schrader.de

Wie steht es um unternehmerisches Know-how in deutschen Anwaltskanzleien?

DAS HAT UNSERE UMFRAGE GEZEIGT

DAS (JÄHRLICHE) MITARBEITERGESPRÄCH – DARUM SOLLTEN SIE SICH DIE ZEIT NEHMEN

Anlassbezogene Mitarbeitergespräche werden in jeder Kanzlei geführt. Dabei werden z. B. aktenbezogene Informationen ausgetauscht, Aufgaben verteilt, aber auch Kritik geübt oder Lob ausgesprochen. Allerdings reichen diese Gespräche nicht aus, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter längerfristig zu motivieren oder um deutlich zu machen, welche Rolle und Aufgaben sie innerhalb des Kanzleigefüges einnehmen und ausführen. Erfahren Sie, worauf es bei einem professionellem Mitarbeitergespräch ankommt.

Ein gut geführtes jährliches anlassunabhängiges Gespräch kann einen starken Motivationsschub auslösen und auch die künftige Leistung verbessern. Mitarbeiter/innen können durch die Gespräche ein Gefühl dafür bekommen, wie sie und ihre Leistung von der Kanzleiführung eingeschätzt werden und bei dieser Gelegenheit auch ihr Feedback an die Kanzleiführung abgeben.

Klassische Gesprächsthemen sind die derzeitigen Aufgabenbereiche, die vergangene und aktuelle Leistung sowie die künftige Entwicklung und die berufliche Zufriedenheit des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin. Legen Sie die Gesprächsthemen im Vorfeld fest. So können sich beide Parteien gut auf das Gespräch vorbereiten, Ideen/Inhalte gedanklich vorsortieren und entsprechend vortragen.

Themen für das jährliche Mitarbeitergespräch können u. a. sein:

- ▶ Arbeitssituation (Aufgaben und Tätigkeitsbereich)
- ▶ Arbeitsplatz (der eigene Arbeitsplatz und das Umfeld)

- ▶ Gehaltssituation
- ▶ Ideen und Vorschläge für künftige berufliche Weiterentwicklungen
- ▶ Allgemeines Feedback (in beide Richtungen)

Das Gespräch sollte von den Gesprächspartnern als Motivationsgespräch angesehen und offen, ehrlich, sachlich und konstruktiv geführt werden. Allgemeine Kritik in diesem Gespräch ist zulässig und sogar erwünscht, um auf nicht optimal laufende Bereiche/Tätigkeiten aufmerksam zu machen. Hier bietet sich die Gelegenheit, dafür gemeinsame Lösungswege zu erarbeiten. Die Teilnehmer für das Gespräch sind neben der/dem Mitarbeiter/in, der oder die Vorgesetzte und maximal ein weiterer neutraler Beobachter. Alle Gesprächsteilnehmer sollten darauf achten, dass das Gespräch nicht wie ein „Tribunal“ wahrgenommen wird. Schließlich wollen Sie eine konzentrierte und persönliche Atmosphäre fördern und bewahren. Eine „Tribunal-Atmosphäre“ würde im schlimmsten Fall den Gesprächsverlauf – und somit auch dessen Ergebnis – negativ beeinflussen.

Der klassische Aufbau eines jährlichen Mitarbeitergesprächs besteht aus drei Stufen:

1. DIE VORBEREITUNG

Das Gespräch wird umso erfolgreicher, je ausführlicher sich die Parteien vorbereiten. Neben den Themen (s. oben) gilt es, den Termin beiderseitig abzustimmen, den Ort für das Gespräch festzulegen und – ganz wichtig – genügend Zeit einzuplanen. Ein neutraler Ort, z. B. das Besprechungszim-

mer der Kanzlei, ist auf jeden Fall geeigneter als das Gespräch am Schreibtisch des/der Rechtsanwalts/Rechtsanwältin zu führen. Ein mit den zu besprechenden Themen erstellter Gesprächsleitfaden – der beiden Seiten zur Vorbereitung zur Verfügung steht – kann im Vorfeld gute Dienste leisten.

2. DAS GESPRÄCH

Die/Der Rechtsanwalt/Rechtsanwältin bzw. der/die Vorgesetzte sollte das Gespräch durch eine freundliche Begrüßung einleiten. Legen Sie im Vorfeld eine Sitzordnung fest, um eine positive Atmosphäre zu schaffen. Hier ist eine konfrontative Sitzordnung (die Beteiligten sitzen sich direkt gegenüber) nicht zu empfehlen. Wenn das Gespräch hingegen „über Eck“ sitzend geführt wird, fördert dies eine entspannte und freundliche Atmosphäre.

Im Gespräch selbst besprechen die Teilnehmer/innen die im Vorfeld festgelegten Themen. Achten Sie darauf, einen Dialog zu führen statt eines einseitigen Monologs ohne Feedback-Möglichkeiten. Besser ist es, ein freies Gespräch anzuregen, um einen Austausch zu erlangen und den Gesprächsleitfaden nicht zu starr „abzuarbeiten“. Gegen Ende haben im Idealfall beide Seiten die Gelegenheit, zum Gesprächsverlauf Rückmeldung zu geben und ggf. noch offene Wünsche und Vorstellungen zu äußern. Dabei muss man nicht in allen Punkten einer Meinung sein. Viel wichtiger ist es, dass alle am Gespräch Beteiligten mit einem guten und motivierenden Gefühl auseinander gehen.

3. DIE NACHBEREITUNG

In der Nachbereitung des Gespräches sollten die Ergebnisse schriftlich in einem Protokoll zusammengefasst, der/dem Mitarbeiter/in zur Verfügung gestellt und nach Änderungen bzw. Ergänzungen gefragt werden. Ein gutes Protokoll hält nicht nur die sach-

lichen Ergebnisse fest, sondern reflektiert auch die Eindrücke des Gesprächsverlaufes. Die finale Fassung des Protokolls wird dann beiden Seiten zur Verfügung gestellt.

Haben die Beteiligten im Gespräch Entwicklungsziele oder Maßnahmen festgelegt, sollte die Kanzleiführung der/dem Mitarbeiter/in das Signal geben, ihn/sie aktiv bei der Umsetzung dieser zu unterstützen und zu begleiten. Dies kann sodann in anlassbezogenen Mitarbeitergesprächen während des Jahres erfolgen. Zur Ergebnissicherung ist es ratsam, konkrete Termine für weitere Gespräche oder Maßnahmen festzuhalten. Auf diese Weise versenden die besprochenen Anliegen und Ergebnisse nicht und es entsteht eine Verbindlichkeit für die Vereinbarungen.

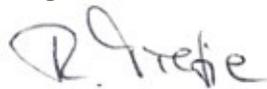
FAZIT:

Mitarbeitergespräche sichern den Kanzleierfolg

Mitarbeitergespräche sind wichtig und lohnenswert! Schließlich bindet man Mitarbeiter/innen aktiv in den Entwicklungsprozess der Kanzlei ein. Auch wenn es manchmal eng im Terminkalender wird: Nehmen Sie sich die Zeit für regelmäßige Mitarbeitergespräche. Sie sind ein effektives Mittel, um die Leistungen Ihrer Mitarbeiter/innen zu prüfen und zu fördern – und nicht zuletzt auch, um den langfristigen Kanzleierfolg zu sichern.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei den Gesprächen und bei der Weiterentwicklung Ihrer Kanzlei.

Mit kollegialen Grüßen



Ronja Tietje



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@schweitzer-online.de
 Stichwort: MKG2019

GRATIS DOWNLOAD 

Schweitzer Thema
 Interessante, wissenswerte
 Aspekte aus der Berufspraxis

<https://www.schweitzer-online.de/info/Praxiswissen-fuer-Rechtsanwaelte/>

Der Schweitzer Webshop:
www.schweitzer-online.de

schweitzer
 Fachinformationen



NORBERT SCHNEIDER

Rechtsanwalt Norbert Schneider hat bereits zahlreiche Werke zum RVG veröffentlicht, u. a. [Fälle und Lösungen zum RVG](#), [AnwaltKommentar RVG](#) und [Das ABC der Kostenerstattung](#). Er ist außerdem Autor der [Fachinfo-Tabelle „Gerichtsbzirkel 2019“](#) und Mitherausgeber der [AGS – Zeitschrift für das gesamte Gebührenrecht](#). Er gibt sein Know-how in etlichen Praktikerseminaren weiter und ist Mitglied des DAV-Ausschusses „RVG und Gerichtskosten“.

 www.anwaltkooperation.de

**NOCH MEHR TIPPS RUND
UM RVG, ABRECHNUNG
& CO. GIBT ES AUF**

mkg-online.de/weblog/rvg

FEHLERHAFTE WERTFESTSETZUNG BEI VERGLEICHSABSCHLUSS – DARAUF SOLLTEN SIE ACHTEN

Schließen die Parteien einen Vergleich, kommt es häufig zu fehlerhaften Wertfestsetzungen. Das liegt darin begründet, dass die meisten Richter gar nicht wissen, warum sie einen Vergleichswert festsetzen. Leider fehlt auch vielen Anwältinnen und Anwälten die entsprechende Kenntnis, so dass sie fehlerhafte Beschlüsse hinnehmen. Das führt in der Regel zwangsläufig zu fehlerhaften Abrechnungen und häufig auch zu hohen Gerichtskostenabrechnungen. Erfahren Sie, worauf zu achten ist, damit dieser Fehler bei Ihnen nicht auftritt.

Richtig ist zwar, dass der Vergleich einen Wert von 15.000 € hat. Das ist aber für die Gerichtsgebühren irrelevant. Die Gerichtsgebühr wird nicht aus dem Wert des Vergleichs erhoben, sondern aus dem Mehrwert des Vergleichs, also aus dem Wert des Vergleichs, soweit dieser nicht anhängige Gegenstände erfasst. Die richtige Wertfestsetzung hätte hier also lauten müssen: „Streitwert des Verfahrens: 10.000 €; Mehrwert des Vergleichs 5.000 €.“ Damit wäre klar, dass die gerichtliche Vergleichsgebühr nicht aus 15.000 € erhoben werden darf, sondern lediglich aus 10.000 €.

1. VERGLEICH ÜBER NICHT ANHÄNGIGE GEGENSTÄNDE

Schließen die Parteien einen Vergleich über nicht anhängige Gegenstände, so entsteht aus dem Wert der nicht anhängigen Gegenstände eine weitere Gerichtsgebühr neben der Gebühr für das Verfahren im Allgemeinen, nämlich nach Nr. 1500 GKG-KV (in Familiensachen nach Nr. 1900 Fam-GKG-KV). Für diese Gebühr bedarf es einer Wertfestsetzung. Das Gericht muss also den Wert des Vergleichs, genauer genommen den Mehrwert des Vergleichs festsetzen. Dies wird von vielen Gerichten übersehen. Häufig wird der Gesamtwert des Vergleichs festgesetzt, was aber unzutreffend ist.

Auch bei den Anwaltsrechnungen kann die unzutreffende Wertfestsetzung zu Fehlern führen, weil die falsche Wertfestsetzung im Beispiel dazu verleitet, für den Anwalt einen Gegenstandswert in Höhe von insgesamt 25.000 € anzunehmen, nämlich 10.000 € Verfahrenswert und 15.000 € Mehrwert.

2. VERGLEICH ÜBER ANDERWEITIG ANHÄNGIGE GEGENSTÄNDE

Wird in einem Rechtsstreit ein anderes Verfahren mitverglichen, wird also ein Gesamtvergleich über mehrere Verfahren geschlossen, finden sich ebenfalls regelmäßig fehlerhafte Wertfestsetzungen.

BEISPIEL:

In einem Rechtsstreit über 10.000 € schließen die Parteien einen Vergleich, in den sie weitere nicht anhängige 5.000 € einbeziehen. Das Gericht erlässt folgenden Streitwertbeschluss: „Streitwert des Verfahrens 10.000 €; Wert des Vergleichs 15.000 €“.

BEISPIEL:

In einem Rechtsstreit über 10.000 € wird ein Parallelverfahren zwischen denselben Parteien im Wert von 5.000 € mitverglichen. Das Gericht erlässt folgenden Beschluss: „Streitwert des Verfahrens 10.000 €. Mehrwert des Vergleichs 5.000 €“.

Jetzt ist zwar berücksichtigt, dass der Vergleich nur den Mehrwert betrifft; allerdings ist auch diese Wertfestsetzung falsch. Wie der Wortlaut der Nr. 1500 GKG-KV (Nr. 1900 FamGKG-KV) zeigt, wird die Vergleichsgebühr bei Gericht nur erhoben, wenn ein Vergleich über nicht anhängige Gegenstände geschlossen wird. Wird jedoch ein Vergleich über anderweitig anhängige Gegenstände geschlossen, wird keine Vergleichsgebühr erhoben, so dass auch kein Mehrwert festgesetzt werden kann. Aus dem „Mehrwert“ ist ja bereits in dem anhängigen Verfahren die volle Gerichtsgebühr für das Verfahren im Allgemeinen erhoben worden. Es soll verhindert werden, dass die Landeskasse für denselben Gegenstand doppelt abrechnet.

Die besondere Gebühr gem. Nr. 1900 GKG-KV für den Mehrwert eines gerichtlichen Vergleichs entsteht grundsätzlich nicht, wenn nur ein anderwei-

tiges, vor einem deutschen Gericht anhängiges Verfahren, für welches nach den Kostengesetzen eine eigene, das dortige Verfahren insgesamt abgeltende Verfahrensgebühr angefallen ist, miterledigt wird.

LG Mannheim, Beschl. v. 30.7.2013 – 7 O 149/12, AGS 2014, 25 = NJW-Spezial 2014, 59

Für die Gerichtsgebühren ist ein Vergleichsmehrwert für mitverglichene rechtshängige weitere Verfahren nicht festzusetzen.

LG Freiburg, Beschl. v. 2.5.2019 - 3 S 10/18, AGS 2019, 336

Die richtige Wertfestsetzung hätte also lauten müssen: „Streitwert des Verfahrens 10.000 €. Der Vergleich hat keinen Mehrwert“.

Für den Anwalt hat der Vergleich selbstverständlich einen Mehrwert. Dieser Mehrwert wird aber nicht in dem Einbeziehungsverfahren festgesetzt, sondern in dem einbezogenen Parallelverfahren. Für die Streitwertfestsetzung ist ausschließlich das dortige Gericht zuständig.

FAZIT:

Bei Vergleichen über weitergehende Ansprüche ist sorgfältig darauf zu achten, dass das Gericht sauber trennt zwischen dem Wert des Verfahrens und dem Mehrwert des Vergleichs, der sich nur auf solche Ansprüche erstrecken darf, die gerichtlich nicht anhängig sind, also weder in diesem noch in einem anderen Verfahren.

Mit kollegialen Grüßen



Norbert Schneider



Wenn in der digitalen Welt reale Sicherheit wichtig ist.

- > Firmen und Freie Berufe
- > Cyberversicherung



Die Anzahl der Angriffe auf IT-Systeme nimmt kontinuierlich zu. Aus der Nutzung des Internets und vernetzter Kommunikationsgeräte resultiert für Sie eine Vielzahl von Risiken. Aus diesen Gründen ist es notwendig, sich für den Fall der Fälle abzusichern. Die HDI Cyberversicherung bietet Ihnen einen umfangreichen Schutz und professionelle Soforthilfe rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr. IT-Sicherheitstrainings für Ihre Mitarbeiter runden das Sicherheitspaket zusätzlich ab.

www.hdi.de/cyberversicherung

NEUES VOM KÖLNER ANWALTVEREIN: TIPPS UND TRICKS FÜR DEN ERFOLGREICHEN BERUFS- START BEI DEN KAVCAREERDAYS 2019



Vom 12. bis 13. Juli 2019 fanden die ersten KAVCAREERDAYS des Kölner Anwaltvereins (KAV) statt. In eindrucksvoller Kulisse der Burg Schnellenberg in Attendorn boten sich zwei Tage voller nützlicher Tipps und Tricks zum Berufsstart junger JuristInnen. In entspannter Runde vermittelten erfahrene ExpertInnen praxisnahe Informationen zu den Themen Prozesstaktik, Marketing, Steuern und Digitalisierung – und auch zum Netzwerken boten sich vielfältige Möglichkeiten.

VORANKÜNDIGUNGEN

MkG-Spezial
Die Anwaltskanzlei als erfolgreiches Unternehmen – Kompaktanleitung für mehr Gewinn, Innovation und Nachhaltigkeit



AB DEM 10.10.2019 ZUM GRATIS-DOWNLOAD ERHÄLTlich

WEBINAR: Das beA richtig einrichten und effektiv nutzen Referent: beA-Experte Julius Oberste-Dommes

Termine:

Dienstag	10.09.2019	10:00 - 11:00 Uhr
Mittwoch	11.09.2019	10:00 - 10:45 Uhr
Dienstag	17.09.2019	10:00 - 11:30 Uhr
Mittwoch	18.09.2019	10:00 - 11:00 Uhr

JETZT ANMELDEN



AUF ERFOLG PROGRAMMIERT

Leistung sichert den Erfolg

Jetzt informieren:
ra-micro.de
0800 7264276

RA-MICRO



IMPRESSUM

FFI-Verlag

Verlag Freie Fachinformationen GmbH

Leyboldstraße 12
50354 Hürth

Ansprechpartnerin

für inhaltliche Fragen im Verlag:

Bettina Taylor

☎ 02233 80575-14

taylor@ffi-verlag.de

www.ffi-verlag.de

Alle Rechte vorbehalten

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

Haftungsausschluss

Die im MKG-Magazin 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.

Bestellungen

ISBN: 978-3-96225-038-6

Über jede Buchhandlung und beim Verlag. Abbestellungen jederzeit gegenüber dem Verlag möglich.

Erscheinungsweise

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

Bildquellen

Porträt von Ruth Kindermann:

© DAV/Andreas Burkhardt

Businessfrau vor Tafel:

Adobe Stock/Photographee.eu

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

Juris® Das Rechtsportal

☎ 0800 57847-33

info@juris.de | www.juris.de/start
zum Gratistest

Schweitzer
Fachinformationen

☎ 040 44183-110

b.mahlke@schweitzer-online.de
www.schweitzer-online.de

beck-online
DIE DATENBANK

☎ 089 38189-747

beck-online@beck.de | www.beck-online.de

RA-MICRO
KANZLEISOFTWARE

☎ 0800 7264-276

info@ra-micro.de | www.ra-micro.de
12 Monate kostenlos



Deutsche**Anwalt** Akademie

☎ 030 726153-0

daa@anwaltakademie.de
www.anwaltakademie.de



☎ 800 3283-872

info@datev.de | www.datev.de/anwalt



Fachseminare
von Fürstenberg

☎ 0221 93738-08

www.fachseminare-von-fuerstenberg.de
Fachanwaltskurse mit nur 9 Präsenztagen



☎ 0221 144-3411

vicki.meier@hdi.de | www.hdi.de/freieberufe

drebis

☎ 0231 7000-9201

Jan Langkau
support@drebis.de | www.drebis.de

ffi Verlag
Freie Fachinformationen

☎ 02233 80575-12

info@ffi-verlag.de | www.ffi-verlag.de

**VERPASSEN SIE KEINE
AUSGABE!**

**HIER GEHT ES ZUM
NEWSLETTER-ABO:
MKG-ONLINE.DE**

MKG jetzt auch auf dem
Smartphone mit Lex
Superior lesen

**ZUM
DOWNLOAD**



Folgen Sie uns auch auf facebook!



Ihr verlässlicher Partner
für aktuelle Fachinformationen.



Alle
Medien,
alle
Verlage!

Jetzt online bei **beck-shop.de** bestellen



-  Wir liefern garantiert die aktuellste Auflage.
-  Abo- und Aktualisierungsservice.
-  Lieferung auf Rechnung.
-  Persönliche Beratung am Telefon.
-  Ansichtslieferung.