Dieser Titel wird gratis verbreitet von beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

FACHINFO-MAGAZIN

MKG

MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

ffi Verlag
Freie Fachinformationen

Von erfahrenen Praktikern für junge Juristinnen und Juristen

Ausgabe 4/20

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG
Kurzarbeit und Kündigung von Arbeitsverhältnissen – Wie passt das zusammen?
Petra Geißinger

beA
PDF-Dokumente per beA einreichen – BAG entscheidet streng!
Sabine Jungbauer

KARRIERE
Darum lohnt sich ein Jobwechsel nach den ersten Berufsjahren
David Schwab

KANZLEIPRAXIS
Das Zwangsvollstreckungsmandat – kein Mandat zweiter Klasse!
Harald Minisini

KANZLEIPRAXIS
Wie geht man mit Deckungsabsagen von Rechtsschutzversicherungen um?
Dorela Kress

MKG-INTERAKTIV
Wie sieht Ihre perfekte Online-Fachmesse aus? Stimmen Sie ab!
Bettina Taylor

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

juris Das Rechtsportal
schweitzer Fachinformationen
beck-online DIE DATENBANK
RA-MICRO KANZLEISOFTWARE
DeutscheAnwaltAkademie
DATEV
Fachseminare von Fürstenberg
Anwaltssekretariat.de Deutschlands führender Büroservice für Rechtsanwälte und Notare

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

MKG

INHALT

Petra Geißinger

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG
Kurzarbeit und Kündigung von Arbeitsverhältnissen – Wie passt das zusammen?
Von Petra Geißinger 4

Sabine Jungbauer

beA
PDF-Dokumente per beA einreichen – BAG entscheidet streng!
Von Sabine Jungbauer 7

David Schwab

KARRIERE
Darum lohnt sich ein Jobwechsel nach den ersten Berufsjahren
Von David Schwab 10

Harald Minisini

KANZLEIPRAXIS
Das Zwangsvollstreckungsmandat – kein Mandat zweiter Klasse!
Von Harald Minisini 12

Dorela Kress

KANZLEIPRAXIS
Wie geht man mit Deckungsabsagen von Rechtsschutzversicherungen um?
Von Dorela Kress 15

Bettina Taylor

MKG-INTERAKTIV
Wie sieht Ihre perfekte Online-Fachmesse aus? Stimmen Sie ab!
Von Bettina Taylor 18

MKG
MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

DAS FACHINFO-MAGAZIN VON ERFAHRENEN PRAKTIKERN FÜR JUNGE JURISTINNEN UND JURISTEN

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

Corona begleitet uns auch in der Ferienzeit und so machen sich die Leute nicht nur auf zu innerdeutschen Urlaubszielen, sondern wählen auch den heimischen Arbeitsplatz, um sich fortzubilden: Online-Veranstaltungen sind im Sommer 2020 schwer angesagt. Auch MkG schwimmt mit auf der „Trendwelle" und plant ein frisches Weiterbildungsformat: Die **MkG-Expo** soll Anwältinnen und Anwälten mit ExpertInnen-Vorträgen die Tipps und Lösungen mit auf den Weg geben, die sie wirklich weiterbringen. Auch wenn die virtuelle Veranstaltung für November geplant ist, wird schon fleißig vorbereitet. Damit wir ein perfekt auf Ihre Bedürfnisse abgestimmtes Programm zusammenstellen können, möchten wir Sie bei der Entwicklung möglichst früh einbinden und fragen Sie einfach direkt: Zu welchen Themen möchten Sie Vorträge sehen und hören? Stimmen Sie in unserer Umfrage ab und bestimmen Sie das Fachprogramm aktiv mit!

In der Zwischenzeit hält die Lektüre der vierten MkG-Ausgabe folgendes bereit: Arbeitsrechtlerin Petra Geißinger klärt über den vermeintlichen Widerspruch zwischen Kurzarbeit und Kündigung auf, denn unter bestimmten Voraussetzungen kann es trotz coronabedingter Kurzarbeit zu Kündigungen kommen. In Ihrem Beitrag fasst sie zusammen, was sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite genau zu beachten ist. Auch im Beitrag von Autorin Sabine Jungbauer liegt der Teufel im Detail: Sie klärt im Rahmen eines aktuellen BAG-Urteils darüber auf, was beim Einreichen von PDF-Dokumenten per beA zu berücksichtigen ist. Anregungen für die nächsten Karriereschritte nach den ersten Berufsjahren gibt Personalberater David Schwab. Dabei erklärt er, warum sich ein Jobwechsel lohnen kann und was vor diesem Schritt bedacht werden sollte. Auf ein eher unbeliebtes Thema der Kanzleipraxis geht Harald Minisini ein: das Zwangsvollstreckungsmandat. Wer jedoch ein paar Dinge berücksichtigt, erhöht die Chance auf einen gewinnbringenden Fall, wie er im Beitrag erklärt. Dorela Kress liefert in ihrem Artikel ein paar Tipps für Anwältinnen und Anwälte, die sich zum ersten Mal mit einer Deckungsabsage von Rechtsschutzversicherungen auseinandersetzen müssen. „Bloß nicht unterkriegen lassen!" ist hier ihre Devise.

In diesem Sinne wünsche ich erneut eine nützliche Lektüre und einen schönen Sommer!

Sonnige Grüße

Bettina Taylor

BETTINA TAYLOR
Produktmanagement, FFI-Verlag

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

MKG ONLINE

PETRA GEIßINGER

Petra Geißinger, Aßling/Oberbayern, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, zertifizierte Teletutorin, Dozentin, tätig als Einzelanwältin, freie Mitarbeiterin, Onlinetrainerin und Autorin.

www.kanzlei-geissinger.de

Das könnte Sie auch interessieren:

Homeoffice: Muster einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag

KURZARBEIT UND KÜNDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN – WIE PASST DAS ZUSAMMEN?

Deutschland hat dank der Regelungen zur Kurzarbeit nach §§ 95 ff. SGB III die Corona-Pandemie bisher relativ gut überstanden. Es stellen sich aber sowohl aus der Sicht von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern neue Fragen rund um das Verhältnis Kurzarbeit und Kündigung. Was bei der Beratung der unterschiedlichen Seiten zu berücksichtigen ist, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Keine Besonderheiten ergeben sich bei Kündigungen

- aus personen- und verhaltensbedingten Gründen,
- bei Kündigungen während der Probezeit bzw. vor Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 KSchG,
- bei außerordentlichen Kündigungen,
- bei ArbeitnehmerInnen, die nicht in Kurzarbeit sind und
- bei Kleinbetrieben von bis zu zehn ArbeitnehmerInnen nach § 23 Abs. 1 KSchG.

Diese Möglichkeiten bestehen für den Arbeitgeber auch in der Coronakrise ohne Einschränkungen, sofern die üblichen bekannten Voraussetzungen erfüllt werden. Strittige Fragen ergeben sich vor allem bei der betriebsbedingten Kündigung. Dies zeigt eine Gegenüberstellung:

Kurzarbeit nach § 96 SGB III	**Betriebsbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG**
Erheblicher Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder infolge eines unabwendbaren Ereignisses	Dringende betriebliche Erfordernisse, inner- oder außerbetrieblich
Unvermeidbarer, vorübergehender Arbeitsausfall	Damit verbundener dauerhafter Wegfall des Arbeitsplatzes
Vorliegen betrieblicher Voraussetzungen nach § 97 SGB III	Keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten
Vorliegen persönlicher Voraussetzungen nach § 98 SGB III, insbesondere nicht gekündigt oder Aufhebungsvertrag geschlossen	Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG

Will der **Arbeitgeber** nun einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin in Kurzarbeit aus betriebsbedingten Gründen kündigen, ist dies nach der Rechtsprechung grundsätzlich zulässig, er sollte aber unbedingt auf folgende Punkte achten, um das **Prozessrisiko** zu minimieren:

- Hat sich die wirtschaftliche Situation des Unternehmens nach Einführung der Kurzarbeit nachweislich negativ verändert?
  - Weiterer Auftragsrückgang nach der Einführung der Kurzarbeit
  - Verlust von wichtigen Kunden z. B. durch Insolvenz
  - Outsourcing von Teilbereichen wird günstiger und damit Wegfall von Arbeitsplätzen oder gar ganzen Abteilungen
  - Bloßer Rückgang des Umsatzes reicht nicht aus
- Den Arbeitgeber trifft dabei eine **hohe Darlegungs- und Beweislast** im Prozess, d. h., die negative Entwicklung muss mit konkreten Zahlen belegt werden, vgl. BAG Urteil vom 26. Juni 1997, 2 AZR 494/96 und BAG Urteil vom 23.02.2012, 2 AZR 548/10. Diese hohen Hürden der Darlegungs- und Beweislast resultieren v. a. aus der Tatsache, dass der Arbeitgeber bei Einführung von Kurzarbeit davon ausgegangen ist, dass es sich nur um einen vorübergehenden Auftragsmangel handelt, der grundsätzlich eine betriebsbedingte Kündigung ausschließt.
- Es ist stets das Risiko des Unternehmers, wirtschaftlichen Schwankungen zu begegnen. Eine Kündigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers wegen der Ungewissheit, wie sich die Pandemie weiterentwickelt, quasi eine vorsorgliche **Kündigung auf „Verdacht“**, ist nicht zulässig.
- Die betriebsbedingte Kündigung darf nicht zur Arbeitsverdichtung für die verbleibenden ArbeitnehmerInnen einschließlich Mehrarbeit führen.
- Eine betriebsbedingte Kündigung führt dazu, dass die BA für Arbeit für den betroffenen Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin kein KUG mehr an den Arbeitgeber überweist (das dieser ja im Rahmen der Verdienstabrechnung weiterzuleiten hat) und evtl. zu viel gezahltes KUG zurückfordern wird.
- Unter Umständen hat das Verhalten des Arbeitgebers strafrechtliche Konsequenzen, z. B. KUG-Betrug nach § 263 StGB.

Auf was sollte eine **Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer** achten, wenn er oder sie während der Kurzarbeit eine betriebsbedingte Kündigung erhält?

- Bei Zweifeln an den betriebsbedingten Gründen, unbedingt die Notfrist für die Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht nach § 4 KSchG von drei Wochen beachten, andernfalls wird die Kündigung wirksam.
- **Achtung:** Nach einer betriebsbedingten Kündigung besteht kein Anspruch mehr auf KUG, da es an der persönlichen Voraussetzung nach § 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III fehlt.
- **Aber:** Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat während der Kurzarbeit Anspruch auf Vergütung gegen seinen Arbeitgeber in Höhe des KUG, BAG Urteil vom 22. April 2009, 5 AZR 310/08. Es kommt also zu einem herben Einkommensverlust, da nicht 100 Prozent der Vergütung, sondern nur 60 Prozent bzw. 67 Prozent der letzten Nettovergütung überwiesen wird. Zu dieser Kürzung der Vergütung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist der Arbeitgeber nur berechtigt, wenn die Kurzarbeit rechtmäßig vom Arbeitgeber angeordnet worden ist. Die rechtmäßige Anordnung der Kurzarbeit kann geschehen durch:

DeutscheAnwaltAkademie

Online-Vortrag im Selbststudium:
Arbeitsrecht und Corona

(2,5 Stunden gem. § 15 Abs.4 FAO)
90,- EUR (zzgl. gesetzl. USt.)

Jetzt im DAA E-Learning-Center!
(als mobile App und im Web)

www.anwaltakademie.de

- Einen einschlägigen anzuwendenden Tarifvertrag
- Eine transparente Betriebsvereinbarung zum KUG, soweit ein Betriebsrat vorhanden, vgl. BAG Urteil vom 18. November 2015, 5 AZR 494/14
- Eine individuelle Vereinbarung zum KUG zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerln (entweder im Arbeitsvertrag selbst oder in einer Zusatzvereinbarung; dies ist in der Praxis sehr häufig der Fall.)
- Besteht keine Rechtsgrundlage zum KUG, hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf die 100 Prozent der vertraglichen Vergütung; falls, wie häufig, Verfallfristen vereinbart sind, sollten die entsprechenden Fristen unbedingt notiert werden und die Vergütungsdifferenz vor Ablauf der Verfallfrist (formal korrekt bzw. gleich gerichtlich) geltend gemacht werden.

Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass grundsätzlich eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen auch in der Kurzarbeit möglich ist, die Voraussetzungen jedoch strenger sind.

Vor der Anordnung der Kurzarbeit	Es gelten die allgemeinen Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigungen
Während der Kurzarbeit	Betriebsbedingte Kündigung grundsätzlich möglich, aber unter verschärften Voraussetzungen insbesondere bei der Darlegungs- und Beweislast
Nach der Kurzarbeit	Es gelten die allgemeinen Voraussetzungen für betriebsbedingte Kündigungen

Infokasten Arbeitsmarktzahlen zum Thema ermittelt aus dem Monatsbericht der BA für Arbeit von Juni 2020:

	2019	**2020**
Zahl der Erwerbstätigen (Monat Mai)	44,71 Mio.	44,18 Mio.
Arbeitslosenzahl	2.216.000 Mio.	2.853.000 Mio.
Arbeitslosenquote	4,9 %	6,2 %
Anzeigen von Kurzarbeit März bis Juni 2020 Nach Prüfung gezahltes Kurzarbeitergeld für März/April 2020		12,142 Mio. 9,320 Mio.

Quelle: www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-juni-2020-_ba146561.pdf

© Petra Geißinger, RAin und FAin f. ArbR, Aßling/Oberbayern, Stand Juli 2020

Mit kollegialen Grüßen

Petra Geißinger

Von Arbeitsrecht bis Zivilrecht.

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 steht die langjährige Verlagserfahrung des Hauses C.H.BECK und das geballte Wissen von rund 60 Fachverlagen und Kooperationspartnern. Damit schöpfen Sie bei jeder Suche aus dem Vollen und können Ihr Suchergebnis mühelos bei Bedarf nach allen Seiten absichern.
Einfach, komfortabel und sicher.

JETZT
4 Wochen
kostenlos testen
beck-online.de

▸ Weitere Infos unter: beck-online.de
facebook.com/verlagchbeck twitter.com/beckonlinede

C.H.BECK

SABINE JUNGBAUER

Sabine Jungbauer ist geprüfte Rechtsfachwirtin. Ihre Schwerpunkte sind: Zivilprozessrecht, Gebührenrecht, Zwangsvollstreckung sowie materielles Recht. Sie betreut die Gebühren-Hotline der RAK München. Neben zahlreichen Veröffentlichungen im Bereich des Gebührenrechts wie z. B. Die Reform der PKH doziert sie in etlichen Seminaren. Sie ist ferner seit rund 20 Jahren aktiv im Prüfungs- und Ausbildungswesen tätig.

isar-fachseminare.de

beA-Crashkurs gefällig?

Ein Kompaktes Webinar finden Sie auf anwaltswebinare.de

PDF-DOKUMENTE PER beA EINREICHEN – BAG ENTSCHEIDET STRENG!

Die in Schleswig-Holstein bereits seit 01.01.2020 geltende Pflicht zur Einreichung von Schriftsätzen und deren Anlagen als elektronische Dokumente, hat die aktive Nutzung des beAs erheblich beschleunigt. Aber auch in anderen Bundesländern ist die Einführung der E-Akte zum Teil bereits so weit fortgeschritten, dass Gerichte die Einreichung als elektronische Dokumente erbitten, selbst wenn diese dort noch nicht verpflichtend gilt. Wer die dafür gesetzlich vorgeschriebenen Formalia nicht beachtet, geht ein hohes Risiko ein, wie ein aktuelles BAG-Urteil zeigt.

Hier ist insbesondere der 01.01.2021 im Auge zu behalten, weil damit gerechnet werden muss, dass weitere Bundesländer die bundeseinheitliche Pflicht, die zum 01.01.2022 in Kraft tritt, von einigen Bundesländern in Arbeitsgerichtssachen vorgezogen wird. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, die Anforderungen an elektronische Dokumente zu kennen, damit die Einreichung fristwahrend und wirksam erfolgen kann. Die komplexen rechtlichen Zusammenhänge sind dabei häufig nicht aus sich heraus verständlich. Die für die Übermittlung und Überarbeitung geeigneten technischen Rahmenbedingungen gem. § 130a Abs. 2 S. 2 ZPO sowie § 46c Abs. 2 S. 2 ArbGG (korrespondierende Vorschriften finden sich auch z. B. im FFG, der SGO und VwGO), sind in der seit 01.01.2018 in Kraft getretenen ERVV[1] geregelt. Diese ERVV wurde mit Verordnung vom 09.02.2018[2] auch auf Straf- und OWi-Sachen erstreckt.

§ 2 Abs. 1 S. 1 ERVV regelt, dass das elektronische Dokument in druckbarer, kopierbarer und, soweit technisch möglich, durchsuchbarer Form im Dateiformat PDF zu übermitteln ist. Ergänzend regelt § 5 ERVV, dass sich die technischen Anforderungen an das zulässige Datei**format** aus entsprechenden Bekanntmachungen zum elektronischen Rechtsverkehr ergeben können. Inzwischen sind zwei ERVBs in Kraft getreten (ERVB 2018 sowie ERVB 2019). Beide ERVB sind ergänzend zur jeweiligen verfahrensrechtlichen Vorschrift, wie z. B. § 130a ZPO und § 46c ArbGG zwingend zu beachten.

DEN RICHTLINIEN NICHT ENTSPRECHENDE DOKUMENTE WERDEN MONIERT

Speziell für die Arbeitsgerichtssachen regelt § 46c Abs. 6 ArbGG wortidentisch zu

[1] Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV vom 24.11.2017, BGBl. I, S. 3803.
[2] BGBl. I, S. 200.

§130a Abs. 6 ZPO, dass, wenn ein eingereichtes elektronisches Dokument für das Gericht zur Bearbeitung nicht geeignet ist, dies dem Absender unter Hinweis auf die Unwirksamkeit des Eingangs und die geltenden technischen Rahmenbedingungen unverzüglich mitzuteilen ist. Dabei gilt das Dokument zum Zeitpunkt der früheren Einreichung als eingegangen, sofern der Absender es **unverzüglich** in einer für das Gericht zur Bearbeitung geeigneten Form **nachreicht** und **glaubhaft macht**, dass es mit dem zuerst eingereichten Dokument inhaltlich übereinstimmt.

Dieser „Rettungsanker" bei Formatfehlern soll nach dem Willen des Gesetzgebers einer Vielzahl von Wiedereinsetzungsanträgen entgegenwirken und auch dem verfassungsrechtlichen Gebot Rechnung tragen, dass an die Einreichung von fristwahrenden Dokumenten nicht derart hohe Anforderungen gestellt werden sollen, dass schon kleinste Fehler zu einem Fristversäumnis führen können.

IN DER PRAXIS WERDEN KONKRETE MÄNGEL DES DOKUMENTS NICHT MITGETEILT

Zunächst ist es wichtig, zu wissen, dass dieser Rettungsanker ausschließlich für Formatfehler greift, das heißt, wenn ein elektronisches Dokument für das Gericht zur Bearbeitung nicht geeignet ist. Andere Fehler, z. B. bei der Anbringung einer elektronischen Signatur, können hierdurch nicht korrigiert werden. In der Praxis hat sich herausgestellt, dass Arbeitsgerichte häufig lediglich einen pauschalen Hinweis auf die Nichtgeeignetheit zur Weiterverarbeitung eines Dokuments unter Hinweis der geltenden technischen Rahmenbedingungen erteilen. Woran ein Dokument „krankt", wird jedoch häufig nicht mitgeteilt. Dies muss die Nutzerin bzw. der Nutzer dann selbst teilweise mühevoll herausfinden. Insbesondere die ERVB 2019 lässt sich hier für den Normalnutzer auch nicht ohne Weiteres verstehen. Die Verwendung von Fachbegriffen aus dem IT-Bereich überfordert nicht nur manche Bürokraft, sondern auch viele Anwältinnen und Anwälte.

Erschwerend kommt hinzu, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun in einer Entscheidung vom 12.03.2020[3] beschlossen hat, eine Nichtzulassungsbeschwerde gegen die Nichtzulassung der Revisionsbeschwerde als unzulässig zu verwerfen, da die vorgegebenen technischen Rahmenbedingungen nicht eingehalten worden seien und auf den einmaligen Hinweis wiederum kein den Anforderungen entsprechendes Dokument eingereicht wurde.

AUCH NACHGEREICHTES DOKUMENT WIES FORMATFEHLER AUF

Am 26.02.2020 wies das Gericht den Prozessbevollmächtigten des Klägers auf den Formmangel und die geltenden technischen

[3] BAG, Beschl. v. 12.03.2020, Az.: 6 AZM 1/20.

Gratis
Gutscheinhefte

Aktuelle Fachzeitschriften und Datenbanken kostenlos testen!

8 Gutscheine pro Heft!

Wählen Sie aus 4 Themen:
- Jura-Studium
- Berufseinsteiger
- Steuerliche Praxis
- Anwaltliche Praxis

Fordern Sie am besten gleich Ihre gewünschten Gutscheinhefte an:
b.mahlke@schweitzer-online.de
Stichwort: MkG2020

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

Rahmenbedingungen hin. Auf diesen Hinweis, der am 28.02.2020 beim Prozessbevollmächtigten einging, erfolgte noch am selben Tag (und damit unverzüglich) die erneute Übermittlung der Beschwerdebegründung. Dies wurde vom BAG aber deshalb als nicht ausreichend angesehen, da zum einen die Beschwerdebegründung wiederum nicht durchsuchbar war und es zudem an einer Glaubhaftmachung der inhaltlichen Übereinstimmung beider Dokumente fehlte (z. B. durch eidesstattliche Versicherung des Prozessbevollmächtigten). Nach Ansicht des BAG sei eine erneute Mitteilung bzgl. fortbestehender Formmängel durch § 130a Abs. 6 S. 1 ZPO nicht geboten, da das Gesetz keine mehrfache Hinweispflicht vorsähe. Eine solche wäre, so das BAG, mit der gesetzlichen Vorgabe eines unverzüglichen Nachreichens auch nicht vereinbar. Nach Auffassung des BAG ist die *„einmalige Möglichkeit der Nachreichung auch ausreichend, um den Zugang zu den Gerichten ohne unverhältnismäßige Einschränkung zu gewährleisten."* [4]

Die begehrte PKH wurde mangels Erfolgsaussicht mit derselben Entscheidung nicht gewährt, sodass der Kläger die Kosten des Beschwerdeverfahrens selbst zu tragen hatte.

Aus dieser recht strengen Entscheidung des BAG lässt sich entnehmen, dass eine Kenntnis über die technischen Rahmenbedingungen sowohl bei MitarbeiterInnen als auch AnwältInnen in Kanzleien zwingend erforderlich ist, damit derartige Fehler nicht passieren. Dabei stellt die fehlende Durchsuchbarkeit häufig nur ein Problem dar. Auch nicht in das PDF-Dokument eingebettete Schriften oder die Verwendung von Logos etc. können zu Problemen führen.

ISAR-Fachseminare Jungbauer bietet zum Thema „PDF für beA und ERV" ein dreistündiges Praktiker-Seminar an. In diesem Seminar wird nicht nur auf die geltenden technischen Rahmenbedingungen eingegangen, sondern auch deren Handhabung am Dokument erläutert.

FÜR MEHR INFORMATIONEN KLICKEN SIE BITTE HIER.

Mit kollegialen Grüßen

Sabine Jungbauer

[4] BAG, a.a.O.

vOFFICE

Das sichere virtuelle Büro

Mit Videokonferenz-System und interaktivem Organigramm

- **Für kostenlose Videocalls** zwischen Anwälten, Kanzleimitarbeitern und Mandanten
- **Mit interaktivem Organigramm** für Übersicht in Teamstrukturen
- **OneCall-Funktion** mit integrierter Vorkasse, z. B. bei Erstberatung
- Mit Ende-zu-Ende-Verschlüsselung für **höchste Sicherheitsstandards**

Jetzt informieren: ra-micro.de/vOffice

RA·MICRO

DAVID SCHWAB

David Schwab ist Gründer und Berater des Personalberatungsunternehmens clients&candidates, einer führenden hochspezialisierten, deutschlandweit tätigen Personalberatung für Juristen (Legal | Tax | Compliance). Er berät täglich Juristen (w/m/d) verschiedener Senioritäten hinsichtlich ihrer Karriereoptionen in Kanzleien, Unternehmen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Wechselwillige Kolleginnen und Kollegen finden ausgewählte aktuelle Jobangebote auch auf clientsandcandidates.com

www.clientsandcandidates.com

Weitere Karrieretipps für JungjuristInnen finden Sie auf

mkg-online.de

in der Rubrik „Karriere“

DARUM LOHNT SICH EIN JOBWECHSEL NACH DEN ERSTEN BERUFSJAHREN

Keine Entscheidung kann eine junge Juristin bzw. einen jungen Juristen bei der Erreichung der Karriereziele so voranbringen, wie die eines strategischen Jobwechsels. Doch dieser Wechsel sollte gut geplant werden. David Schwab, Gründer des Personalberatungsunternehmens clients&candidates zeigt in diesem Beitrag mögliche Karriereoptionen nach den ersten Berufsjahren auf und weist auf die Vorzüge langfristiger Karriereplanung hin.

KLASSISCHE WECHSELFENSTER FÜR JURIST‘INNEN

Grundsätzlich gilt, ein Plus an Berufserfahrung hilft nicht immer – der Zeitpunkt eines Wechsels sollte wohlüberlegt sein. Das erste klassische Wechselfenster öffnet sich mit „erster Berufserfahrung“, d. h. in der Regel frühestens nach circa zwei Jahren; das „zweite Wechselfenster“ nach rund fünf bis sieben Jahren Berufserfahrung. Selbstverständlich sind auch Wechsel zu einem späteren Zeitpunkt möglich, jedoch steigen sodann die Anforderungen der Passgenauigkeit umso mehr. Bei größeren Wirtschaftskanzleien wird in der Regel ein gewisses portables Geschäft vorausgesetzt; insbesondere übertragbare Mandate, feste Beziehungen zu Mandanten und aussichtsreiche Kontakte.

DER WECHSEL IN EINE ANDERE ANWALTSKANZLEI: ES KOMMT AUF IHR ZIEL AN

Der Wechsel in eine andere Anwaltskanzlei bietet sich daher vor allem innerhalb des zuvor skizzierten klassischen Wechselzeitraums an. Kolleginnen und Kollegen, die zunächst in einer großen Sozietät starteten und sich in der Großkanzleiwelt heimisch fühlen, sollten vor allem strategisch planen. Ihr Karriereplan sollte dann im Regelfall an das Ziel einer Partnerschaft geknüpft sein. Geschickt geplante Wechsel können die Chancen auf den „Partnerpfad“ zu gelangen, erheblich erhöhen. Aber auch ein Wechsel in eine kleinere bzw. mittelständische Einheit kann erhebliche Vorteile mit sich bringen. Gleichzeitig gibt es auch attraktive Dauerpositionen als angestellter Rechtsanwalt bzw. angestellte Rechtsanwältin – es kommt schlichtweg darauf an, welches Karriereziel Sie verfolgen und was Sie sich wünschen.

VOR- UND NACHTEILE GROßER UND KLEINER ANWALTSKANZLEIEN ABWÄGEN

Ein guter Personalberater kann Sie beim Wechsel des Arbeitsplatzes als Sparringspartner begleiten und Ihnen strategische Lücken sowie Synergieeffekte zum Ausbau Ihres Geschäfts in anderen Einheiten aufzei-

gen. Auch bei kleineren oder mittelständischen Kanzleien gibt es sehr attraktive, perspektivreiche Möglichkeiten. Ein Vergleich lohnt sich!

DER WECHSEL INS UNTERNEHMEN

Für viele berufserfahrene Kolleginnen und Kollegen ist auch der Wechsel von der Anwaltskanzlei- in die Unternehmenswelt eine attraktive Option. Neben der Identifikation mit einer Marke und/oder den spezifischen Produkten bzw. Dienstleistungen steht oftmals der generelle Wunsch im Vordergrund, sich auf nur einen Mandanten – das Unternehmen – zu konzentrieren und Prozesse von Anfang bis Ende begleiten zu können. Ferner wird oft positiv erlebt, dass die Auswirkungen getroffener Entscheidungen selbst und nicht bloß aus der Distanz, als externe Beraterin oder externer Berater, miterlebt werden. Für viele Kandidatinnen und Kandidaten zahlt sich der Wechsel in die Unternehmenswelt auch aus, weil Faktoren wie eine bessere Work-Life-Balance sowie Planbarkeit im Vordergrund stehen. Gerade für Unternehmen sind Kandidatinnen und Kandidaten aus kleineren/mittelständischen Einheiten besonders spannend. In kleineren Strukturen wird oftmals noch mehr in vorderster Reihe Verantwortung übernommen, anstatt einem Lead-Partner nur zuzuarbeiten. Und genau diese Erfahrung mit konkretem Praxisbezug und Mandantennähe kann ein echter Wettbewerbsvorteil im Kampf um einen attraktiven Unternehmensjob sein.

WAS IST WECHSELAFFINEN ZU RATEN?

Zu aller Erst sollten Ihre Ziele und Meilensteine definiert werden: Was wollen Sie langfristig erreichen? Welche Zwischenschritte sind möglich oder hierzu erforderlich? Hier hilft auch eine objektive Karriereberatung mit einem Gesprächspartner auf Augenhöhe, der über Insider-Infos und persönliche Kontakte verfügt.

PRAXISTIPPS ZUM JOBWECHSEL IM ÜBERBLICK

- Langfristige Karriereziele definieren
- Abwägen und vergleichen: Was sind die Vor- und Nachteile einer kleinen, mittleren oder großen Anwaltskanzlei? Wo liegen die Vor- und Nachteile von Rechtsabteilungen in Unternehmen?
- Deckt sich die jeweilige Joboption mit meinen privaten Zielen und Bedürfnissen (Work-Life-Balance)?
- Wie könnte eine langfristige Karrierestrategie aussehen?
- Wie kann ich mich perspektivisch gut aufstellen? Welche Zwischenschritte sind hierfür nötig? Gibt es hilfreiche Zusatzqualifikationen?

Mit kollegialen Grüßen

David Schwab

Fachseminare von Fürstenberg

Mit Spezialisierung mehr erreichen.

Heben Sie sich mit einer Ausbildung zum Fachanwalt von Ihren Kollegen ab. Nutzen Sie die Zusatzqualifikation, um sich für neue Mandanten erfolgreich zu positionieren.

Unser Angebot: herausragend
- Erfolgreich seit 2006 mit mehr als 900 Absolventen
- Umfassende Darstellung aller beratungsrelevanten Felder

Unser Ausbildungsmodell: einzigartig
- 50 % weniger Präsenzunterricht
- 50 % Online-gestütztes Eigenstudium
- Mehr Flexibilität im Beruf und im Privaten

FERNSTUDIUM CHECK.de 4.0 gut Stand: 02.01.2020

HARALD MINISINI

Harald Minisini, geprüfter Rechtsfachwirt Geschäftsführer und Gesellschafter der Inkasso-Boutique MH Forderungsmanagement GmbH in Allershausen. Herr Minisini betreut im Rahmen seiner Inkassotätigkeit komplexe und schwierige Zwangsvollstreckungsmandate, vielfach auch aus Anwaltskanzleien, so beispielsweise erstrittene Titel im Rahmen eines Erbrechtsstreits, familienrechtliche Titel, etc. Darüber hinaus ist Herr Minisini ständiger Gastdozent bei diversen Rechtsanwaltskammern, Anwaltsvereinen zu den Themen des Vollstreckungsrechts, Forderungsmanagement, Insolvenzrecht und Zivilprozessrecht. Herr Minisini hat zahlreiche Inhouse-Schulungen für Versicherungen, Banken, Bausparkassen, Stadtwerke durchgeführt.

www.vollstreckung-fuer-anwaelte.de

Das könnte Sie auch interessieren:

Neue Chancen in der Zwangsvollstreckung: Alternative zum Kombi-Auftrag

DAS ZWANGSVOLLSTRECKUNGSMANDAT – KEIN MANDAT ZWEITER KLASSE!

Kaum etwas ist in der anwaltlichen Praxis so unbeliebt wie die Zwangsvollstreckung. Die Gründe dafür sind vielschichtig. So wird oft die Auffassung vertreten, dass die Tätigkeit der Anwältin oder des Anwalts mit Erhalt des Urteils oder Vergleichs, also mit der Titelbeschaffung, beendet sei. Anderseits wird immer wieder auf die unzureichende und wenig lohnende Vergütung im Verhältnis zum Aufwand der Zwangsvollstreckung hingewiesen. Wieder andere sind frustriert, weil die Schuldner doch sowieso nichts hätten und die Vollstreckung in den meisten Fällen bedeutet: „Gutes Geld dem schlechten hinterherwerfen!“ Ist das wirklich so?

DIE TITELBESCHAFFUNG IST NICHT DAS EINZIGE ZIEL IM MANDAT

Der Verfasser ist seit über 20 Jahren im Vollstreckungsrecht auf Gläubigerseite tätig und betreibt seit 2009 die Inkasso-Boutique MH Forderungsmanagement GmbH. Im Rahmen dieser Tätigkeit führt er für zahlreiche Anwaltskanzleien die Zwangsvollstreckung durch und entwickelte Vollstreckungsstrategien für den individuellen Einzelfall. Aus seiner Sicht ist die Tätigkeit der Anwältin oder des Anwalts nicht mit der Beschaffung des Titels zu Ende ist, sondern dass es ureigenste Ziel und die Erwartung der Mandanten, die titulierten Ansprüche auch tatsächlich zu realisieren. Ob dies im Ergebnis von der Kanzlei selbst erledigt wird, oder aber durch spezialisierte Kooperationspartner in der Zwangsvollstreckung, ist letztlich für den Mandanten ohne Belang, da das Ergebnis zählt! Schlecht für die Außenwirkung der Kanzlei ist es aber sicherlich, wenn die Kanzlei mit Nachdruck das Streitverfahren geführt hat, nach Erhalt des Titels allerdings der Mandant das Gefühl hat, dass „die Luft raus“ sei. Dies wird sicherlich auf die Kanzlei – auch im Hinblick auf Folgemandate und Empfehlungen – negativ zurückfallen.

DAS ZWANGSVOLLSTRECKUNGSMANDAT IST EINE „MISCHKALKULATION“

Selbstverständlich teilt der Verfasser die Meinung, dass die umfangreichen und teilweise sehr komplexen Tätigkeiten in der Zwangsvollstreckung im Verhältnis zu den gesetzlichen Gebühren als „untertariflich“ gelten müssen. Jedoch muss zumindest im Falle des Gesamtmandates eine „Mischkalkulation“ gemacht werden: zwischen verhältnismäßig einfachen und überschaubaren Tätigkeiten einerseits – beispielsweise im gerichtlichen Mahnverfahren – und umfangreicheren Tätigkeiten im Rahmen der Vollstreckung andererseits. Gerade in komplexeren Fällen, in denen es auch gilt, eine höhere Forderung zu realisieren, wird der Mandant – ähnlich wie im Streitverfahren – bereit sein, Vergütungsvereinbarungen zu schließen, wenn er umgekehrt eine zielgerichtete, individuelle und vor allem zügige Zwangsvollstreckung erhält.

DIE VOLLSTRECKUNG STEHT UND FÄLLT MIT DER STRATEGIE

Auch gibt es keinen Grund, in der Zwangsvollstreckung demotiviert zu sein! Der Verfasser arbeitet bevorzugt in der Zwangsvollstreckung auf erfolgsorientierter Vergütung und glaubt daher grundsätzlich an den Vollstreckungserfolg. Aufgrund zahlreicher Praxiserfahrungen und Teilnehmerstimmen aus durchgeführten Vollstreckungsseminaren weiß er, dass die erfolgreiche Vollstreckung oftmals an der Entwicklung einer geeigneten Vollstreckungsstrategie und der damit geschuldeten Kreativität für den Einzelfall krankt. So muss jedem Gläubigervertreter klar sein, dass es einen Unterschied macht, ob man bei einem Schuldner 200,00 Euro, 2.000,00 Euro oder gar 200.000,00 Euro vollstrecken möchte. Wenn man also unterschiedslos in allen drei Fällen den Gerichtsvollzieher mit der Abnahme der Vermögensauskunft beauftragt, wird die Realisierung der 200.000,00 Euro gegen Null gehen – schon deshalb, weil der Schuldner eine Eintragung im Schuldnerverzeichnis erhält. Wie soll auf dieser Basis eine Umfinanzierung durch eine Bank möglich sein? Welche Motivation sollte der Schuldner bei dieser negativen Ausgangslage haben, mit dem Gläubiger doch noch eine Lösung zu finden? Strategie ist bei einer erfolgreichen Vollstreckung oberstes Gebot!

Deshalb krankt die Vollstreckung nach Erfahrungen des Verfassers oftmals an eingefahrenen Strukturen, Maßnahmen und Abläufen, die es gilt, aufzubrechen.

Um Ihnen als Leser/in nicht nur die Meinung des Verfassers wiederzugeben, darf auf die recht aktuelle Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes verwiesen werden: Das Vollstreckungsmandat birgt auch Haftungsfallen.

Spätestens durch die im Folgenden genannten aktuellen Entscheidungen wird deutlich, dass es sich schon rein rechtlich um kein minderwertiges Mandat handelt, sondern sich dieses Vollstreckungsmandat – sofern nicht richtig wahrgenommen – als äußerst haftungsträchtig erweisen kann.

So hat der BGH im Urteil vom 19.09.2019, AZ: IX ZR 22/17 entschieden, dass die Rechtsanwältin bzw. der Rechtsanwalt eines Vollstreckungsmandates zügig die Zwangsvollstreckung zu betreiben hat, sofern pfändbares Vermögen bekannt oder nach den Vorschriften der ZPO ermittelt werden kann. Allein dieser Grundsatz des BGH schließt eine untergeordnete Zwangsvollstreckung – nach dem Motto „wenn jemand mal hierfür Zeit hat" – aus. Hinzu kommt, dass sich nach der Erfahrung des Verfassers in zahlreichen Akten Hinweise auf pfändbares Vermögen des Schuldners, wie Bankverbindungen, Geschäftsverbindungen, Versicherungen, Provisionsansprüche etc. finden lassen. Der Sachbearbeiter in der Vollstreckung muss nur danach suchen bzw. ggf. den Mandanten diesbezüglich kontaktieren.

BEIM FORDERUNGSAUSFALL IST SCHNELLES HANDELN GEFRAGT

Ferner hat der BGH in dieser Entscheidung festgestellt, dass der Anwalt bei bestehenden Anhaltspunkten für einen Forderungsausfall bei verzögerter Vollstreckung, diese mit besonderer Beschleunigung betreiben muss und unter den dann verfügbaren Vollstreckungsmöglichkeiten diejenige auswählen muss, welche am schnellsten zum Ergebnis führt. Diese Feststellung des BGH deckt sich mit der Darstellung des Verfassers zur Entwicklung einer geeigneten Vollstreckungsstrategie.

Ein denkbarer Forderungsausfall wäre die Insolvenz des Schuldners, wie diese auch der oben genannten BGH-Entscheidung zugrunde liegt. Ungeachtet des weiteren BGH-Urteils vom 07.09.2017, AZ. IX ZR 71/16, wonach die Rechtsanwältin oder der Rechtsanwalt im Forderungsmandat verpflichtet sein kann, seinen Mandanten auf die insolvenzrechtliche Anfechtbarkeit von freiwilligen Zahlungen hinzuweisen, gilt vor allem bei Insolvenzgefahr des Schuldners der Grundsatz der zügigen Vollstreckung. Denn nur so besteht grundsätzlich die Möglichkeit, ein Pfändungspfandrecht und damit späteres Absonderungsrecht im Rahmen des Insolvenzverfahrens wirksam, insolvenzfest und damit außerhalb der Rückschlagsperre zu begründen. Allein die letztgenannte Entscheidung des BGH vom 07.09.2017 erwartet von der Anwältin oder

vom Anwalt in der Forderungsbeitreibung detaillierte Kenntnisse des insolvenzrechtlichen Anfechtungsrechts, da es andernfalls schwer möglich wäre, den Mandanten auf die Möglichkeit der Anfechtbarkeit von Zahlungen im Rahmen der Vollstreckung hinzuweisen. Insoweit wird man im Rahmen von Ratenzahlungsvereinbarungen bei gleichzeitiger Insolvenzgefahr nach Möglichkeiten suchen müssen, das Ausfallrisiko des Gläubigers zu minimieren, wie beispielsweise durch Schuldbeitritte, Bürgschaften und Forderungsabtretungen.

DIE VOLLSTRECKUNGSSTRATEGIE MUSS DEN WORST-CASE-FALL BERÜCKSICHTIGEN

Diese beiden Entscheidungen machen deutlich, wie eng Vollstreckungs- und Insolvenzrecht zusammenhängen. Vor allem hat sich die besagte Vollstreckungsstrategie auch bereits zu Beginn der Vollstreckung am Worst-Case-Fall „Insolvenz des Schuldners“ und der zielgerichteten Vertretung des Gläubigers im Insolvenzverfahren zu orientieren. Dazu gehört neben einer qualifizierten Forderungsanmeldung – unter Berücksichtigung von Aus- und Absonderungsrechten, der richtigen Einordnung des Mandanten in die Gläubigergruppen sowie der fristgerechten Ausfallbezifferung – auch die Überwachung der Obliegenheiten des Schuldners, um nach Möglichkeit den Untergang der Forderung des Mandanten aufgrund Restschuldbefreiung zu verhindern.

FAZIT: BEIM VOLLSTRECKUNGSMANDAT ZÄHLT DAS ERGEBNIS!

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Anwaltschaft gut daran täte, das Vollstreckungsmandat als ernst zu nehmendes und haftungsträchtiges Mandat zu begreifen – oder sich alternativ Dienstleistern und Kooperationspartnern zu bedienen, um diese Haftung zu umgehen. Fakt ist jedenfalls auch, dass der Mandant nicht bereits mit positivem Prozessausgang zufrieden ist, sondern erst mit der tatsächlichen Realisierung seiner Ansprüche. Zumindest aber darf er eine nachhaltige Vertretung seiner Interessen auch im Vollstreckungsmandat erwarten. Ob dies durch die Kanzlei selbst oder durch von der Kanzlei empfohlene oder in Anspruch genommene Kooperationspartner – wie auch im steuer- oder patentrechtlichen Bereich – geschieht, dürfte für den Mandanten sekundär sein. Das Ergebnis zählt!

Mit kollegialen Grüßen

Harald Minisini

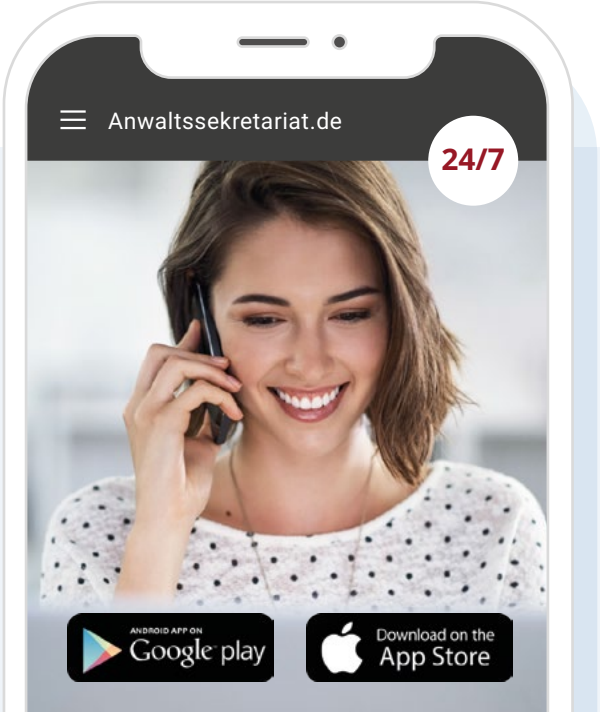
Anwaltssekretariat.de
Deutschlands führender Büroservice für Rechtsanwälte und Notare

Für einen professionellen ersten Eindruck

Anwaltssekretariat ist der Telefondienst und Büroservice ausschließlich für Anwälte und Notare. Wir nehmen Ihre Anrufe diskret im Namen Ihrer Kanzlei entgegen und bearbeiten diese genau nach Ihren Vorgaben und Wünschen.

Angebot*: 1 Monat komplett kostenfrei zum Kennenlernen

*Die Einzelheiten und Konditionen finden Sie unter: anwaltssekretariat.de/mkg



DORELA KRESS

Dorela Kress ist Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin. Sie ist seit über sechs Jahren im Bereich Bank- und Kapitalmarktrecht tätig. Zudem ist sie seit Mai 2017 Mitglied im Geschäftsführenden Ausschuss des Forums Junge Anwaltschaft des Deutschen Anwaltvereins e. V. und seit Mai 2019 Vizepräsidentin im Anwaltverein Stuttgart e. V.. Seit August 2020 ist sie Geschäftsführerin der AnwaltService Stuttgart GmbH.

www.xing.com/profile/Dorela_Kress

WIE GEHT MAN MIT DECKUNGSABSAGEN VON RECHTSSCHUTZVERSICHERUNGEN UM?

Deckungsablehnungen durch Rechtschutzversicherungen werden in letzter Zeit immer häufiger. Geplagt von unvorhersehbaren Entwicklungen (zum Beispiel beim sog. „Widerrufsjoker“ oder „Dieselskandal“) werden auch die Versicherungen immer kreativer bei der Anpassung der ARB oder Erfindung neuer Ausschlussgründe. Dabei gibt es durchaus Möglichkeiten, gegen derartige Ablehnungen vorzugehen – hier die Optionen im Überblick.

Auf der anderen Seite wurde im Anwaltsblatt bereits Anfang des Jahres von dem Trend berichtet, dass Anwältinnen und Anwälte zunehmend durch Versicherungen unter Beschuss geraten. Sie werden vermehrt von den Versicherungen angegangen, um sich wegen vermeintlich aussichtsloser Prozesse an Ihnen schadlos zu halten.

Dabei ist der zentrale Sinn und Zweck einer Rechtsschutzversicherung natürlich, Versicherungsnehmern, den Zugang zum Recht zu erleichtern. Da eine Rechtsschutzversicherung auch für die Anwältin oder den Anwalt selbstverständlich als Kostenträger eine Erleichterung darstellt, zumal Versicherungen grundsätzlich liquide sind, möchte ich im folgenden Beitrag nicht die Probleme, sondern mögliche Lösungen im Umgang mit Versicherungen aufgreifen.

Ein Blick auf die häufigsten Ablehnungsgründe lässt folgende grobe Zusammenfassung der Kategorien zu:

- Ausschlussklauseln,
- Vorerstreckungsklauseln bzw. Zeitpunkt des Rechtsschutzfalls und
- Ablehnung wegen mangelnder Erfolgsaussichten.

AUSSCHLUSSKLAUSELN: ES GILT EINE ENGE AUSLEGUNG

Nach ständiger Rechtsprechung des für Versicherungssachen zuständigen vierten Senats des BGH gilt bei Risikoausschlussklauseln eine enge Auslegung.

Dabei führt das Interesse des Versicherungsnehmers dahin, dass der Versicherungsschutz nicht weiter verkürzt wird, als der erkennbare Zweck der Klausel dies gebietet, so zum Beispiel BGH, Urteil vom 17.12.2008 – IV ZR 9/08.

Der Senat führt dazu in Rn. 17 unter anderem aus:

„Der **durchschnittliche Versicherungsnehmer** braucht nicht damit zu rechnen, dass er Lücken im Versicherungsschutz hat, ohne dass die Klausel ihm dies **hinreichend verdeutlicht.**
[….]
Dem Versicherungsnehmer muss schon in der Klausel oder im **engen textlichen** Zusammenhang damit **unmissverständlich vor Augen geführt werden**, dass bei Vorliegen bestimmter Umstände oder Nichtbeachtung ihm auferlegter Sorgfaltspflichten der Versicherungsschutz ausgeschlossen ist.“ (Hervorhebungen durch die Autorin)

Dementsprechend sind unter diesem Blickwinkel die Ausschlussklauseln der Versicherung zu betrachten. Kann der durchschnittliche Versicherungsnehmer den Klauseln deutlich entnehmen, dass sein Fall von der Versicherung nicht gedeckt wird? So hat der BGH beispielsweise bereits entschieden, dass der Versicherungsnehmer nicht wissen muss, was die „Grundsätze der Prospekthaftung" oder „Effekte" im Einzelnen sind. Daher erachtet der BGH entsprechende Klauseln für unwirksam (Urteile des BGH vom 08.05.2013 – IV ZR 84/12, IV ZR 174/12).

VORERSTRECKUNG BZW. ZEITPUNKT DES RECHTSSCHUTZFALLS

Häufig ergeben sich Streitigkeiten zwischen Vertragsparteien erst im Laufe der Zeit. Wenn aber zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Rechtsschutzversicherung noch nicht abgeschlossen war, verweisen Rechtsschutzversicherungen in der Regel auf die sog. „Vorerstreckungsklauseln" in ihren ARB. Zu dem Ablehnungsgrund „Vorerstreckungsklausel" (hier konkret: § 4 III a) ARB 2008) hat der BGH im Urteil vom 04.07.2018 – IV ZR 200/16 ausführlich Stellung genommen und die betreffende Klausel als intransparent und demnach gem. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB als unwirksam erachtet.

Dabei stützt sich der BGH hier zusätzlich zu der oben bereits erläuterten ständigen Rechtsprechung zu den Risikoausschlüssen auch auf das Transparenzgebot im Allgemeinen. Das **Transparenzgebot** verlangt, dass die Rechte und Pflichten klar und durchschaubar dargestellt werden. Dabei gebieten Treu und Glauben, dass insbesondere wirtschaftliche Nachteile und Belastungen erkennbar sind, d. h., deutlich vor Augen geführt werden müssen, vgl. dazu auch BGH-Urteil vom 09.05.2001 – IV ZR 121/00.

ABLEHNUNG WEGEN ERFOLGSAUSSICHTEN

Die ständige Rechtsprechung zu diesem Ausschlussgrund richtet sich nach den zu **§ 114 ZPO entwickelten Grundsätzen**, BGH-Urteil vom 19.02.2003 – IV ZR 318/02.

Dies wurde bereits im BGH-Urteil vom 16.09.1987 – IVa ZR 76/86 damit begründet, dass die wortgetreue Übernahme der Definition der sachlichen Voraussetzungen für die Bewilligung von Prozesskostenhilfe (früher gleichlautend für die Bewilligung von Armenrecht) aus § 114 Abs. 1 ZPO in § 1 Abs. 2 ARB unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass die Rechtsschutzversicherer unter eben den sachlichen Voraussetzungen Versicherungsschutz gewähren wollen, unter denen eine Partei Prozesskostenhilfe (früher Armenrecht) beanspruchen kann, die nach ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten einer Prozessführung nicht aufzubringen vermag.

Danach muss der Standpunkt des Versicherungsnehmers zumindest vertretbar sein. D. h., es muss als zumindest möglich erscheinen, dass der Versicherungsnehmer den Beweis führen kann. Dabei muss die Wahrscheinlichkeit, dass der Versicherungsnehmer mit seinem Klagebegehren durchdringt, zumindest genauso groß sein wie die Wahrscheinlichkeit eines negativen Ausgangs des anvisierten Vorgehens (vgl. dazu auch das Urteil des LG Hamburg vom 09.08.2019, 332 O 149/18). Insbesondere

darf die Rechtsschutzversicherung nicht eine etwaige Beweisaufnahme vorwegnehmen und Beweise würdigen.

KREATIVER UMGANG MIT DEN AGB-BASICS ALS ARGUMENTATIONSHILFE

Im Grunde kommen hier immer wieder die Grundlagen der AGB-Kontrolle zum Tragen, so dass man sich bei problematischen Klauseln immer wieder fragen sollte, ob der durchschnittliche Versicherungsnehmer dies hätte so verstehen können: War die entsprechende Klausel klar und deutlich genug? Wurde ausdrücklich auf Nachteile hingewiesen? Letztendlich stellt sich auch die Frage, ob die Anforderungen an die Erfolgsaussicht hier nicht überzogen sind.

Genauso wie eingangs erwähnt wurde, dass die Versicherungen kreativ werden, bleibt der Rechtsanwältin bzw. dem Rechtsanwalt im Zweifel auch der kreative Umgang mit den Basics, sofern diesbezüglich noch keine Rechtsprechung zu finden ist.

BERUFSRECHTLICHER BLICK

Der Rechtsanwalt oder die Rechtsanwältin ist bei Ablehnung durch die Rechtschutzversicherung verpflichtet, die Rechtmäßigkeit der Ablehnung zu überprüfen. Sofern sich die Ablehnung auf die mangelnde Erfolgsaussicht beruft, muss geprüft werden, ob ein Stichentscheid zu erfolgen hat.

Ein Stichentscheid ist sehr aufwendig und in den meisten Fällen jedoch erfolglos, was daraus resultieren könnte, dass die Versicherung die Kosten hierfür zu tragen hat (unabhängig von der Entscheidung).

Weiterhin könnte auch eine Entscheidung des Ombudsmannes für Versicherungen herbeigeführt werden.

PRAGMATISCHER UMGANG

Erfahrungsgemäß gibt es nach einer Deckungsablehnung folgende Möglichkeiten:

Nachdem die Anwältin oder der Anwalt die Ablehnung geprüft hat und den Mandanten über die Möglichkeit eines Stichentscheides sowie die Erfahrung mit den Erfolgsaussichten dessen informiert, geht oftmals der Mandant selbst noch mal auf die Versicherung zu und versucht, als Kunde eine Kulanzregelung durchzusetzen.

Dies kann, je nachdem, ob der Mandant einen entsprechend motivierten Makler mit einschaltet, zum Erfolg führen.

Die oben zitierte Rechtsprechung zeigt unter anderem, dass auch eine Deckungsklage erfolgsversprechend ist, sofern dem Mandanten die Ansprüche nicht zu verjähren drohen und dazu ausreichend Zeit bleibt.

Bevor man die Deckungsklage erhebt, sollte man es, wie immer, auch außergerichtlich versuchen. Meiner Erfahrung nach, führt es sehr oft zum Erfolg, wenn man mit den oben erwähnten Grundsätzen nach der Deckungsablehnung noch mal argumentiert und dann schon eine Deckungsklage ankündigt. Da diese Situation für die Versicherung teurer ist, ist die Chance, dass eine Deckung im zweiten oder dritten Anlauf erfolgt sehr groß.

Diese Alternative ist insbesondere für spezialisierte Anwältinnen und Anwälte nicht zu unterschätzen, da die Versicherungen sich hier immer wieder denselben Ablehnungen für das jeweilige Rechtsgebiet bedienen. Im Laufe der Zeit gewinnt der spezialisierte Anwalt oder die spezialisierte Anwältin somit immer mehr Erfahrungen darin, welche Argumente im jeweiligen Rechtsgebiet häufiger verwendet werden. Wenn man nicht sofort aufgibt, lernt man im Laufe der Zeit, womit man bei den Versicherungen argumentieren kann.

Das macht die Arbeit zum einem effizienter, zum anderen kann man das weitere Vorgehen im Vorfeld nicht nur gegenüber dem Gegner, sondern auch gegenüber dem Mandanten, erläutern. Dies stärkt das Vertrauen und die Wahrnehmung der anwaltlichen Kompetenz des Mandanten.

FAZIT:
BEI ABLEHNUNG DER RSV NICHT GLEICH AUFGEBEN!

- Wenn noch keine Rechtsprechung zum konkreten ARB vorliegt, reicht die Argumentation mit den AGB-Basics. Insbesondere das Transparenzgebot und das Argument „keine Vorwegnahme der Hauptsache“ im Blick behalten.
- Nicht sofort akzeptieren – kreativ werden mit den oben erläuterten Grundsätzen.
- Ernsthaft eine Deckungsklage prüfen und androhen.

Mit kollegialen Grüßen

Dorela Kress

Dorela Kress

WIE SIEHT IHRE PERFEKTE ONLINE-FACHMESSE AUS? STIMMEN SIE AB!

Welche Themen beschäftigen junge Juristinnen und Juristen? Darum geht es in einer Online-Umfrage, die es ermöglicht, das Fachprogramm der MkG-Expo aktiv mitzugestalten. Die MkG-Expo ist eine virtuelle Fachmesse, die sich an Anwältinnen und Anwälte in ihren ersten Berufsjahren richtet. Erfahren Sie, warum sich eine Teilnahme an der Umfrage lohnt.

Jetzt abstimmen und MkG-Expo mitgestalten!

Pro Umfrageteilnehmer pflanzen wir einen Baum über die Organisation *Eden Reforestation Projects*

BETTINA TAYLOR

Bettina Taylor arbeitet als Produktmanagerin und Redakteurin beim FFI-Verlag. Als studierte Online-Journalistin gehören SEO, webgerechtes Texten und Content-Marketing zu ihren Spezialgebieten.

www.freie-fachinformationen.de

Schon seit etwa fünf Jahren versorgt das Fachinfo-Magazin MkG Jungjuristinnen und -juristen kompakt und verständlich mit nützlichen Tipps und Fachinformationen rund um Kanzleipraxis, Mandatsarbeit, Digitalisierung, Berufsrecht, RVG & Co. Jetzt wird die Marke MkG (Mit kollegialen Grüßen) um ein weiteres Format erweitert: Die MKG-Expo, eine virtuelle Fachmesse mit Vorträgen, vermittelt – wie das MkG-Fachinfo-Magazin – Themen und Tipps , die Anwältinnen und Anwälten die tägliche Kanzleipraxis erleichtern und hilft , bestmögliche Rechtsberatung zu leisten. Ergänzt werden die Fachvorträge von Anbietern, die Lösungen für die Kanzleipraxis präsentieren.

THEMEN, DIE DIE ANWALTSCHAFT WIRKLICH BEWEGEN

Wie der Fachinfo-Dienst orientiert sich auch die MkG-Expo stark an den Bedürfnissen seiner Zielgruppe. Statt von Branchenkennern „erraten“ zu lassen, was Juristinnen und Juristen wirklich interessiert, fragen die Veranstalter potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einfach selbst. Ihr Anspruch ist es, Themen zu präsentieren, die für Anwältinnen und Anwälte wirklich relevant und nützlich sind und Lösungswege aufzuzeigen, die sie sofort umsetzen können.

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE:

Was bekomme ich für die Teilnahme an der Umfrage?

Mit Ihrer Teilnahme an der Umfrage bestimmen Sie das Fachprogramm der MkG-Expo aktiv mit. Durch die Vorträge finden Sie Lösungen und Antworten auf Fragen, die Ihnen Ihre Arbeit erleichtern.

Worum geht es in der MkG-Expo-Umfrage?

Ziel der Umfrage ist es, ein passgenaues Fachprogramm für Sie zu entwickeln mit Themen und Fragen, die Sie wirklich bewegen.

Wann findet die MkG-Expo statt?

Im November 2020. Über organisatorische Details zur Online-Fachmesse berichten wir rechtzeitig.

Wie lange dauert die Umfrage und ist sie anonym?

Die Umfrage dauert nicht mehr als fünf Minuten und ist natürlich anonym!

MKG

HIER GEHT ES ZU
MKGONLINE
FACHINFO-MAGAZIN

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: 978-3-96225-060-7
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
- Infokasten: Adobe Stock/Igor_Filonenko
- Umfrage: Adobe Stock/Tierney

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

juris Das Rechtsportal
0800 5784-733
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

DeutscheAnwaltAkademie
030 7261-530
daa@anwaltakademie.de
www.anwaltakademie.de

DATEV
0800 3283-872
info@datev.de | www.datev.de/anwalt

Fachseminare von Fürstenberg
0221 9373-808
www.fachseminare-von-fuerstenberg.de
Fachanwaltskurse mit nur 9 Präsenztagen

Anwaltssekretariat.de
Deutschlands führender Büroservice für Rechtsanwälte und Notare
0800 60040-034
Anwaltssekretariat.de ist ein Service der ebuero AG
www.anwaltssekretariat.de/mkg

ffi Verlag Freie Fachinformationen
02233 8057-512
info@ffi-verlag.de | www.ffi-verlag.de

Kollegiale Kooperationen mit

Deutscher Anwaltverein FORUM Junge Anwaltschaft
Deutscher Anwaltverein Arbeitsgemeinschaft Kanzleimanagement
BayerischerAnwaltVerband
Münchener AnwaltVerein e.V.
KölnerAnwaltVerein e.V.
HAV HAMBURGISCHER ANWALTVEREIN e.V.

Folgen Sie uns auch auf Facebook!

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Ihr verlässlicher Partner
für aktuelle Fachinformationen.

Jetzt online bei beck-shop.de bestellen

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

KUNDENAUSZEICHNUNG eKomi

VERLAG C.H.BECK • 80791 München / 169032

Folgen Sie uns: kanzleiforum.beck-shop.de facebook.com/beckshop.de.kanzleiforum linkedin.com/company/beck-shop.de-kanzleiforum xing.com/companies/beck-shop.de