

Von erfahrenen Praktikern für junge Juristinnen und Juristen

Ausgabe 3/21



AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Die wichtigsten Fragen zur Urheberrechtsreform

David Geßner



KANZLEIPRAXIS

Die Gestaltung von Aufhebungsverträgen in der anwaltlichen Praxis – Teil 2: Klausel-ABC

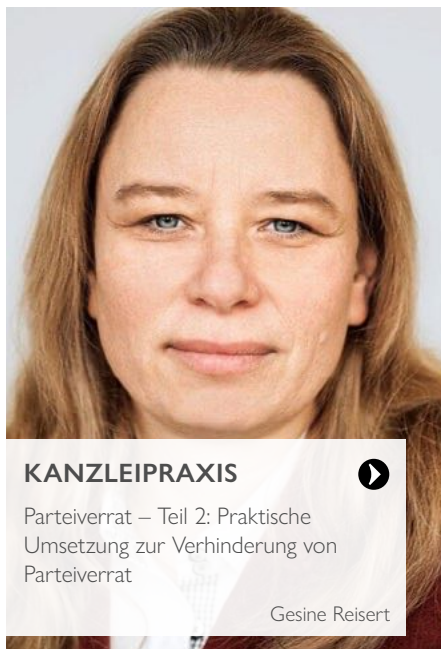
Petra Geißinger



ABRECHNUNG

Beratungs- oder Geschäftsgebühr? BGH zur Abrechnung bei Entwurf eines Testaments

Norbert Schneider



KANZLEIPRAXIS

Parteiverrat – Teil 2: Praktische Umsetzung zur Verhinderung von Parteiverrat

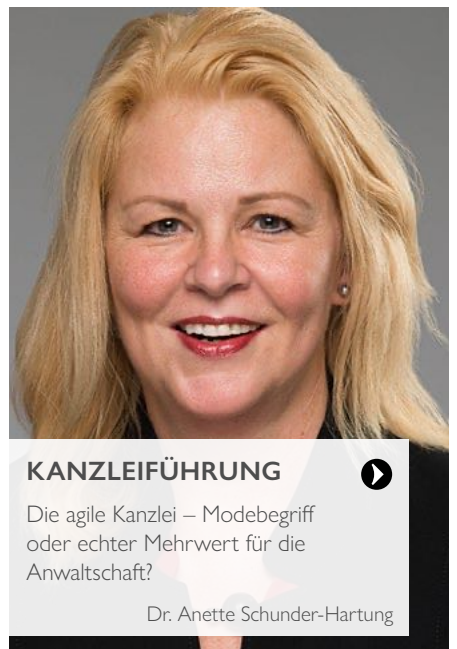
Gesine Reisert



KANZLEIPRAXIS

Berufungsbegründung im Zivilprozess – formelle und inhaltliche Anforderungen

Benjamin Schauß



KANZLEIFÜHRUNG

Die agile Kanzlei – Modebegriff oder echter Mehrwert für die Anwaltschaft?

Dr. Anette Schunder-Hartung

Partnerunternehmen

juris
Das Rechtsportal

schweitzer
Fachinformationen

20 JAHRE
beck-online
DIE DATENBANK

RA-MICRO
KANZLEISOFTWARE


DeutscheAnwaltAkademie

DATEV

Fachseminare
von Fürstenberg

Anwaltssekretariat.de
Deutschlands führender B2Bservice für Rechtsanwältinnen und Notare

advo **advo-spezial**



Sie brauchen keine 18 Gänge, um die Konkurrenz abzuhängen.

beck-online.DIE DATENBANK genügt.

Erstklassige Suchergebnisse unter den ersten 10 Treffern. Vertrauen Sie bei Ihrer Online-Recherche auf Deutschlands führende juristische Datenbank.

- Effiziente Suchalgorithmen für professionelle Recherchen
- Nach praktischer Relevanz geordnete Trefferlisten
- Intelligente Verlinkungen mit nützlichen Querverweisen
- Schnell, zuverlässig, aktuell und überall verfügbar – und das seit 20 Jahren.
Feiern Sie mit uns unter:
beck-shop.de/20-jahre-beck-online

JETZT 4 WOCHEN KOSTENLOS TESTEN!

testen.beck-online.de

Sie möchten
Angebote für die
Arbeit in Ihrer
Kanzlei finden?

Jetzt rund um
die Uhr die
Kanzlei-Expo
besuchen!




David Geßner

▶ AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Die wichtigsten Fragen zur Urheberrechtsreform

Von David Geßner 4



Petra Geißinger

▶ KANZLEIPRAXIS

Die Gestaltung von Aufhebungsverträgen in der
anwaltlichen Praxis – Teil 2: Klausel-ABC

Von Petra Geißinger 8



Norbert Schneider

▶ ABRECHNUNG

Beratungs- oder Geschäftsgebühr? BGH zur
Abrechnung bei Entwurf eines Testaments

Von Norbert Schneider 12



Gesine Reisert

▶ KANZLEIPRAXIS

Parteiverrat – Teil 2: Praktische Umsetzung zur
Verhinderung von Parteiverrat und Vertretung
widerstreitender Interessen

Von Gesine Reisert 15



Benjamin Schauß

▶ KANZLEIPRAXIS

Berufungsbegründung im Zivilprozess – formelle
und inhaltliche Anforderungen

Von Benjamin Schauß 18


Dr. Anette Schunder-
Hartung

▶ KANZLEIFÜHRUNG

Die agile Kanzlei – Modebegriff oder echter
Mehrwert für die Anwaltschaft?

Von Dr. Anette Schunder-Hartung 20



DAVID GEßNER

Rechtsanwalt David Geßner studierte Rechtswissenschaften an der Universität Potsdam und spezialisierte sich bereits sehr früh auf die Bereiche Urheber- und Medienrecht sowie Marken- und Wettbewerbsrecht. Nach dem 2. Staatsexamen machte er sich mit eigener Kanzlei selbstständig und ist seit 2015 Partner der Wirtschaftsrechtskanzlei Behm Becker Geßner in Berlin Mitte. Dort leitet er als Fachanwalt die Dezernate Urheber- und Medienrecht sowie Gewerblicher Rechtsschutz.

 rechtsanwalt-gessner-berlin.de

DIE WICHTIGSTEN FRAGEN ZUR URHEBERRECHTSREFORM

Noch in dieser Legislaturperiode musste vom Gesetzgeber die neue umstrittene Urheberrechtsreform beschlossen werden. Diese kommt nicht unerwartet, verlangen doch die zugrunde liegenden europäischen Richtlinien eine Anpassung der nationalen Gesetze bis zum 7. Juni 2021. Doch vor der Umsetzung durch den nationalen Gesetzgeber waren noch viele Fragen offen. Die wichtigsten Fragen und Antworten zur Reform gibt es in diesem Beitrag im Überblick.

1. WAS IST DAS ZIEL DER URHEBERRECHTSREFORM?

Das Ziel der Reform ist es, das Urhebergesetz und die damit zusammenhängende Materie fit für das digitale Zeitalter zu machen. Die Notwendigkeit, aber auch die Kontroversen rund um das Thema wurden bereits bei Einführung der DSM-Richtlinie heiß diskutiert. Die Richtlinie ließ jedoch in der Umsetzung für den nationalen Gesetzgeber noch einige Fragen offen. Am 7. Juni 2021 hätten die Änderungen in Kraft treten sollen. Nun treten sie, leicht verspätet, am 1. August in Kraft. Die Änderungen der bestehenden Gesetze werden mit der Einführung des Urheberrechts-Diensteanbieter-Gesetzes (UrhDaG) komplementiert.

2. WAS GENAU WURDE UMGESETZT?

Das Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie über das Urheberrecht im digitalen Binnenmarkt sowie der Online-Sat-Cab-Richtlinie. In der Umsetzung beinhaltet die Reform Änderungen für das Urheberrechtsgesetz, das Verwertungsgesellschaftengesetz, das Unterlassungsklagegesetz sowie die Schaffung eines neuen Urheberrechts-Diensteanbieter-Gesetzes.

3. WER WIRD VOM GESETZ BETROFFEN SEIN?

Die Reform ist die größte, die das Urheberrecht seit Langem gesehen hat. Die Änderungen betreffen deshalb fast jeden, der mit dem Urheberrecht in Berührung kommt: von der Künstlerin, über den Verleger, bis hin zu den Plattformen und den Verwertungsgesellschaften.

4. VERANTWORTLICHKEIT UND HAFTUNG DER UPLOAD-PLATTFORMEN

Die schwerwiegendste Neuerung ist die neu geregelte Verantwortlichkeit für Upload-Plattformen wie YouTube, Instagram oder TikTok. § 1 UrhDaG begründet eine

urheberrechtliche Verantwortlichkeit für alle Inhalte, die von den Nutzern und Nutzerinnen jener Plattformen hochgeladen werden. Für die Wiedergabe dieser Inhalte benötigen die Plattformen dann noch eine Lizenz, welche sie erwerben müssen. Das altbekannte Haftungsprivileg der Host-Provider nach § 10 S. 1 TMG entfällt nun für diese Plattformen. Die vom UrhDaG statuierte Eigenverantwortung sorgt dafür, dass die Plattformen keine gesetzlich unerlaubten oder nicht lizenzierten Inhalte verfügbar machen dürfen.

Auch wenn § 4 UrhDaG eine Exkulpation des Dienstanbieters bei bestmöglich zumutbaren Anstrengungen ermöglicht: Bei den heutzutage im Internet hochgeladenen Datenmengen wird der Einsatz von Uploadfiltern für die entsprechenden Plattformen wohl die einzig handhabbare Lösung darstellen – auch mit Hinblick darauf, dass diese schon bis zum 1. August die technische Umsetzung der Reform vollzogen haben müssen.

Flankierend dazu haben Kreative nun auch einen Direktvergütungsanspruch gegen die Plattformen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle Beteiligten auch gerecht vergütet werden und die Vergütung sie auch direkt erreicht.

Ob Start-up oder etablierter Internetriesen, die Fragen im Bereich Compliance werden sich häufen. Ob und welche neuen Regeln für eine Plattform gelten, regeln die §§ 1–3 UrhDaG. Allerdings ist auch bei einer Privilegierung Obacht geboten! Denn Unternehmen, die nach jetzigem Stand privilegiert sind, können diese je nach Privilegierung und Wachstum verlieren und müssen dann die Vorgaben des UrhDaG ebenso erfüllen. Eine präventive rechtliche und technische Absicherung ist deshalb stets geboten.

5. INTERNES BESCHWERDE-VERFAHREN

§ 14 UrhDaG sieht vor, dass Plattformen mit hochladbaren Inhalten ein Beschwerde-

verfahren anbieten müssen. Dies führt zu Fragen für zwei Seiten: Die Plattformen werden sich fragen müssen, wie ein solches System zu gestalten ist und wie die daraus resultierenden Verfahren aussehen müssen. Daneben wird es aber wohl auch auf kreativer Seite mögliche Probleme geben. Ab wann ist man beispielsweise ein „vertrauenswürdiger Rechtsinhaber“ gem. § 14 Abs. 4 UrhDaG und inwiefern werden die Plattformen dem Beschwerdeverfahren gerecht? Aber auch auf der Gegenseite derjenigen Kreativen, deren Werke blockiert werden, kann es zu Problemen kommen, bei denen es neue Fragen zu klären gibt.

6. PRIVILEGIEN

Das UrhDaG sieht bestimmte Privilegien vor, unter denen für neue Inhalte lizenziertes Material verwendet werden darf. § 5 UrhDaG sieht dabei alle Tatbestände, die nach dem UrhG erlaubt sind, als zulässig an. Dazu gehören Zitate nach § 51 UrhG,

Wir haben Ihre Termine für Sie im Blick!



Sie verpassen keinen Anruf und keinen Termin: Unsere SekretärInnen nehmen Anrufe zuverlässig im Namen Ihrer Kanzlei entgegen, geben Auskunft und vereinbaren Termine – genau nach Ihren Vorgaben. Nach jedem Anruf erhalten Sie alle Informationen einfach per SMS, E-Mail oder App! Alle Infos unter anwaltssekretariat.de/mkg

Anwaltssekretariat.de

aber auch die neu eingeführten Karikaturen, Parodien und Pastiches des § 51a UrhG. Unter dem Kapitel der „mutmaßlichen erlaubten Nutzungen“ versucht das UrhDaG der Problematik des Überblockens Herr zu werden.

Die Reform lädt Plattformen in der Tat dazu ein, bei geringstem Zweifel einen Upload zu verhindern und somit effektiv private Zensur zu betreiben. §§ 8, 9 UrhDaG normieren dabei Sachverhalte, welche pauschal zu einer Zulassung durch die Plattform führen und ein frühzeitiges Blocken verhindern. Dafür nehmen § 12 Abs. 2 und 3 UrhDaG den Plattformen die urheberrechtliche Verantwortlichkeit.

Als pauschal erlaubt gelten nutzergenerierte Inhalte, die

- ▶ weniger als die Hälfte eines Werkes eines Dritten oder mehrere Werke Dritter enthalten oder mit anderem Inhalt kombinieren,
- ▶ Werke Dritter nur geringfügig nutzen (15 Sekunden eines Films/Tonspur, 160 Zeichen Text, 125 Kilobyte eines Bildes/Grafik) und
- ▶ als gesetzlich erlaubt gekennzeichnet sind (Die Kennzeichnung als erlaubte Nutzung nimmt der Uploader selbst vor).

§ 24 UrhG wird in diesem Zuge durch die Reform endgültig aufgehoben.

Für alle Privilegien besteht jedoch für den Urheber oder die Urheberin des genutzten

Werkes ein Recht auf Vergütung durch den Diensteanbieter (= Plattform). Die Reform soll sicherstellen, dass letztlich die Urheberschaft gestärkt wird, weshalb diese mit umfassenden Vergütungsansprüchen ausgestattet wird.

7. VERLEGERRECHTE

Der Verleger bzw. die Verlegerin wird mit einem gesetzlichen Beteiligungsanspruch gem. § 63a Abs. 2 UrhG ausgestattet und mit der Möglichkeit einer nachträglichen Beteiligung bei fehlender Rechteinräumung gem. § 27a VGG.

Die Presseverleger und Presseverlegerinnen sollen durch die Reform zudem mit exakteren und klareren Rechten ausgestattet werden. Dabei ändert sich an der Grundkonzeption und Reichweite der Rechte nicht viel. Allerdings wird mit der Ausarbeitung der §§ 87f-87k UrhG die Position des Presseverlegers/der Presseverlegerin gestärkt und an das digitale Zeitalter angepasst. Letztlich dient dies der Rechtssicherheit und sorgt weniger für neue Impulse und Änderungen. So hat z. B. eine Presseverlegerin ähnlich wie bisher immer noch das ausschließliche Recht, ihre Presseveröffentlichungen für die digitale Nutzung zugänglich zu machen und zu vervielfältigen, vgl. § 87g Abs. 1 UrhG. Nicht davon umfasst sind gem. § 87g Abs. 2

- ▶ die Nutzung der in einer Presseveröffentlichung enthaltenen Tatsachen,
- ▶ die private oder nicht kommerzielle Nut-

zung einer Presseveröffentlichung durch einzelne Nutzende,

- ▶ das Setzen von Hyperlinks auf eine Presseveröffentlichung und
- ▶ die Nutzung einzelner Wörter oder sehr kurzer Auszüge aus einer Presseveröffentlichung.

Auch hier schlägt die Idee der angemessenen Beteiligung und Vergütung der Urheberschaft durch, §§ 87h, 87k UrhG. Dabei soll sichergestellt werden, dass der Urheber oder die Urheberin niemals zu schlecht gestellt wird und seine bzw. ihre Position ebenso durch die Reform gestärkt wird.

8. ANPASSUNGEN BEI KÜNSTLER-VERTRÄGEN

Das Urhebervertragsrecht wird dahingehend angepasst, dass Kreative und Verwerter mit neuen Ansprüchen ausgestattet werden. Durch neue Informationsansprüche soll das Prinzip der angemessenen Vergütung gestärkt werden. Dies ermöglicht gerade Personen in der Film- und Musikbranche neue Verhandlungsoptionen und bessere Überwachungsmechanismen.

9. TEXT UND DATA MINING

Das Text und Data Mining wurde durch § 44b UrhG neu gefasst. Zwar wird die Praktik des Minings weiterhin erlaubt, allerdings findet sich auch hier das Konzept des gerechten Ausgleichs und der Kontrolle über eigene Daten. Gerade Start-ups im Bereich

AI/Data-Mining sollten aufpassen, welche Quellen sie verwerten und ihre Mechanismen auf mögliche Nutzungsvorbehalte gem. § 44b Abs. 3 UrhG updaten.

§ 60d UrhG, welcher bisher das Text und Data Mining umfasste, wird dahingehend neu gefasst, dass er einen rechtlichen Rahmen für wissenschaftliche Zwecke schafft. Dabei werden Forschung, Bildung und Lehre privilegiert, um so eine rechtssichere europaweite Nutzung zu ermöglichen.

10. VERWERTUNGSGESELLSCHAFTEN

Die Verwertungsgesellschaften übernehmen auch nach der Reform weiterhin ihre Kernkompetenz. Allerdings erstreckt sich diese jetzt weiter auf die Vergabe von Lizenzen an Upload-Plattformen und ebenso auf die Verwertung der Vergütungsansprüche, welche sich gegen diese richten.

11. WIE BERATEN SIE DIE MANDANTSCHAFT IM LICHT DER NEUEN REFORM?

Das Gesetzgebungsverfahren zur Reform wurde gerade erst abgeschlossen. Auch wenn die Reform viele Fragen der ihr zugrunde liegenden Richtlinien konkretisiert und beantwortet hat, so schafft sie viele weitere Fragen für die Anwender und Anwenderinnen. Momentan ist im Bereich der Plattformen aus rechtlicher Sicht restriktives Handeln geboten. Dies dürfte den Nutzenden zwar nicht gefallen, allerdings wird das neue Haftungsregime sonst zu unübersichtlich für die Plattformen.

Den Nutzenden und Kreativen wollte die Reform Möglichkeiten an die Hand geben, ihre Inhalte besser verteidigen zu können – allerdings wird vielen auch die Schaffung neuen Inhaltes, der auf altem basiert, wesentlich erschwert. Zwar sind die Vorgaben,

was eine erlaubte Nutzung darstellt, tatsächlich genau definiert. Den vielen Einzelfällen, die dem Urheberrecht inhärent sind, wird dies aber nicht gerecht. Dies zeigen vor allem auch die starren Grenzen der Privilegien im UrhDaG, welche je nach Inhalt schwer pauschalisiert werden können und mit neuen Trends und Techniken einem stetigen Wandel unterzogen sind. Der Bedarf an rechtlicher Unterstützung dürfte nun einmal mehr gefragt sein, ob gerichtlich oder kautelarjuristisch.

Mit kollegialen Grüßen


David Geßner

www.advo-spezial.de

Kanzleibedarf für Rechtsanwälte und Notare



Ihre Vorteile

- Kompetente Beratung durch Fachpersonal
- Vollsortiment für Kanzlei und Notariat
- Faire Preise und 3 % Internet-Rabatt

Wir realisieren Ihre individuellen Produkte

- Satzstudio, Druckerei, Stempel-, Schilder- und Siegelwerkstatt etc.





PETRA GEIßINGER

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

 www.kanzlei-geissinger.de

DIE GESTALTUNG VON AUFHEBUNGS- VERTRÄGEN IN DER ANWALTlichen PRAXIS – WAS IST ZU BEACHTEN?

TEIL 2: KLAUSEL-ABC MIT FORMULIE- RUNGsvorschlägen – von A wie ABFINDUNG BIS E wie ERLEDIGUNGS- KLAUSEL

Im ersten Teil der Artikelserie rund um das Thema arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge wurden bereits Unterschiede zur Kündigung, die AGB-Kontrolle sowie Vergütungshinweise thematisiert. In den folgenden Teilen sollen nun die Klauseln im Einzelnen näher betrachtet werden. Auf was sollten Arbeitgeber:innen¹ achten? Und welche Stolperfallen lauern für Arbeit-

Es sollten dabei nicht nur arbeitsrechtliche, sondern auch sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Interessen berücksichtigt werden und bei Bedarf ein Steuerberater hinzugezogen und Auskünfte der Sozialversicherungsträger eingeholt werden.

Das Klausel-ABC erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es sollte immer je nach Mandatsauftrag und -umfang im Einzelfall eine individuelle Anpassung erfolgen. Des Weiteren ist darauf zu achten, dass die Klauseln der AGB-Kontrolle unterliegen können und sich die hierzu relevante Rechtsprechung kurzfristig ändern kann.

Die Besonderheiten des Dienstvertragsrechtes, insbesondere bei Geschäftsführer-Anstellungsverträgen wurden bei diesem Artikel nicht berücksichtigt.

A wie Abfindung

Die meisten Arbeitnehmer denken nach wie vor, dass sie einen Rechtsanspruch auf Abfindung hätten, wenn der Arbeitgeber sie – aus welchen Gründen auch immer – entlassen möchte. Als Arbeitnehmeranwält ist noch vor Beginn der Verhandlungen zu einem Aufhebungsvertrag im ersten Gespräch unmissverständlich klarzumachen, dass es gerade **keinen Rechtsanspruch auf Abfindung** im Aufhebungsvertrag gibt. Einzige Ausnahme wäre ein Arbeitgeberangebot nach den engen Voraussetzungen der Regelung des § 1a KSchG. Es ist vielmehr reine Verhandlungssache, auf welche Höhe einer möglichen Abfindung sich die Parteien einigen.

In der Regel wird der Arbeitgeber unter Berücksichtigung sozialer Faktoren, wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Anzahl der Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen ein konkretes Angebot unterbreiten, das meist befristet ist. Der Arbeitgeber ist natürlich nicht verpflichtet, sich an die Orientierungsgröße der Rechtsprechung zu halten. Diese sieht seit Jahren unverändert pro Jahr der

¹ Im Zuge der besseren Lesbarkeit wird darauf verzichtet, konsequent die männliche und weibliche Form zu verwenden. Es sind stets alle Geschlechter gemeint

Betriebszugehörigkeit ein halbes Bruttomonatseinkommen, das aktuell bezogen wird, als Berechnungsgrundlage an.

In der Praxis finden sich durchaus – je nach Branche und Umfang des Personalabbaus – auch Quoten im Bereich von 0,75 bzw. 1,0 pro Jahr der Betriebszugehörigkeit als Berechnungsgrundlage für eine Abfindung – vereinzelt sogar noch höher.

In der Beratungspraxis sollte Arbeitnehmern unbedingt erläutert werden, dass es sich bei der angebotenen Abfindungssumme um Bruttobeträge handelt, die ab dem ersten Euro in vollem Umfang nach § 3 Nr. 9 EStG einkommensteuerpflichtig sind. Je nach persönlichen Steuermerkmalen können die Abzüge für Einkommensteuer über 40 Prozent liegen. Die Möglichkeit der Steuerermäßigung nach §§ 34, 24 EStG ist gegebenenfalls zu berücksichtigen.

Tipp:

Ein Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin sollte bezüglich der steuerlichen Gestaltung und Belastung anhand der persönlichen Steuermerkmale unbedingt dem Mandanten/der Mandantin (schriftlich) empfehlen, eine Steuerberaterin bzw. einen Steuerberater vor Abschluss der Aufhebungsverbarung zurate zu ziehen.

Die im Internet angebotenen Abfindungsrechner sind mit Vorsicht zu genießen und können nur als eine erste Orientierung für den tatsächlich zu erhaltenden Nettoabfindungsbetrag dienen.

Der Einfachheit halber werden in die Höhe der Abfindung oftmals auch noch offene Sonderzahlungen (zum Beispiel Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld bzw. 13./14. Gehalt) sowie offene Tantiemen und Boni/Provisionen mit

in den Abfindungsbetrag hineingerechnet. Diese Gestaltungspraxis ist mit äußerster Vorsicht zu genießen. Hintergrund ist hier, dass die Abfindung selbst zwar nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt, jedoch die Sonderzahlungen. Es besteht somit die Gefahr eines möglichen Betruges zu Lasten der Sozialversicherungsträger, der tunlichst vermieden werden sollte. Besser ist es daher, alle Positionen einzeln mit den jeweiligen Bruttobeträgen auszuweisen.

Im Interesse aller Beteiligten sollte weiter bei der Abfindung eine konkrete Regelung zum Zeitpunkt des Entstehens, der Fälligkeit und der Vererblichkeit mit aufgenommen werden.

Formulierungsvorschlag:

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erhält für den Verlust des Arbeitsplatzes gemäß den §§ 9,10 KSchG eine Abfindung in Höhe von (Betrag in Euro) brutto. Die Abfindung ist zusammen mit der letzten Verdienstabrechnung ordnungsgemäß abzurechnen und auf das bekannte Konto zu überweisen. Der Anspruch auf Abfindung gilt mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung als entstanden und vererblich.

B wie Beendigungszeitpunkt und Beendigungsgrund

Sofern der Arbeitnehmer nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages Ansprüche auf ALG I nach SGB III von der BA für Arbeit geltend machen möchte, sollte ein besonderes Augenmerk auf den Beendigungszeitpunkt und den Beendigungstatbestand gelegt werden. Oft wird aus **dringenden betrieblichen Gründen**, etwa bei Umstrukturierungsmaßnahmen ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Zur Vermeidung

Ab sofort sind die neuen Hefte 2020/2021 verfügbar!



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: MKG2021

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

der Verhängung einer Sperrzeit beim Bezug von ALG I sollte dringend darauf geachtet werden, dass der Beendigungszeitpunkt auf jeden Fall unter **Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gemäß Arbeitsvertrag/Tarifvertrag** festgelegt wird.

Handelt es sich um einen langjährigen, ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer, sollte dies berücksichtigt werden, in dem man je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit die ansonsten vergleichbare ordentliche Kündigungsfrist als **soziale Auslaufrist** bezeichnet und so den Beendigungszeitpunkt definiert.

Wird der Aufhebungsvertrag wegen langanhaltender Erkrankung des Arbeitnehmers mit ungewisser Zukunftsprognose auf Genesung geschlossen, sollte dies ebenfalls erwähnt werden. In diesem Fall bietet es sich auch an, festzuhalten, wie lange der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Damit wird für beide Seiten klar, ab welchem Zeitpunkt andere Ansprüche, wie das Krankengeld nach SGB V, eingreifen.

Formulierungsvorschlag:

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis zur Vermeidung einer ansonsten drohenden betriebsbedingten Kündigung unter Wahrung der vertraglichen/tariflichen/gesetzlichen Kündigungsfrist mit Ablauf des (Datum einsetzen) enden wird.

Alternativ bei krankheitsbedingter Kündigung:

Die Parteien sind sich einig, dass der Arbeitnehmer die von ihm geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr auf Dauer erbringen kann und auch kein anderer

Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung steht, auf dem der Arbeitnehmer beschäftigt werden kann. Die Parteien sind sich darüber hinaus einig, dass eine Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers nicht möglich ist, da aus zwingenden betrieblichen Gründen die Arbeit des Arbeitnehmers als Schichtarbeit nur in Vollzeit erbracht werden kann.

Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass eine BEM-Maßnahme keinen Erfolg haben wird und der Arbeitnehmer daher auf die Durchführung dieser BEM-Maßnahme verzichtet hat. Zur Vermeidung einer ansonsten unvermeidlichen Arbeitgeberkündigung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wird daher das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der vertraglichen/tariflichen/gesetzlichen Kündigungsfrist mit Ablauf des (Datum einsetzen) sein Ende finden.

D wie Dienstwagen

Die Bereitstellung eines Dienstwagens durch den Arbeitgeber ist meist in einer Dienstwagen-Zusatzvereinbarung, auch hinsichtlich der Rückgabeverpflichtung und deren Modalitäten im Einzelfall, geregelt. Dennoch gibt es auch beim Abschluss des Aufhebungsvertrages insbesondere dann Klärungsbedarf, wenn vertraglich auch die private Nutzung des Dienstwagens erlaubt ist und gleichzeitig vor Beendigung des Arbeitsvertrages eine Freistellung vereinbart wird.

Bei einer auch privaten Nutzung des Dienstwagens hat diese auch als Sachbezug Entgeltcharakter und ist entsprechend in der Verdienstabrechnung auszuweisen. Die Vergütung, auch in Form des Sachbezugs, ist eine Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers, vgl. § 611a Abs. 2 BGB, und kann daher nicht vom

Arbeitgeber einseitig entzogen werden. Dies bedeutet, dass auch während einer Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber der Dienstwagen weiter zur Verfügung zu stellen ist und der Arbeitgeber eine Herausgabe des Dienstwagens erst zum rechtlichen Ende des Arbeitsvertrages verlangen kann. Verlangt der Arbeitgeber zu einem früheren Zeitpunkt die Herausgabe des Dienstwagens, ist er nach der Rechtsprechung des BAG verpflichtet, eine Nutzungsentschädigung zu zahlen, die sich an der 1 %-Regel des Listenpreises zum Zeitpunkt der Erstzulassung orientiert (vgl. BAG vom 21.3.2012 - 5 AZR 651/10, NZA 2012,616).

Formulierungsvorschlag:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den überlassenen Dienstwagen der Marke/Modell (genaue Bezeichnung einschließlich Fahrgestellnummer und amtlichem Kennzeichen) einschließlich der Kfz-Papiere, sämtlicher Schlüssel, Tankkarte und Zubehör (zum Beispiel eingebautes Handy und Navigationssystem etc.) im Fall der Freistellung ab dem (konkretes Datum) am Betriebssitz (genaue Ortsangabe) zurückzugeben.

Für den Fall der vorzeitigen Herausgabe vor dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses verpflichtet sich der Arbeitgeber, bis zur Beendigung eine Nutzungsentschädigung in Höhe von (Betrag in Euro) pro Monat zu zahlen.

E wie Erledigungsklausel (Abgeltungsklausel)

Besondere Vorsicht und Sorgfalt ist bei der Erledigungsklausel, auch Abgeltungsklausel genannt, geboten. Auf der einen Seite wird der Arbeitgeber ein Interesse daran haben,

nicht noch nachträglich mit weiteren Ansprüchen aus einem beendeten Arbeitsverhältnis konfrontiert zu werden, auf der anderen Seite wird ein Arbeitnehmer Interesse daran haben, dass alle Forderungen, die ihm gegen den Arbeitgeber zustehen, im Aufhebungsvertrag berücksichtigt worden sind.

Grundsätzlich sind Abgeltungsklauseln weit auszulegen, da die Vertragsparteien beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages alle Detailpunkte regeln möchten, gerade um einen möglichen Streit in der Zukunft zu vermeiden.

Wichtig ist, dass unverzichtbare Ansprüche nicht Gegenstand einer Abgeltungs- oder Erledigungsklausel sein können, denn solche Ansprüche unterliegen nicht der freien Disposition der Vertragsparteien. Dies gilt insbesondere für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG und die Erteilung des Arbeitszeugnisses gemäß § 109 Abs. 1 GewO. Ein weiterer wichtiger

Fall der unverzichtbaren Ansprüche sind die unverfallbaren Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung gemäß den §§ 1b, 3 Abs. 1 BetrAVG.

Nach Auffassung des BAG handelt es sich bei einem Arbeitgeberdarlehen grundsätzlich um keinen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis selbst, da es sich um ein neben dem Arbeitsvertrag bestehendes selbstständiges Vertragsverhältnis handelt (vgl. BAG vom 19.1.2011-10 AZR 873/08).

Formulierungsvorschlag:

Mit Erfüllung dieses Vergleiches sind alle gegenseitigen Ansprüche der Parteien aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung gleich welcher Art, ob bekannt oder unbekannt, abgegolten und erledigt.

Hiervon ausgenommen sind Ansprüche aus vorsätzlicher Pflichtverletzung oder der Pflichtverletzung nach strafrecht-

lichen Vorschriften, gesetzliche Ansprüche (z. B. Mindestlohn, Urlaub) sowie Ansprüche wegen Verletzung von Leben und Gesundheit und sonstige unverzichtbare Ansprüche (z. B. unverfallbare Anwartschaften auf Betriebsrente).

Lesen Sie im dritten Teil der Artikelserie: Das Klausel-ABC des Aufhebungsvertrags – von F wie Freistellung bis O wie Outplacementkosten.

Mit kollegialen Grüßen



Petra Geißinger

Lesen Sie auch den ersten Teil der Artikelserie im MkG-Magazin 2/2021

HIER GRATIS LESEN



Die Online-Recherche für Ihren Berufsstart

- 24/7 verfügbar
- immer aktuell
- absolut rechtssicher

Jetzt »hier informieren und gratis testen

juris – Das Rechtsportal: Von Anfang an die beste Entscheidung

Die Auswahl Ihrer Recherche-Plattform für digitale Rechtsinformationen ist ein wichtiger Schritt. Denn Sie müssen sich täglich auf Aktualität, Qualität und Vollständigkeit der Fachinformationen verlassen können. Mit juris – Das Rechtsportal und der jurisAllianz haben Sie von Beginn an die richtigen Partner an Ihrer Seite: Wir liefern Ihnen Premium-Literatur, intelligente Arbeitshilfen, Rechtsprechung und Vorschriften aus einer Hand.

Arbeiten auch Sie von Anfang an auf dem neuesten Stand der Technik, sekunden-schnell, aktuell und rechtssicher.



NORBERT SCHNEIDER

Gebührenexperte und Rechtsanwalt Norbert Schneider hat bereits zahlreiche Werke zum RVG veröffentlicht, u. a. Fälle und Lösungen zum RVG, AnwaltKommentar RVG, Streitwertkommentar und RVG Praxiswissen. Er ist außerdem Autor der Fachinfo-Tabelle Gerichtsbezirke 2021 zur Reisekostenabrechnung auswärtiger Anwältinnen und Anwälte und Mitherausgeber der AGS – Zeitschrift für das gesamte Gebührenrecht sowie der NZFam.

 www.anwaltkooperation.de

BERATUNGS- ODER GESCHÄFTSGEBÜHR? BGH ZUR ABRECHNUNG BEI ENTWURF EINES TESTAMENTS

Der BGH hatte nach seiner Grundsatzentscheidung im Jahr 2018 nochmals Gelegenheit, sich mit der Frage zu befassen, wie ein Anwalt¹ seine Tätigkeit für die Mitwirkung an der Errichtung eines Testaments abrechnet. Um das Problem zu verstehen, muss man auf die BRAGO (den Vorgänger des RVG) zurückgreifen. Nach der BRAGO (§ 118 BRAGO) erhielt der Anwalt eine Geschäftsgebühr auch für die Mitwirkung bei der Errichtung von Verträgen und Urkunden. Die Mitwirkung an der Erstellung eines Testaments war also nach der BRAGO eine Geschäftstätigkeit.

WARUM IST DIE ERRICHTUNG EINSEITIGER URKUNDEN KEINE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT MEHR?

Seit Inkrafttreten des RVG wird die Geschäftsgebühr aber nur noch ausgelöst für die Mitwirkung an der Gestaltung von Verträgen. Von Urkunden ist dort keine Rede mehr. Daraus folgt, dass die bloße Mitwirkung an der Errichtung einseitiger Urkunden keine Geschäftstätigkeit mehr auslöst, sondern als Beratungstätigkeit zu vergüten ist. Dies hat insbesondere kurz nach Einführung des RVG zu zahlreichen Streitigkeiten geführt, da viele Anwälte noch von der

alten Regelung der BRAGO ausgegangen sind. Als erstes Gericht hatte das AG Hamburg-Altona (AGS 2008, 166 = ZEV 2008, 294 = ErbR 2008, 129) klargestellt, dass die Mitwirkung an der Gestaltung eines Testaments keine Geschäftstätigkeit ist, sondern Beratungstätigkeit.

Der Grund hierfür liegt darin, dass bei der Gestaltung einseitiger Erklärungen und Urkunden eine Vertretung im Außenverhältnis fehlt. Der Anwalt wird nur gegenüber dem Mandanten tätig, sodass es sich um eine interne Beratungstätigkeit handelt. Damit greift § 34 RVG. Eine gesetzliche Vergütung ist nicht vorgesehen. Vielmehr verweist § 34 RVG auf die Vorschriften des Bürgerlichen Rechts und ordnet zudem an, dass bei Beratung eines Verbrauchers – und das ist bei der Errichtung eines Testaments immer der Fall – ein Höchstbetrag von 250 Euro greift. Wird also keine Vereinbarung getroffen, dann kann der Anwalt maximal 250 Euro abrechnen.

Das OLG Düsseldorf (FamRZ 2013, 727 = AGS 2012, 454 = JurBüro 2012, 583 = FamRZ 2013, 727 = NJW-Spezial 2012, 635) hat die Rechtsauffassung des AG Hamburg-Altona bestätigt. Dort ging es um ein gemeinschaftliches Testament, allerdings ohne wechselbezügliche Vereinbarungen.

¹ Im Zuge der besseren Lesbarkeit wird nachstehend die männliche Form verwendet. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

Für wechselseitige Vereinbarungen hat das OLG Düsseldorf offengelassen, ob in diesem Fall nicht doch eine Geschäftstätigkeit vorliegen könne.

BGH REVIDIERTE AUFFASSUNG DES LG WIESBADEN

Einen solchen Fall hatte dann das OLG Frankfurt (AGS 2015, 505) zu beurteilen und hat tatsächlich eine Geschäftsgebühr für den Fall bejaht, dass der Anwalt beauftragt wird, ein gemeinschaftliches Testament mit wechselbezüglichen Erklärungen zu entwerfen.

In einer weiteren Entscheidung hatte sich dann das Landgericht Wiesbaden (ZEV 2017, 712 = AGS 2017, 556 = RVGreport 2017, 333 = NZFam 2017, 1017 = ErbR 2018, 238) mit der Frage zu befassen, ob das Entwerfen zweier aufeinander abgestimmter Testamente eine Geschäftsge-

bühr auslöse und hat dies bejaht. Auf die Revision hin hat der BGH jedoch in seiner ersten Entscheidung (NJW 2018, 1479 = ZErB 2018, 122 = FamRZ 2018, 771 = AGS 2018, 165 = AnwBl 2018, 364 = ErbR 2018, 330 = ZEV 2018, 407) klargestellt, dass auch das Entwerfen zweier wechselseitiger Testamente, seien sie auch aufeinander abgestimmt, keine Geschäftstätigkeit auslöst, sondern lediglich eine Beratungstätigkeit darstellt.

In dem jetzt entschiedenen Fall war der Anwalt beauftragt worden, ein gemeinschaftliches Testament mit wechselbezüglichen Verfügungen zu entwerfen. Die erste Instanz hatte eine Geschäftstätigkeit angenommen. Der BGH hat jetzt klargestellt, dass auch in diesem Fall nur eine Beratungstätigkeit vorliege und keine Geschäftstätigkeit (Urteil vom 15. April 2021 – IX ZR 143/20, juris).

AUCH GEMEINSCHAFTLICHES TESTAMENT IST KEIN VERTRAG

Auch die Mitwirkung bei der Errichtung eines gemeinschaftlichen Testaments stelle keine Geschäftstätigkeit dar, weil diese Tätigkeit nicht nach außen gerichtet sei. Selbst wenn bei einem gemeinschaftlichen Testament Abstimmungen zwischen den beiden Testierenden erfolgen würden, spreche dies noch nicht für eine Geschäftstätigkeit, also eine Tätigkeit nach außen, weil beide Testierenden Auftraggeber des Anwalts seien.

Es handele sich gerade nicht um die Mitwirkung bei der Gestaltung eines Vertrages. Ein gemeinschaftliches Testament sei kein Vertrag, auch dann nicht, wenn es wechselbezügliche Verfügungen (vgl. §§ 2270, 2271 BGB) enthalte. Zum Abschluss eines Vertrags bedürfe es zweier aufeinander bezogener korrespondierender Willenserklärungen nach den §§ 145 ff. BGB (Angebot und



Software für Videokonferenzen und Büro-Organisation

- › **Videokonferenzen** mit Mitarbeitern, Mandanten und Geschäftspartnern – **spontan** mit nur einem Klick
- › **Live Status der Nutzer** und interaktives Organigramm
- › **Virtueller Warteraum** für eingeladene Besucher
- › **Datenschutz und Sicherheit** durch Ende-zu-Ende-Verschlüsselung
- › **Und das Beste:** Jetzt auch mit integrierter Bezahlmöglichkeit, z. B. bei Beratungen



Für Anwälte
KOSTENLOS

RA-micro

Annahme). Ein Testament werde dagegen durch eine einseitige, nicht empfangsbefähigte Erklärung des Testierenden errichtet.

Auch eine erweiternde Auslegung der Vorschrift der Nr. 2300 VV RVG über die in der Vorbem. 2.3 VV RVG genannten Fälle hinaus lehnt der BGH ab. Sie sei auch nicht deshalb geboten, weil nur auf diese Weise eine die verfassungsmäßigen Rechte des Rechtsanwalts wahrende angemessene Vergütung erreicht werden könne. Auch § 34 RVG ermögliche eine angemessene Vergütung. Während die Geschäftsgebühr einen Rahmen von 0,5 bis 2,5 vorsehe und nach dem Gegenstandswert berechnet werde (§ 2 Abs. 1 RVG), ergäben sich für die in § 34 RVG vorgesehene Gebührenvereinbarung keine gesetzlichen Vorgaben. Der Rechtsanwalt könne dem Mandanten den Abschluss einer Gebührenvereinbarung vorschlagen, die eine angemessene Vergütung seines Aufwands vorsehe, und das Mandat ablehnen, wenn der Mandant hiermit nicht einverstanden sei.

VEREINBARUNG VON PAUSCHALHONORAR ODER STUNDENHONORAR IST ZU EMPFEHLEN

Mit dieser letzten Entscheidung dürften wohl alle Rechtsfragen in diesem Zusammenhang geklärt sein. Ist der Anwalt beauftragt, ein Testament, mehrere aufeinander abgestimmte Testamente oder ein gemeinschaftliches Testament mit wechselbezüglichen Erklärungen zu entwerfen, dann liegt jeweils nur eine Beratungstätigkeit vor.

Der Anwalt muss also in diesen Fällen, wenn eine Begrenzung der Vergütung auf 250 Euro vermieden werden soll (§ 34 Abs. 1 S. 3 RVG), unbedingt eine Vereinbarung abschließen.

Zweckmäßig ist es insoweit, ein Pauschalhonorar oder ein Stundensatzhonorar zu vereinbaren.

Bedenklich ist es, eine „Geschäftsgebühr“ zu vereinbaren oder eine Gebühr nach einem bestimmten Gebührensatz nach der RVG-

Tabelle. Nach der Rechtsprechung sind solche Vereinbarungen u. U. intransparent (OLG Frankfurt AGS 2009, 471 = RVGreport 2009, 338).

FAZIT: BERATUNGSHONORAR MIT DEM MANDANTEN VEREINBAREN

Aufgrund der letzten BGH-Entscheidung dürfte nunmehr für alle Fälle feststehen, dass das Entwerfen von Testamenten eine Beratungstätigkeit darstellt.

Der Anwalt muss also unbedingt mit dem Mandanten vorher über die Vergütung sprechen und ein Beratungshonorar vereinbaren. Anderenfalls erhält er – unabhängig vom Wert des Nachlasses – maximal eine Vergütung in Höhe von 250 Euro.

Mit kollegialen Grüßen


Norbert Schneider

SIE BERATEN UND VERHANDELN

MIT GROSSEM EINSATZ.

WIR OPTIMIEREN IHRE PROZESSE

MIT DIGITALEN LÖSUNGEN.

Digitalisieren Sie Ihre Rechtsanwaltskanzlei – mit DATEV Anwalt classic, ergänzt um professionelle Lösungen rund um Fallbearbeitung, Kommunikation und Rechnungswesen. So bleibt mehr Zeit für das Wesentliche: beste Ergebnisse für Ihre Mandantinnen und Mandanten.

Gemeinsam durch die
Corona-Krise: datev.de/corona

Mehr Informationen unter datev.de/anwalt
oder kostenfrei anrufen: **0800 3283872**



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.



GESINE REISERT

Rechtsanwältin Reisert ist Fachanwältin für Strafrecht sowie für Verkehrsrecht in Berlin. Sie ist Mitglied des Geschäftsführenden Ausschusses der AG Kanzleimanagement im DAV. Außerdem ist sie zert. Mediatorin und Coach (zert. Univ.).

 juristen-coach.com

 ag-kanzleimanagement.de

PARTEIVERRAT – TEIL 2: PRAKTISCHE UMSETZUNG ZUR VERHINDERUNG VON PARTEIVERRAT UND VERTRETUNG WIDERSTREITENDER INTERESSEN

Nachdem der erste Teil der Artikelserie die Rechtsgrundlagen des Parteiverrats, die neuere Rechtsprechung zu widerstreitenden Interessen und die konkrete Anwendung thematisiert hat, behandelt der zweite Teil die Frage, wie Sie Sicherungsmaßnahmen gegen Parteiverrat und die Vertretung widerstreitender Interessen umsetzen.

Für die praktische Umsetzung von Sicherungsmaßnahmen gegen Parteiverrat und die Vertretung widerstreitender Interessen ist neben einer gut strukturierten Mandatsannahme, die stets nach dem gleichen Muster ablaufen sollte, bestenfalls sogar verschriftlicht ist, auch ein gewisses „Stör- oder auch Bauchgefühl“ vonnöten. Dieses sollte nicht übergangen werden, sondern Anlass dafür sein, im Zweifel bei der Rechtsanwaltskammer nachzufragen.

- ▶ ein Strafverfahren gegen den Rechtsanwalt¹ eingeleitet werden könnte,
- ▶ ein Berufsaufsichtsverfahren vor der zuständigen Rechtsanwaltskammer droht.

Auch kann das Vertretungsverbot nicht etwa abbedungen werden. Dem Parteiverrat kann wirksam nur durch eine klare Organisation der Annahme eines Mandats begegnet werden. Es hilft dabei eine grundsätzlich durchzuführende Prüfung VOR jeder Annahme.

Prüfen Sie bspw. grundsätzlich bei Annahme – auch am Telefon! – eines Verkehrsmandates im Zivilrecht, ob der Fahrzeugführer identisch mit den anderen Beteiligten ist. Sicherheitshalber sollte bei einer Vertretung des Fahrzeugführers im Strafverfahren oder Ordnungswidrigkeitenverfahren keine zivilrechtliche Vertretung erfolgen.

1. SICHERHEIT SCHÜTZT VOR PFLICHTENVERSTOß

Der Parteiverrat wie auch die Doppelvertretung sind gefährlich, weil

- ▶ der Gegner ggf. dies rügen könnte mit der Folge, dass das Mandat niedergelegt werden muss und nicht liquidiert werden kann (Verletzung der Aufklärungspflicht!!);

2. AUFLÄRUNG DER MANDANTEN SO KANN SIE AUSSEHEN

Verwenden Sie zur Aufklärung der eigenen Mandantschaft ein ähnliches Formblatt.² Es erspart ausführliche Beratung, die zeitintensiv und kompliziert ist. Dies sollte möglichst vor der eigentlichen Besprechung erfolgen; damit ist klargestellt, wen Sie auch im Einzelnen beraten.

¹ Die weibliche oder männliche Form wird erratisch verwendet; stets sind alle Geschlechter gemeint.

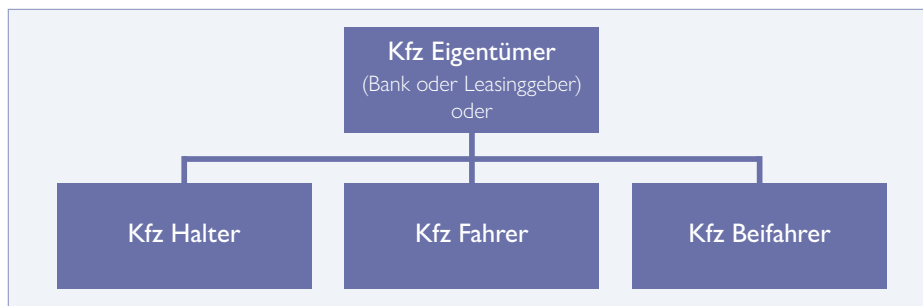
² Muster nach Reisert, Anwaltsgebühren, § 1 Rn 48 und unter Unfallregulierung, Doppelvertretung, Rn5.

VORLAGE

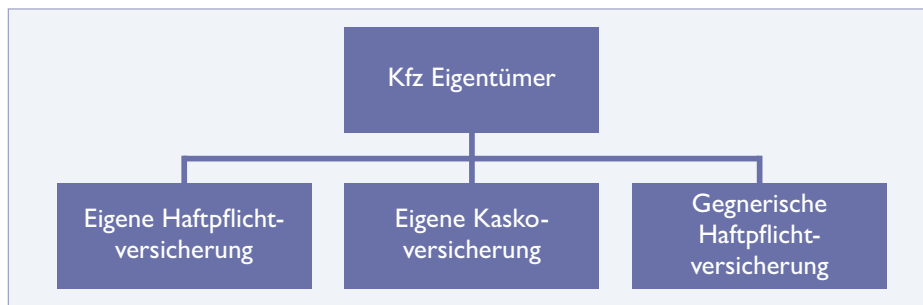
Vermeidung von Parteiverrat und Aufklärung über das Doppelvertretungsverbot³ Informationen für unsere Mandanten Verkehrsunfall – mehrere Beteiligte

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,
da das Verkehrsrecht ein sehr kompliziertes Rechtsgebiet ist, wollen wir Sie für den Fall, dass der Fahrzeugführer nicht identisch mit den weiteren durch den Unfall Geschädigten ist, über Folgendes aufklären:

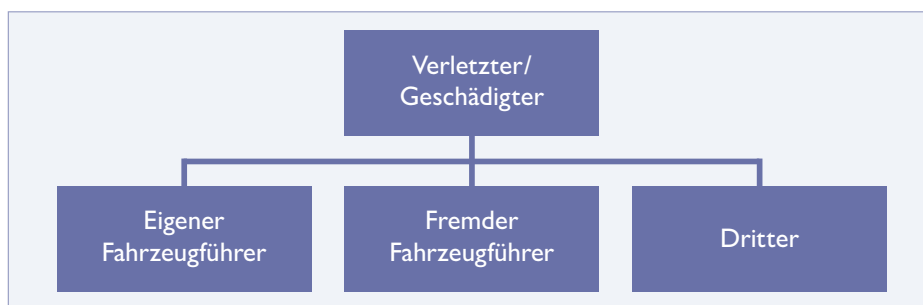
Allein auf der Geschädigtenseite ist schon eine Mehrzahl von Beteiligten denkbar. Natürlich kann alles in einer Person liegen. Allerdings ist durch die inzwischen üblichen Finanzierungsgeschäfte beim Autokauf der Eigentümer häufig nicht identisch mit dem Halter oder gar mit dem Fahrer. Gleiches gilt natürlich auch für den Unfallgegner:



Weiterhin bestehen auch im versicherungsrechtlichen Bereich mehrere Beteiligte:



Grafisch darstellen lassen sich auch etwaige Schadensersatzansprüche des am Körper oder Eigentum Verletzten:



Hieraus ist ersichtlich, dass jeder, der ein eigenes Interesse hat, auch von einer/m Rechtsanwältin/Rechtsanwalt vertreten werden muss. **Eine Doppelvertretung ist nicht erlaubt.** Zwar wird in der Praxis aus Bequemlichkeit, Unkenntnis oder Ignoranz von diesem Vertretungsverbot oft abgesehen, aber dies ist gefährlich,

- ▶ weil der Gegner dies rügen könnte, mit der Folge, dass das Mandat niedergelegt werden muss und nicht mehr von mir weiterbearbeitet werden kann; Sie müssten sich daher eine weitere anwaltliche Vertretung suchen,
- ▶ ein Strafverfahren eingeleitet werden könnte,
- ▶ ein Berufsaufsichtsverfahren für mich droht.

Auch kann das Vertretungsverbot nicht etwa ausgeschlossen werden⁴ – selbst im Nachhinein ist das nicht möglich – wenn beispielsweise das Strafverfahren folgenlos eingestellt worden ist. Selbst Ihr Einverständnis würde an dieser Lage leider auch nichts ändern.

Wir raten Ihnen daher zu **entscheiden, welches Mandat Sie uns übertragen wollen**. Da ich als Fachanwältin im Strafrecht und Verkehrsrecht sicherlich über eine besondere Qualifikation auf dem strafrechtlichen und ordnungsrechtlichen Gebiet verfüge, ist die Übertragung eines Mandates für Fahrzeugführer sicherlich naheliegender. Natürlich kann ich aber auch die zivilrechtliche Geltendmachung Ihrer Schäden übernehmen; dann ist jedoch die Übernahme eines Mandates für den Fahrzeugführer ausgeschlossen.

Vielen Dank für Ihr Verständnis.

³ Siehe auch Muster nach Reisert, Anwaltsgebühren, § 1 Rn 48.

⁴ AnwaltFormulare/Buschbell, § 53 Rn 6.

3. OFFENE FRAGEN

Probleme stellen sich im Bereich von Akteneinsichten, die im Auftrag der Mandanten/Mandantinnen eingeholt werden (Beispiel: Akte von der Staatsanwaltschaft oder Gutachten etc., die für die Geltendmachung erforderlich sind):

- ▶ Parteiverrat, wenn im Auftrag der gegnerischen Haftpflichtversicherung die Akteneinsicht kopiert, übersandt und abgerechnet wird?
- ▶ Pflichtwidriges Dienen eines Strafverteidigers bereits durch Akteneinsicht?⁵
- ▶ Verletzung der Verschwiegenheitspflicht durch Kopieren im Copyshop?⁶ Merke: Der Copyshop-Mitarbeiter ist nicht Mitarbeiter des Rechtsanwalts!

Auch wenn hier die Antworten nicht sofort auf der Hand liegen, sollte stets geprüft werden, in wessen Interesse tatsächlich gehandelt wird.

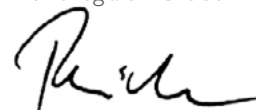
Kontrollfrage aus Sicht des Mandanten kann sein: Wenn der Gegner meinem Rechtsanwalt einen Auftrag gibt, handelt er dann noch in meinem Interesse, wenn er diesen annimmt?

Eine Kooperation mit anderen Kollegen hilft, um die Abwicklung der Mandate möglichst reibungslos zu ermöglichen. Räumliche und fachliche Nähe sind dabei hilfreich.

Es sollte übrigens immer geprüft werden, ob der Mandant zuvor einen anderen Rechtsanwalt beauftragt hatte, weil hier Berufspflichten, wie die Information der Kollegen zu beachten sind. Es gehört also nicht nur zum kollegialen Umgang miteinander,

dem bislang beauftragten Kollegen die Mandatsübernahme anzuzeigen, sondern dies auch schnellstmöglich zu tun. Allerdings dürfte diese Pflicht nicht bestehen, wenn der Mandant das Mandat bereits gekündigt hatte und Zustellungen durch die Gerichte nicht zu erwarten stehen.⁷ Dennoch sollte die Kollisionsprüfung zur Verhinderung der Doppelvertretung in jedem Falle ebenfalls durchgeführt und auch dokumentiert werden.

Mit kollegialen Grüßen



Gesine Reisert

Lesen Sie auch den ersten Teil der Artikelserie im *MkG-Magazin* 2/2021

HIER GRATIS LESEN

⁵ Dies bejaht das OLG Hamburg insoweit, als in den Akteneinsichtsgesuchen auch ein pflichtwidriges Dienen durch Rat und Beistand liegen kann, da jede berufliche Tätigkeit eines Rechtsanwalts, durch die das Interesse einer Partei gefördert werden soll unter Vorlage einer Verteidigervollmacht ebenso wie die Informationsbeschaffung und Sachverhaltsaufklärung im Rahmen eines Mandats hierunter fällt. Dies gilt auch, wenn der Rechtsbeistand die Informationen durch Akteneinsicht erlangt. Darüber hinaus sei – anders als bei [§ 356 Abs. 2 StGB](#) – ein Nachteil für oder eine Gefährdung der Interessen der anderen Partei nicht erforderlich.

⁶ Berliner Anwaltsblatt 2011, 379.

⁷ Vgl. auch Reisert, Anwaltsgebühren, § 1 Rn 45.

Unser Seminarprogramm

für das 2. Halbjahr ist online!



Deutsche**Anwalt**Akademie

**Jetzt informieren
und buchen!**

Unser tagesaktuelles Programm finden Sie unter

www.anwaltakademie.de





BENJAMIN SCHAUB

Benjamin Schauß ist Rechtsanwalt bei der überregionalen Wirtschaftskanzlei Aderhold Rechtsanwaltsgesellschaft mbH. Im Bereich des Bank- und Finanzrechts berät und vertritt er in erster Linie Banken, Finanz- und Zahlungsverkehrsdienstleister.

 www.aderhold.legal

BERUFUNGSBEGRÜNDUNG IM ZIVIL-PROZESS – FORMELLE UND INHALTLICHE ANFORDERUNGEN

Nachdem die Berufung fristgerecht binnen eines Monats (§ 517 ZPO) eingelegt worden ist, ist diese gemäß § 520 ZPO auch form- und fristgerecht zu begründen. Dabei sind gewisse inhaltliche Anforderungen einzuhalten, von deren Erfüllung die Zulässigkeit des Rechtsmittels abhängt (§ 522 Abs. 1 ZPO). Diese Anforderungen werden vorliegend im Überblick dargestellt.

Bei der weit verbreiteten Begründung der „erforderlichen Rücksprache des Prozessbevollmächtigten mit der Partei“ ist Vorsicht geboten. Der Bundesgerichtshof hat einen erheblichen Grund nur für einen Fall bejaht, in dem der Prozessbevollmächtigte dargelegt hat, Anlass für die Rücksprache sei eine Tatsache, die sich erst aus der Gerichtsakte ergeben habe (BGH NJW 1991, 1359).

FRIST UND FRISTVERLÄNGERUNG

Zunächst ist die Frist zur Begründung der Berufung einzuhalten. Diese beträgt zwei Monate und beginnt gemäß § 520 Abs. 2 S. 1 mit der Zustellung des erstinstanzlichen Urteils, endet spätestens jedoch fünf Monate nach Verkündung des Urteils. Auf Antrag kann die Frist von dem Vorsitzenden verlängert werden, wenn der Gegner einwilligt (§ 520 Abs. 2 S. 2 ZPO). Nach Satz 3 kann die Frist auch ohne Einwilligung um bis zu einen Monat verlängert werden, wenn der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn der Berufungskläger erhebliche Gründe darlegt. Solche Gründe können Arbeitsüberlastung (BGH NJW 2010, 1610), Vergleichsverhandlungen (BGH NJW 1999, 430) oder Urlaub und Krankheit des Prozessbevollmächtigten oder der Partei selbst sein.

UNTERZEICHNENDER RECHTSANWALT ODER UNTERZEICHNENDE RECHTSANWÄLTIN TRÄGT VERANTWORTUNG

Die Berufungsbegründungsschrift muss nicht vom unterzeichnenden Rechtsanwalt oder von der unterzeichnenden Rechtsanwältin verfasst sein (BGH NJW 2005, 2709). Mit der Unterschrift übernimmt die betreffende Person aber die Verantwortung für die nicht von ihr verfasste Berufungsbegründung (BGH NJW 2005, 2709). Distanziert der unterzeichnende Anwalt oder die Anwältin sich unmissverständlich von dem Inhalt (BGH NJW-RR 2017, 686), liest die Begründungsschrift gar nicht (BGH NJW 2008, 1311) oder nur flüchtig (BGH NJW-RR 1998, 574), ist die Berufung nicht ordnungsgemäß begründet.

BERUFUNGSANTRÄGE

Oft wird in der Praxis bloß die Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung beantragt. Obgleich dieser Antrag grundsätzlich ausreichend ist, weil er in der Regel die Weiterverfolgung des bisherigen Sachbegehrens als Ziel des Rechtsmittels erkennen lässt (NJW 2006, 2705), ist es empfehlenswert, sich bei den Sachanträgen an den gesetzlichen Vorgaben zu orientieren. Das Gesetz unterscheidet zwischen „Abänderung“ im Falle der Sachentscheidung (§§ 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 1, 528 S. 2, 717 Abs. 2 ZPO) und der ausnahmsweisen „Aufhebung“ (§ 538 Abs. 2 S. 1 ZPO). Die Anträge könnten daher wie folgt lauten:

Es wird beantragt,

1. unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage abzuweisen (bzw. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von X zu zahlen),
2. hilfsweise: das angefochtene Urteil nebst dem zugrundeliegenden Verfahren aufzuheben und an das Amtsgericht (Landgericht) zurückzuverweisen,
3. weiter hilfsweise: die Revision zuzulassen.

BERUFUNGSGRÜNDE – WAS IST (NICHT) AUSREICHEND?

Nach § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO muss die Begründung – sofern der Berufungskläger nicht lediglich neue Angriffs- und Verteidigungsmittel nach Nr. 4 vorbringen möchte – auf den konkreten Fall zugeschnitten sein und erkennen lassen, aus welchen tatsächlichen und rechtlichen Gründen der Berufungskläger das angefochtene Urteil für unrichtig hält (BGH NJW-RR 2019, 180).

Nicht ausreichend sind:

- formelhafte Wendungen (BGH NJW-RR 2002, 1499),
- allgemeine Redewendungen und die pauschale Rüge, die Auffassung des Erstrichters sei falsch oder die Anwendung einer bestimmten Vorschrift irrig (Ball, in: Mucielak/Voit, ZPO, § 520, Rn. 29),
- die bloße Wiederholung des erstinstanzlichen Vorbringens (BAG NJW 2005, 1884).
- Ist die Berufung jedoch ausreichend begründet und damit zulässig, so hat sich das Berufungsgericht mit dem Prozessstoff, mit Ausnahme nicht von Amts wegen zu berücksichtigender Verfahrensmängel

(§ 529 Abs. 2 S. 1), auch insoweit umfassend zu beschäftigen, auch wenn die Berufungsgründe auf diese Punkte möglicherweise nicht abgezielt haben (BGH NJW 1993, 2318).

FAZIT: BERUFUNGSVERWERFUNG DURCH SORGFÄLTIGE ARBEIT VERHINDERN

Genügt die Berufungsbegründung nicht den Anforderungen des § 520 Abs. 3 ZPO oder wird die Berufung nicht oder nicht fristgerecht begründet, so ist die Berufung nach § 522 Abs. 1 als unzulässig zu verwerfen. Da fehlende Angaben nach Fristablauf nicht nachgeholt werden können (BGH NJW-RR 2015, 511) und auch eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zur Ergänzung einer zwar fristgerecht eingereichten, aber inhaltlich unzureichenden Berufungsbegründung nicht in Betracht kommt (BGH NJW-RR 2018, 490), ist bei der Berufungsbegründung (wie immer) höchste Sorgfalt an den Tag zu legen.

Mit kollegialen Grüßen


Benjamin Schauß



DR. ANETTE SCHUNDER-HARTUNG

Dr. Anette Schunder Hartung ist seit über 30 Jahren Juristin und war in dieser Zeit in unterschiedlichen Positionen tätig, u. a. als Schriftleiterin der NJW-Gruppe und zuletzt als Chefredakteurin des Anwaltshandbuchs Kanzleien in Deutschland. Zudem hatte die Rechtsanwältin an der Frankfurter Universität von 2008 bis 2013 den Lehrauftrag für Vergaberecht inne. Seit 2015 berät sie als Inhaberin von aHa Strategische Geschäftsentwicklung mit ihrem Team Kanzleien, Unternehmen, Medienhäuser und Hochschulen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

 aha-entwicklung.de

DIE AGILE KANZLEI – MODEBEGRIFF ODER ECHTER MEHRWERT FÜR DIE ANWALTSCHAFT?

Agiles Arbeiten ist zum Modebegriff geworden. Seit geraumer Zeit fluten einschlägige Ratgeber den Markt, die versprechen, „Ihr Unternehmen dynamischer, flexibler und leistungsfähiger zu gestalten“¹ und „fokussiert, schnell und flexibel zum Erfolg“² zu gelangen. Grob gesagt, geht es dabei um sich herantastende Vorgehensweisen bei verstärkter Selbststeuerung in bestimmten Rahmenstrukturen. Aber sind entsprechende Modelle auch für Anwaltskanzleien zu empfehlen?

DIE FRAGE NACH DEM WARUM: VON FISCHEN UND ANGLERN

Kanzleien sind Wirtschaftsunternehmen, einerseits. Und zwar solche, die in einem zunehmend heiklen wirtschaftlichen Umfeld navigieren³. Andererseits weisen sie gegenüber anderen Unternehmen zahlreiche Besonderheiten auf – darunter objektiv die eines überproportional großen Anteils an mitspracheberechtigten Partnern. Während in anderen Konzernen und Betrieben bei aller Teilhabe doch regelmäßig durchstrukturierte Hierarchien anzutreffen sind, dominieren in mancher Sozietät die An-

teilseigner das Geschehen nicht nur gefühlt, sondern nahezu nach Köpfen. Das verkompliziert Einigungsprozesse in einem Maße, wie man es sich draußen kaum vorstellen kann.

Subjektiv ist zudem eine gewisse Grundreserviertheit bei überdurchschnittlicher Veränderungsresistenz zu beobachten, wenn man Jurist:innen mit anderen Berufsgruppen vergleicht. Beides zusammen genommen führt in vielen Fällen und/oder Teilbereichen zu jahrelangem Stillstand selbst auf Kernfeldern der Geschäftsentwicklung⁴.

Als heikel hat sich dieser Umstand schon in den Zehnerjahren bei zunehmender Beschleunigung der digitalen Transformation erwiesen. Während beispielsweise im Bankwesen schon längst nicht mehr über das „Ob“, sondern über den besten Robo-Advisor diskutiert wurde, behaupteten viele Anwältinnen und Anwälte noch immer ungerührt, ihre Rechtsdienstleistungen seien unautomatisierbar. Welche ernsthafte Konkurrenz Onlinedienste in juristischen Alltagsfragen für viele Kolleginnen und Kollegen darstellen, tritt erst jetzt allmählich zutage.

¹ Scheller, Auf dem Weg zur agilen Organisation, München 2017.

² Braun/Krauß, Agile Power Guide, Düsseldorf 2019.

³ Schunder-Hartung, Erfolgsfaktor Kanzleikultur, Wiesbaden 2020.

⁴ vgl. Schunder-Hartung, Neue Handlungsmuster für das digitale Zeitalter, in: Schulz/Schunder-Hartung, Recht 2030, Frankfurt 2019.

Und nun die Veränderung der Arbeitswelt im Zuge der Covid-19-Krise: Wir leben in einer VUKA-Welt, die kompliziert ist, schnell, unsicher und unvorhersehbar. Genau dafür stehen nämlich die Anfangsbuchstaben Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambivalenz bzw. Ambiguität. Seit Beginn des letzten Jahres ist das Veränderungstempo dann noch einmal weiter hochgeschwungen. Allenthalben werden neue Arbeitsmodelle erprobt und eingefordert ... und wieder sollen Anwaltskanzleien „ohne“ auskommen? Aber vielleicht ist ja das agile Unternehmen auch nur ein Phantom?

VOM ICH ZUM WIR? LEITIMPULSE FÜR AGILE FÜHRUNG

Die Unternehmensrealität spricht eine andere Sprache. Hier haben sich selbst große

DAX-„Tanker“ wie die Automobilhersteller BMW und Mercedes und der Versicherungskonzern Allianz agilen Arbeitsformen verschrieben. Für den Energieriesen E.ON wiederum hat unlängst Martin Kistermann im Rahmen der Tochtergesellschaft eprimo GmbH die Herausforderung übernommen, eine hierarchische Organisation in eine agile Organisation zu überführen. Seine Erfahrungen schildert er ebenso ausführlich wie anschaulich in unserem aktuellen Buch. Dabei geht es um die Grundlagen einer Strukturänderung ebenso wie um mobiles Arbeiten im agilen Kontext.

Einem Angelausflug gleicht das Ganze danach nicht. So geraten nicht nur die Führungskräfte unter erheblichen Veränderungsdruck. Auch die Personalauswahl verändert sich. Als Leitimpulse formuliert Kistermann die Entwicklungen:

- ▶ vom Ich zum Wir,
- ▶ von der Anpreisung zur Selbstverantwortung,
- ▶ vom Mitspracherecht zur Mitsprachepflicht und
- ▶ vom Fehlervermeiden zum Ausprobieren.

Da hier aber wie überall sonst im Wirtschaftsleben der Leitsatz gilt, dass der Köder dem Fisch schmecken muss, wird sich die mitarbeiter- und mandantenangelnde Kanzlei sich dem nicht verschließen können. Schwierig oder nicht: Wenn und sobald wirtschaftliches Umfeld und Leuchtturmandanten sich agilen Konzepten annähern, führt auch für Kanzleien daran kein Weg vorbei.

Spezialisierungslehrgang
Zertifizierter HR-Manager

Wo eins ins andere greift,
sind besondere
Skills gefragt.

Photo: Gettyimages



Wir zeigen Ihnen praxiserprobte Fallbeispiele, aktuelle Methoden und innovative Praktiken.

Als HR-Fach- oder Führungskraft sind Ihre heutigen und zukünftigen Herausforderungen ebenso komplex wie anspruchsvoll.

Um der dynamischen Entwicklung dieses Fachbereichs gerecht zu werden, ist Weiterbildung essenziell. Und genau hier setzt unser praxisorientierter Zertifikatslehrgang an.

www.fachseminare-von-fuerstenberg.de/hr-manager

AGILE METHODEN IN DER PRAXIS

Eines vorweg: Agiles Arbeiten ist auch eine Organisationsform. Kennzeichnend für ein agiles Projektmanagement ist ein eingangs eher unscharfes Anforderungsprofil, an den sich kein sequenzieller, sondern ein sich schleifenförmig wiederholender Entwicklungsprozess anschließt. Dabei gibt es viel Spielraum für Versuch, Irrtum, frühzeitiges Feedback und Nachbesserung. Statt zahlreicher separater Spezialisten im Team dominiert die gemeinsame Verantwortung. Auch die Aufwandsschätzung erfolgt gemeinsam im Team.

Damit der Prozess organisatorisch nicht aus dem Ruder läuft, haben sich bestimmte Techniken wie das Anlegen von (Achtung, feststehende englischsprachige Begriffe:) Task Boards und das Durchführen täglicher Daily Standup-Meetings bewährt. Im Rahmen von Timeboxings und Definitions of Done (DoDs) gibt es wirklich feste Zeit- und Fertigstellungsfestlegungen usw. In methodischer Hinsicht hat sich zudem die Arbeit mit sog. Scrum-Teams durchgesetzt, die gegenüber den Stakeholdern in Mandantschaft, Kanzleimanagement usw. als Product Owner, Entwickler und Scrum Master für den Erfolg, die technischen Funktionalitäten und das Rahmenwerk des Projektes geradestehen. Gearbeitet wird in Entwicklungszyklen von meist einer bis vier Wochen, den Sprints, und zwar auf ein im

Scrum-Team definiertes Sprint-Ziel hin. Dabei passt das Team seine Vorgehensweise und Zielerfordernisse, das Product Backlog, fortlaufend an.

Damit ist es aber nicht getan: Entscheidend ist die innere Einstellung. Ausschlaggebend für den Erfolg oder Misserfolg agiler Konzepte ist die Haltung, mit der die Beteiligten an den Wandlungsprozess herangehen. Und an diesem Punkt geht es natürlich nicht von heute auf morgen: Wer sequenziell geordnete Abläufe gewohnt ist, dem mögen die so typischen Rückkopplungsschleifen nicht ohne Weiteres liegen. Hier heißt es:

- Verstehen,
- beobachten,
- einen Standpunkt entwickeln und einnehmen,
- Ideen kreieren,
- (frühzeitig) einen Prototyp für das angedachte Produkt bzw. die angedachte Dienstleistung entwickeln,
- testen und
- einen Rückbezug herstellen,

und das immer wieder, und immer gerne immer wieder von vorne. Zudem steigt der Abstimmungsbedarf, und das, um noch einmal Kistermann zu zitieren, nicht nur untereinander, sondern auch mit nicht agil arbeitenden Partnern. Hier ist zu klären:

- Ist die Sprache die gleiche?
- Wem muss ich welche Mitteilung machen?

- Mit wem habe ich mich abzustimmen?

Schließlich sind – auch durch die oben schon angesprochenen Rollenzuweisungen – einige grundlegende Missverständnisse von vornherein aktiv zu vermeiden:

- Selbstorganisation ist nicht Selbstverwirklichung, und
- cheflos ist nicht dasselbe wie führungslos, denn
- ein Ziel steht fest: Das Ergebnis muss auch am agilen Ende stimmen!

Insoweit sind nicht nur Änderungsbereitschaft, sondern auch Selbstdisziplin und Kritikfähigkeit jeder und jedes Einzelnen gefragt.

DIE FRAGE NACH DEM WIE: WIR BAUEN EINEN SPAGHETTITURM

Wohin traditionelle Zusammenarbeit einerseits, agile Zusammenarbeit andererseits führen können, zeigt schließlich ein berühmtes Teambuilding-Spiel. Die auf Peter Skillman zurückgehende „Marshmallow Challenge“ verlangt von kleinen Teilnehmergruppen den Bau eines möglichst hohen Turms aus ungekochten Spaghetti mit einem Marshmallow als krönendem Abschluss.

Dabei sollen Gruppen aus jeweils vier Personen innerhalb von 18 Minuten 20 Spaghetti, eine 1 m lange Klebebandrolle,

eine ebenso lange Bindfadenrolle, ein normal großes Marshmallow, eine Schere und eine rutschfeste Unterlage für den Tisch zu einem Bauwerk mit dem Marshmallow an der Spitze verbinden. Wer den höchsten Turm errichtet, gewinnt. Ich selbst habe mir bei diesem Spiel, wie es meine (mittlerweile erwachsenen) Kinder seinerzeit formuliert hätten, „echt den Frust geholt“. Wie viele Erwachsene war ich anfangs darauf trainiert, für unseren Turm die optimale Lösung zu finden.

Als ich das Experiment später in einer meiner aHa-Kanzleireihen wiederholte, zeigte sich dasselbe Bild: Alle Beteiligten ergingen sich erst einmal in ausgiebigen Planungsgesprächen. Als sie schließlich zur Tat schritten, waren schon viele Minuten verstrichen. Diese Zeit fehlte den Beteiligten durchweg zum Ende hin. Wenn sie schließlich das Marshmallow auf die Spitze steckten und die ganze Konstruktion zusammenbrach, hatten sie kaum mehr Zeit eine neue zu bauen – und erlebten wie ich eine klassische Ergebniskrise.

Umso erstaunter waren wir dann über ein Video von Wujec mit dem aufschlussreichen Titel: [„Kindergartenkinder schlagen BMWler“](#). Anders als wir Anwältinnen und Anwälte, anders auch als die BMW-Kolleg:innen, hatten die Kleinen gleich begonnen mit dem Bauen von Prototypen – einen nach dem anderen. Ihre Konstruktionen, anfangs recht ulkig, wurden ständig

besser, und schließlich hielten sie im wahren Wortsinne stand. Wobei alle beteiligten Kinder unmittelbar Feedback darüber bekamen, was funktionierte und was nicht, und sich zudem prächtig miteinander amüsierten.

FAZIT: VERÄNDERTES SELBSTVERSTÄNDNIS DER BETEILIGTEN

Das Marshmallow-Experiment zeigt es: Probieren geht über Studieren. Dabei wird

nicht alles zu jeder Zeit und in jeder Konstellation funktionieren, das ist aber auch gar nicht erforderlich. Dass die Kanzleiaußenwelt zunehmend agiler wird, ist aber Grund genug, sich dem agilen Arbeiten auch hier einmal zuzuwenden. Das gilt sowohl objektiv-konzeptionell, als auch vor allem subjektiv mit Blick auf die damit verbundene Arbeitshaltung. Im Kern ist die agile(re) Kanzlei nämlich keine veränderte Organisationsform, sondern vor allem mit einem weniger traditionellen, fortschrittlicheren Selbstverständnis ihrer Protagonisten verbunden.

DREI TIPPS FÜR IHRE KANZLEIARBEIT

☛ TIPP 1

Für agile Arbeitsformen könnte das Kästner'sche Sprichwort, „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es“, geradezu erfunden worden sein. Auf die Gefahr hin, dass nicht alles gleich glattläuft: Legen Sie einfach los. „Fail fast“, das schnelle vorläufige Scheitern, gehört zu den Erfolgsrezepten agilen Arbeitens.

☛ TIPP 2

Agile Transformation muss vorgelebt werden – das heißt, sie beginnt auf der Führungsebene. In der Kanzlei ist die Partnerschaft daher von Anfang an sichtbar in agile Handlungsmuster und -prozesse einzubeziehen. Und so sehr die vorgenannten Fehler erlaubt sind: Abfällige Bemerkungen und eine Abkehr hinter verschlossenen Türen verbieten sich.

☛ TIPP 3

Es muss nicht gleich „Die agile Kanzlei“ als solche sein, die der herkömmlich arbeitenden Kanzlei nachfolgt. Aber gerade weil es hier nicht nur schwarz und weiß gibt, sollten Sie nicht alles beim Alten lassen. Der Markt der Zwanziger Jahre wird es Ihnen danken.

Mit kollegialen Grüßen

A. Schunder

Dr. Anette Schunder-Hartung



IMPRESSUM

FFI-Verlag

Verlag Freie Fachinformationen GmbH

Leyboldstraße 12
50354 Hürth

Ansprechpartnerin

für inhaltliche Fragen im Verlag:
Jasmin Kröner

☎ 02233 80575-13
kroener@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: 978-3-96225-080-5

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.

IMPRESSUM UND PARTNER

Partnerunternehmen



☎ 0800 5784-733

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



☎ 040 44183-110

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



☎ 089 38189-747

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



☎ 0800 7264-276

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



DeutscheAnwaltAkademie

☎ 030 7261-530

daa@anwaltakademie.de
www.anwaltakademie.de



☎ 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



Deutschlands führender Büroservice für Rechtsanwälte und Notare

☎ 0800 60040-034

Anwaltssekretariat.de ist ein Service der eburo AG
www.anwaltssekretariat.de/mkg



☎ 030 32775-532

info@advo-discount.de
www.advo-discount.de



☎ 02233 8057-512

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

Kollegiale Kooperationen mit



Deutscher Anwaltverein

FORUM Junge Anwaltschaft



Deutscher Anwaltverein

Arbeitsgemeinschaft
Kanzleimanagement



BayerischerAnwaltVerband



SH
Selbsthilfe der
Rechtsanwälte e.V.



MünchenerAnwaltVerein e.V.



KölnerAnwaltVerein
e.V.








HAV
HAMBURGISCHER
ANWALTVEREIN e.V.

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.