FACHINFO-MAGAZIN

MKG

MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

ffi Verlag
Freie Fachinformationen

Von erfahrenen Praktikern für junge Juristen

Ausgabe 05/18

KARRIERE

Wohin soll es gehen?
Mit dieser Strategie finden Sie Ihren Berufsweg

Fee Rahel Schlaegel

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

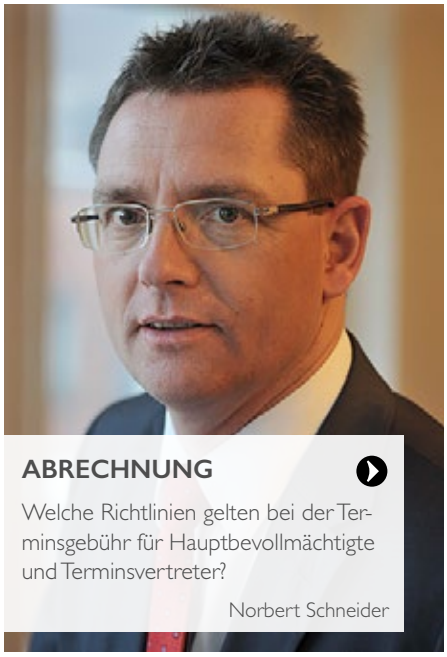
Zur Einführung des Musterfeststellungsverfahrens – kollektiver Rechtsschutz made in Germany

Vincent Döbrich

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Artikelserie Arbeitswelt 4.0
Private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz?

Petra Geißinger



ABRECHNUNG

Welche Richtlinien gelten bei der Terminsgebühr für Hauptbevollmächtigte und Terminsvertreter?

Norbert Schneider

KANZLEIPRAXIS

Wie Sie als Anwalt verständlich kommunizieren

Dr. Anja Schäfer

VERANSTALTUNGSBERICHT

IURRATIO Jobs Awards 2019: Müssen Kanzleien bald um Nachwuchs kämpfen?

Bettina Taylor

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

juris Das Rechtsportal
schweitzer Fachinformationen
beck-online DIE DATENBANK
RA-MICRO KANZLEISOFTWARE
DATEV
DeutscheAnwaltAkademie
Fachseminare von Fürstenberg
TalentRocket LAW
FORMblitz

Gratis
Gutscheinhefte

Aktuelle Fachzeitschriften und Datenbanken kostenlos testen!

8 Gutscheine pro Heft!

Wählen Sie aus 5 Themen:

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

Fordern Sie am besten gleich Ihre gewünschten Gutscheinhefte an:
b.mahlke@schweitzer-online.de
Stichwort: MkG2019

GRATIS DOWNLOAD

Schweitzer Thema
Interessante, wissenswerte Aspekte aus der Berufspraxis
https://www.schweitzer-online.de/info/Praxiswissen-fuer-Rechtsanwaelte/

Der Schweitzer Webshop:
www.schweitzer-online.de

schweitzer
Fachinformationen

MKG

INHALT

Fee Rahel Schlaegel

KARRIERE
Wohin soll es gehen? Mit dieser Strategie finden Sie Ihren Berufsweg
Von Fee Rahel Schlaegel 4

Vincent Döbrich

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG
Zur Einführung des Musterfeststellungsverfahrens – kollektiver Rechtsschutz made in Germany
Von Vincent Döbrich 6

Petra Geißinger

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG
Artikelserie Arbeitswelt 4.0 – Private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz?
Von Petra Geißinger 8

Norbert Schneider

ABRECHNUNG
Welche Richtlinien gelten bei der Terminsgebühr für Hauptbevollmächtigte und Terminsvertreter?
Von Norbert Schneider 11

Dr. Anja Schäfer

KANZLEIPRAXIS
Wie Sie als Anwalt verständlich kommunizieren
Von Dr. Anja Schäfer 13

Bettina Taylor

VERANSTALTUNGSBERICHT
IURRATIO Job Awards 2019:
Müssen Kanzleien bald um Nachwuchs kämpfen?
Von Bettina Taylor 15

VORANKÜNDIGUNG
Das Fachinfo-Magazin „Legal Tech für Einsteiger" von Ilona Cosack und Tobias Reinhardt
Von Ihrer FFI-Redaktion 17

MKG
MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

DAS FACHINFO-MAGAZIN VON ERFAHRENEN PRAKTIKERN FÜR JUNGE JURISTEN

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

Die Ausgabe 5 erscheint uns ganz ungewohnt: Diesmal gibt es nämlich keinen Beitrag zum Dauerbrenner beA oder DSGVO. Wir sehen es als ein gutes Zeichen, dass es in der zweiten Jahreshälfte zu diesen Themen weniger zu berichten gibt, auch wenn wir uns daran erst gewöhnen müssen. Sollte es doch etwas Neues geben, halten wir Sie auf mkg-online.de selbstverständlich auf dem Laufenden. In der Zwischenzeit widmen wir uns neuen Themen!

Den Einstieg in diese Ausgabe macht Rechtsanwältin und Recruiting-Expertin Fee Rahel Schlaegel mit einem klassischen Karrierethema: Wie gelingt der Kanzleiwechsel? Sie erklärt, welche Faktoren berücksichtigt werden müssen, damit man als Jurist/-in den Arbeitgeber findet, der zu einem passt.

Das Thema von Vincent Döbrich erfuhr in den letzten Monaten viel Medienaufmerksamkeit: Der Dieselskandal hat das Inkrafttreten der Musterfeststellungsverfahren beschleunigt und soll Verbraucherrechte stärken. Hält das Gesetz dieses Versprechen? Der Handels-, Vertrags- und Vertriebsrechtler klärt darüber auf, was Mandanten erwarten können und was nicht.

In dieser Ausgabe geben wir außerdem den Startschuss für die Artikelserie „Arbeitsrecht 4.0". Darin bringt Arbeitsrechtlerin Petra Geißinger Ihnen näher, welche juristischen Fragen in der digitalen Arbeitswelt von Bedeutung sind und an Relevanz zunehmen. Im ersten Teil klärt sie darüber auf, was bei privater Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz zu beachten ist.

In der Rubrik „Abrechnung" geht es wie immer ums Geld: Gebührenexperte Norbert Schneider erklärt, welche Richtlinien bei der Terminsgebühr für Hauptbevollmächtigte und Terminsvertreter gelten.

Aller Anfang ist schwer, besonders als Anwalt/-in! Deshalb beantwortet Autorin, Rechtsanwältin und Karriere-Coach Dr. Anja Schäfer eine Frage, die man im Jurastudium nicht anspricht, sich aber jede/-r Anwalt/-in früher oder später stellt: Wie kommuniziere ich richtig mit schwierigen Mandanten?

Zu guter Letzt berichten wir vor Ort von den IURRATIO Job Awards in Frankfurt am Main. Auf der Preisverleihung haben wir gelernt, warum das Thema Nachwuchsförderung für die gesamte Rechtsbranche immer wichtiger wird.

Auch wenn diese Ausgabe ohne DSGVO und beA auskommen muss, haben wir die Vermutung, dass das so manche/-n MkG-Leser/in erleichtert – getreu dem Motto: Zurück an die eigentliche Arbeit.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Bettina Taylor

BETTINA TAYLOR
Produktmanagement, FFI-Verlag

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

MKG ONLINE

MKG ist auch auf Facebook!
Lesen Sie hier unsere neusten Beiträge und geben Sie uns Ihr Feedback.

FEE RAHEL SCHLAEGEL

Fee Rahel Schlaegel ist Volljuristin und Beraterin bei Schollmeyer&Steidl, einer auf den juristischen Markt spezialisierten Personalberatung. Als gelernte Juristen blicken die Berater bei Schollmeyer&Steidl auf mehrjährige Tätigkeiten als Rechts- und Syndikusanwälte bei renommierten Wirtschaftskanzleien sowie namhaften Unternehmen zurück. Ihre Erfahrungen setzen sie in einem sehr spezifischen Markt seit über zehn Jahren effektiv ein.

www.schollmeyersteidl.com

WOHIN SOLL ES GEHEN?

MIT DIESER STRATEGIE FINDEN SIE IHREN BERUFSWEG

Ein Patentrezept für die ideale Karriere gibt es nicht. Eine gute Planung mit den richtigen Informationen kann jedoch vieles erleichtern und negative Erfahrungen ausschließen. Juristin und Legal Recruitment-Expertin Fee Rahel Schlaegel erklärt, wie sich eine juristische Karriere auch mit Unabwägbarkeiten ideal planen lässt.

Nach gut 16 Jahren als Rechtsanwältin in der freien Wirtschaft führte mich mein persönlicher Weg zum Legal Recruitment. Es gab auch vorher schon Unterbrechungen bzw. Nebenschauplätze. So entschied ich mich nach vier Jahren erfolgreicher Kanzleiarbeit für die Aufnahme eines redaktionellen Volontariats in einer Fernsehproduktionsfirma in Köln.

Auch danach war ich neben der anwaltlichen Arbeit fachjournalistisch tätig. Als ständige Autorin für das Fachmagazin des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen kam ich mit vielen Juristen verschiedenster Fachrichtungen und Senioritäten ins Gespräch und stellte mir immer häufiger die Frage nach den individuellen Karriereschritten meiner Interviewpartner. Welchen Berufseinstieg haben sie gewählt? An welchen Punkten sind sie abgebogen? Das brachte mich zu meinem jetzigen Arbeitgeber.

Seit gut einem halben Jahr bin ich nun als Beraterin in einem auf juristische Personalberatung spezialisierten Unternehmen tätig und helfe ehemaligen Kolleginnen und Kollegen, ihren ganz persönlichen Weg zu finden.

KARRIEREPLANUNG HÖRT NICHT AUF

Für die meisten Juristen beginnt die Karriereplanung schon während des Studiums und hält das gesamte Berufsleben an. Erfahrungsgemäß wird es immer wieder Situationen geben, in denen man im Hinblick auf das persönliche Fortkommen und die Geschäftsentwicklung den eigenen Weg überdenken möchte oder muss. Die erste Weichenstellung nach dem Referendariat wirft bereits Fragen auf: Möchte ich in den öffentlichen Dienst, wage ich den Schritt in die Selbständigkeit oder suche ich ein Anstellungsverhältnis in einer Kanzlei oder einem Unternehmen? An dieser Stelle sollen insbesondere die letzten beiden Optionen beleuchtet werden.

WELCHER ARBEITGEBER PASST ZU MIR?

Zunächst gilt es, den Arbeitgeber zu finden, der den eigenen Vorstellungen am ehesten gerecht wird. Arbeite ich gerne im Team oder eher eigenständig? Möchte ich mich früh spezialisieren oder erst einmal breit aufstellen? Möchte ich international arbeiten? Was möchte ich verdienen und wo sehe ich mich in drei, fünf und zehn Jahren? All dies sind Fragen, die es zu Beginn einer Karriere bestmöglich zu beantworten gilt. Hat man etwa das erklärte Ziel, in spätestens sieben bis acht Jahren Partner zu sein, sollte man sich sehr genau über die tatsächlichen Perspektiven, die die Kanzlei

bieten kann, erkundigen. Möchte man langfristig einen verantwortungsvollen Job in einem Unternehmen übernehmen, ist das Renommee der Kanzlei, in der man vorher war, oft entscheidend. Aufgrund der Vielzahl der Kanzleien am Markt – auch durch immer mehr Spin-Offs großer renommierter Einheiten – macht es Sinn, sich hier mit einem fachkundigen Berater, der einen guten Überblick über den juristischen Markt hat, auszutauschen.

WECHSEL ALS CHANCE

Eine Analyse der Berufslaufbahn in Zweijahresschritten hat sich bewährt. Dabei sollte die eigene Tätigkeit und das Umfeld hinterfragt und die Entwicklungen am Markt beobachtet werden. Gibt es vielleicht eine bessere Plattform und damit bessere Partnerschaftsaussichten in einer anderen Kanzlei? Bietet eine andere Einheit aufgrund anderer Aufstellung und Kostenstruktur bessere Verdienstmöglichkeiten? Garantiert ein neuer Job eine ausgewogenere Work-Life-Balance? Kann man sich in einer Boutique Kanzlei eine Nische schaffen und so ein Alleinstellungsmerkmal erarbeiten? All diese Punkte sollte man insbesondere in den ersten Jahren im Blick behalten, um bei der Jobsuche nicht unter Zeitdruck zu geraten. Ein solcher Druck zeigt sich dem Gegenüber in den mit Verspätung geführten Bewerbungsgesprächen sehr schnell. Fast alle Kanzleien wollen die bzw. den Neuen erst eine längere Zeit kennenlernen, bevor sie ihn zum Partner machen – es sei denn ein Kandidat kann von Anfang an einen absolut überzeugenden Businessplan vorlegen.

WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFTEN (WP) BIETEN BESONDERE PERSPEKTIVEN

Dass auch WP-Gesellschaften als Arbeitgeber eine Option für junge Juristen darstellen, ist nichts Neues. Auch jenseits der BIG 4 werden die Legal-Bereiche der WP-Gesellschaften immer weiter gestärkt und bieten jungen Anwälten Karrierechancen mit realistischen Partnerperspektiven. Der Imagewechsel ist hier längst vollzogen. Das Arbeiten an hochkarätigen Mandaten ist ebenso möglich wie bei Großkanzleien oder Boutiquen. Oftmals bietet sich für Juristen mit erster Berufserfahrung gerade hier die Chance, sich in einem neu etablierten Rechtsgebiet einen Namen zu machen und die erste Frau/der erste Mann am Standort zu werden.

KARRIERESTART ALS UNTERNEHMENSJURIST

Junior-Positionen in Unternehmen ohne erste Berufserfahrung sind die Seltenheit. Aber auch solche Stellen gibt es. Diese sind dann regelmäßig mit der Bereitschaft der Bewerber verbunden, sich zunächst sehr breit aufzustellen und sich ein Spezialgebiet zu erarbeiten. Im Wirtschaftsrecht wird jedoch in den meisten Fällen einschlägige Erfahrung aus einer spezialisierten Boutique oder einer größeren namhaften Einheit vorausgesetzt. Der Wechsel von der Kanzlei ins Unternehmen ist oftmals geprägt von dem Wunsch nach mehr unternehmerischem Arbeiten, einer früheren Einbindung in Entscheidungsprozesse und nicht zuletzt auch nach geregelteren Arbeitszeiten.

Am Ende muss bei jedem Wechsel unbedingt der menschliche Faktor stimmen. In diesem Punkt fühle ich mich als Beraterin sowohl Kandidaten als auch Kunden gegenüber verpflichtet.

Mit kollegialen Grüßen

Fee Rahel Schlaegel

TalentRocket

Deutschlands führende Karriere-Plattform für Juristen

Informationen zu mehr als
3.000 Arbeitgebern

Bewirb dich auf über
500 Jobs

Entdecke mehr als
700 Law Schools

Nimm teil an
wöchentlich
neuen Events

Mehr Informationen auf
www.TalentRocket.de

VINCENT DÖBRICH

Rechtsanwalt Vincent Max Döbrich ist Associate Partner bei Rödl & Partner in Nürnberg. Er berät seine nationalen und internationalen Mandanten im Handels-, Vertriebs- und Vertragsrecht und ist insbesondere im Konfliktfall deren Ansprechpartner. Die Prozessführung vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten bildet einen besonderen Schwerpunkt seiner Tätigkeit. Neben Streitigkeiten mit handels- bzw. vertriebsrechtlichem Hintergrund umfasst seine Expertise solche aus oder im Zusammenhang mit Unternehmenskaufverträgen.

www.roedl.de

ZUR EINFÜHRUNG DES MUSTERFESTSTELLUNGSVERFAHRENS – KOLLEKTIVER RECHTSSCHUTZ MADE IN GERMANY

Am 1. November 2018 tritt das Gesetz zur Einführung einer zivilprozessualen Musterfeststellungsklage in Kraft – Zeit für einen ersten Über- und Ausblick:

1. HINTERGRUND

Anders als in den USA ist dem deutschen Prozessrecht das Instrument der Sammelklage grundsätzlich fremd. Verbraucher sind darauf angewiesen, Ansprüche eigenständig geltend zu machen, sei der Streitwert auch noch so gering und der Anspruchsgegner als Großkonzern mit noch so unendlichen Mitteln zur effektiven Prozessführung ausgestattet. Dass sich Verbraucher in vielen Fällen schon aus wirtschaftlichen Überlegungen scheuen, eigene Ansprüche gerichtlich durchzusetzen, ist wenig erstaunlich und wird vom Gesetzgeber als „rationales Desinteresse" an der Verfolgung eigener Ansprüche bezeichnet.

Um Verbrauchern demgegenüber die Rechtsdurchsetzung zu erleichtern (und einer Empfehlung der EU-Kommission nachzukommen), hat der Gesetzgeber am 12. Juli 2018 beschlossen, die ZPO um ein sechstes Buch zu erweitern und in den §§ 606 bis 614 ZPO-neu ein Musterfeststellungsverfahren zu regeln.

Was kann dieses Verfahren leisten und was gerade nicht?

2. GRUNDSÄTZE UND GRENZEN DES MUSTERFESTSTELLUNGSVERFAHRENS

Kern der Regelungen zum Musterfeststellungsverfahren ist § 606 Abs. 1 S. 1 ZPO-neu:

> „Mit der Musterfeststellungsklage können qualifizierte Einrichtungen die Feststellung des Vorliegens oder Nichtvorliegens von tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für das Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen oder Rechtsverhältnissen (Feststellungsziele) zwischen Verbrauchern und einem Unternehmer begehren."

Ganz wesentlich ist hierbei, dass ausschließlich sogenannte qualifizierte Einrichtungen (legal definiert in § 606 Abs. 1 Satz 2 ZPO-neu) klagebefugt sind, in der Praxis vor allem Verbraucherschutzverbände. Der Gesetzgeber hat hiermit auf die unternehmensseitig bestehende Sorge reagiert, das Musterfeststellungsverfahren könnte eine ganze Klageindustrie hervorbringen. Zugleich bezweckt diese Regelung aber auch, dass Verbrauchern der Weg verwehrt bleibt, eigene Musterfeststellungsklagen zu erheben.

VERBRAUCHER MÜSSEN DENNOCH FOLGEPROZESS FÜHREN

Statthaft ist eine Musterfeststellungsklage dann, wenn mit dieser die Feststellung von Rechtsverhältnissen oder Anspruchsvoraussetzungen (Feststellungsziele) für eine Vielzahl von Verbrauchern gegenüber Unternehmern begehrt wird. Nicht vorgesehen ist hingegen eine Leistungsklage, mit der Folge, dass es qualifizierten Einrichtungen nicht möglich sein wird, für Verbraucher vollstreckbare Titel zu erstreiten. Verbraucher sind hierzu unverändert gehalten, einen eigenen Individualprozess gegen das Unternehmen auf Anspruchsgegnerseite zu führen.

VERBRAUCHER KÖNNEN SICH AUF GETROFFENE FESTSTELLUNGEN BERUFEN

Dies mag zur Frage führen, welchen Vorteil das Musterfeststellungsverfahren für Verbraucher überhaupt bereithält? Der eigentliche Vorteil liegt darin, dass sich Verbraucher in ihren Individualverfahren grundsätzlich auf die vorab im Musterfeststellungsverfahren getroffenen Feststellungen berufen können (§ 613 Abs. 1 ZPO-neu).

Diese Bindungswirkung – deren Reichweite durchaus zum Streitpunkt werden kann – gilt allerdings nur für Individualverfahren von Verbrauchern, die sich bis zum Ablauf des Tages vor Beginn des Termins des Musterfeststellungsverfahrens in einem hierfür vom Bundesamt für Justiz eingerichteten Klageregister angemeldet haben (sog. Opt-in-Verfahren). Die Anmeldung entfaltet über den ebenfalls am 1. November 2018 in Kraft tretenden § 204 Abs. 1a BGB-neu verjährungshemmende Wirkung und bezweckt mit Ausnahme der Anmeldegebühr in Höhe von EUR 10,00 keine Kosten oder Prozessrisiken für den Verbraucher.

3. FAZIT: ENDE DES „RATIONALEN DESINTERESSES"?

Dieser bislang weitreichendste Versuch des deutschen Gesetzgebers, kollektiven Rechtsschutz zu stärken, weckt sowohl Erwartungen als auch Bedenken und verdient jedenfalls große Neugierde. Ob es dem Gesetzgeber gelingen wird, das Phänomen des „rationalen Desinteresses" zurückzudrängen, ist dabei die zentrale Frage. Daran, dass Verbraucher auch nach Durchführung eines Musterfeststellungsverfahrens einen eigenen Prozess anstreben müssen, hat sich schließlich nichts geändert. Die mit einem solchen Prozess verbundenen Nachteile und Kostenrisiken müssten aus Sicht der Verbraucher demnach durch die infolge der Bindungswirkung des Musterfeststellungsurteils potentiell verbesserte prozessuale Ausgangslage aufgewogen werden.

Für die Beratungspraxis empfiehlt es sich, die Entwicklung dieser neuen Verfahrensart aufmerksam zu verfolgen, vor allem die zusätzliche (kostengünstige) Möglichkeit, die Verjährung zu hemmen, sollte bekannt sein.

Mit kollegialen Grüßen

Vincent Döbrich

WEITERE ECKPUNKTE:

- Sachliche Zuständigkeit der Oberlandesgerichte / allgemeiner Gerichtsstand des Unternehmens gilt ausschließlich
- Besondere Zulässigkeitsvoraussetzungen: Glaubhaftmachung, dass von den Feststellungszielen Ansprüche / Rechtsverhältnisse von mind. zehn Verbrauchern abhängen, Anmeldung von mind. 50 Verbrauchern im Klageregister
- Musterfeststellungsklagen und -urteile werden ebenfalls im Klageregister eingetragen (unentgeltliches Einsichtsrecht für jedermann)
- Sperrwirkung: Keine parallele Musterfeststellungsklage zu demselben Streitgegenstand
- Vergleich ist möglich, bedarf aber der gerichtlichen Genehmigung, Verbraucher können Austritt aus dem Vergleich erklären
- Rechtsmittel ist die Revision

Rechtssichere GRATIS-Vorlagen für Ihre Mandanten

Das Plus für Ihre Kanzleiwebsite

- **Attraktiver Mehrwert für die Homepage Ihrer Kanzlei**
- **Vom Wettbewerb abheben – Mandanten binden**
- **Sichtbarkeit im Internet erhöhen – mehr Mandate generieren**

1. Vorlagen auswählen und herunterladen
2. Auf der eigenen Website anbieten
3. Gratis-Download durch Mandanten

www.formblitz.de/kanzlei-website

PETRA GEIßINGER

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

www.kanzlei-geissinger.de

ARTIKELSERIE ARBEITSWELT 4.0 TEIL 1/5: PRIVATE NUTZUNG VON INTERNET UND E-MAIL AM ARBEITSPLATZ?

Zu vielen Jobs gehört heute ganz selbstverständlich die Nutzung von Internet und E-Mail. In der Regel stellt der Arbeitgeber die Arbeitsmittel zur Verfügung; er kann damit auch im Rahmen seines Weisungsrechts dem Arbeitnehmer vorgeben, wann, wie und in welchem Umfang dies zum Einsatz kommt. Der Arbeitgeber hat dabei den Rahmen des § 315 BGB und den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie den Datenschutz zu beachten.

GRUNDSÄTZLICH IST DIE PRIVATE INTERNETNUTZUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT NICHT ZULÄSSIG

Die spannende Frage ist jedoch, in welchem Umfang der Arbeitnehmer die technische Infrastruktur des Arbeitgebers für private Zwecke nutzen darf, also private E-Mails lesen und versenden, Social Media-Accounts checken, im Internet surfen und einkaufen. Der Arbeitnehmer hat sich vertraglich verpflichtet, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Daraus folgt, grundsätzlich ist dies während der Arbeitszeit nicht zulässig und auf die Pausenzeiten zu beschränken.

FOLGENDE GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN SIND DENKBAR:

- arbeitsvertragliches Verbot der privaten Internet- und E-Mail-Nutzung
- ausdrückliche Erlaubnis privater Nutzung durch den Arbeitgeber (ggfs. in zeitlichen Grenzen) im Arbeitsvertag selbst oder als Nachtrag
- ausnahmsweise durch betriebliche Übung (str.)
- konkrete Nutzungsrichtlinien der Geschäftsleitung im Intranet veröffentlicht
- kollektivrechtlich durch Betriebsvereinbarung

DeutscheAnwaltAkademie

Digitales Zeitalter – neue Anforderungen an das Arbeitsrecht (Arbeitsrecht 4.0)

14.12.2018 in Köln

(5 Vortragsstunden nach § 15 FAO)

FORMULIERUNGSBEISPIEL IM ARBEITSVERTRAG:

NUTZUNG DER BETRIEBLICHEN TELEKOMMUNIKATIONSMITTEL UND DATENVERARBEITUNG

Neben der betrieblichen Nutzung ist die private Nutzung des E-Mail-Systems und des Internets gestattet, soweit betriebliche Interessen nicht beeinträchtigt werden.

Das Internet darf nur mit der gültigen persönlichen Zugangsberechtigung genutzt werden. User-ID und Passwort dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Es dürfen ohne Zustimmung der Geschäftsführung bzw. des unmittelbaren Vorgesetzten keine fremden Programme/Dateien auf die Festplatte kopiert, über Diskette, CD-ROM, USB oder ähnliche Datenträger oder über das Internet auf dem Rechner installiert und/oder eingesetzt werden.

Auf Virenkontrolle ist zu achten. Virenschutzprogramme sind zu nutzen. Auftretende Störungen, einschließlich Angriffe durch Hacker, die mit einem Virenbefall in Zusammenhang stehen könnten, sind dem Systemadministrator/der Geschäftsführung unverzüglich zu melden.

Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen Inhalten, insbesondere rassistischer oder pornographischer Art ist verboten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, jede Nutzung des E-Mail-Systems und des Internets für die Dauer von maximal drei Monaten zu speichern, um die Einhaltung der obigen Bestimmungen anhand der gespeicherten Daten zu überprüfen. Der Arbeitnehmer erteilt insoweit die Einwilligung gemäß DSGVO.

Verstöße können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen wie z. B. Abmahnung, Schadenersatz, Kündigung.

ARBEITGEBER MUSS PERSÖNLICHKEITSRECHTE DES ARBEITNEHMERS WAHREN

Ob der Arbeitnehmer die vertraglichen/betrieblichen Vorgaben zur privaten Nutzung einhält, darf der Arbeitgeber kontrollieren. Doch nicht alles was technisch möglich ist, ist auch rechtlich zulässig. Dieser hat dabei das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung (vgl. hierzu zuletzt das Keylogger-Urteil des BAG vom 27.07.2017, Az. 2 AZR 681/16, **[Link zur Quelle]** den Datenschutz und, soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, die Mitbestimmungsrechte nach BetrVG zu beachten.

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

KEINE BAGATELLE: KONSEQUENZEN PRIVATER INTERNETNUTZUNG

Stellt der Arbeitgeber fest, dass der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten durch die (exzessive) private Nutzung von Internet und E-Mail während der Arbeitszeit verletzt, können diese Verstöße durchaus empfindliche Folgen für den Arbeitnehmer haben:

- Sperrung des Internetzugang am Arbeitsplatz
- zeitnahe Abmahnung (nicht zu häufig einzusetzen, da sonst Warnfunktion verloren geht)
- Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers und Dritter u. a. bei Virenbefall, Hacker-Angriffen
- Strafrechtliche Verfolgung, v. a. bei Verletzung von Urheberrechten durch illegale Downloads
- Bei schweren Verstößen ordentliche Kündigung, im Extremfall auch fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses

FAZIT: Es empfiehlt sich immer, klare Regeln festzulegen, entweder im Arbeitsvertrag, in Nutzungsrichtlinien gültig für alle Betriebsangehörige oder, bei Vorhandensein eines Betriebsrats, in eindeutigen Betriebsvereinbarungen, um Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von vornherein zu vermeiden.

Mit kollegialen Grüßen

Petra Geißinger

ARTIKELSERIE ARBEITSWELT 4.0

In unserer fünfteiligen Beitragsserie klärt RAin Petra Geißinger, Fachanwältin für Arbeitsrecht, über die juristischen Fallstricke hinter der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt auf. Im ersten Teil der Serie geht es um die private E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz.

Lesen Sie in unseren nächsten Ausgaben folgende Themen:

- Arbeitszeitrecht im digitalen Zeitalter
- Juristische Fragen hinter dem Homeoffice
- Überwachung von Arbeitnehmern (Video, GPS, Software)
- Social Media im Arbeitsrecht (Bewertungsportale, Recruiting/Bewerber)

NORBERT SCHNEIDER

Rechtsanwalt Norbert Schneider hat bereits zahlreiche Werke zum RVG veröffentlicht, u. a. Fälle und Lösungen zum RVG, AnwaltKommentar RVG und Das ABC der Kostenerstattung. Er ist außerdem Autor der Reisekostentabelle für auswärtige Anwälte und Mitherausgeber der AGS – Zeitschrift für das gesamte Gebührenrecht. Er gibt sein Know-how in etlichen Praktikerseminaren weiter und ist Mitglied des DAV-Ausschusses „RVG und Gerichtskosten".

www.anwaltkooperation.de

Noch mehr Abrechnungstipps von Norbert Schneider gibt es auf mkg-online.de/rvg/

WELCHE RICHTLINIEN GELTEN BEI DER TERMINSGEBÜHR FÜR HAUPTBEVOLLMÄCHTIGTE UND TERMINSVERTRETER?

Findet der Termin zur mündlichen Verhandlung vor einem auswärtigen Gericht statt, wird häufig ein Terminsvertreter als unterbevollmächtigter Anwalt im Namen der Partei beauftragt. Die Vergütung eines solchen unterbevollmächtigten Terminsvertreters richtet sich nach den Nrn. 3401 ff. VV RVG.

WANN EIN TERMINSVERTRETER ABRECHNEN KANN

Der Terminsvertreter erhält die Hälfte der Verfahrensgebühr des Hauptbevollmächtigten. Darüber hinaus erhält er unter den Voraussetzungen der Vorbem. 3 Abs. 3 VV RVG auch eine Terminsgebühr, wenn er an einem gerichtlichen Termin oder an einem von einem gerichtlichen Sachverständigen anberaumten Termin teilnimmt.

Zusätzlich kann der Terminsvertreter nach dem eindeutigen Wortlaut der Nr. 3402 VV RVG auch eine Terminsgebühr verdienen, wenn er mit dem Gegner eine Besprechung zur Vermeidung oder Erledigung des Verfahrens führt. Dagegen kann ein Terminsvertreter keine sog. fiktive Terminsgebühr nach Anm. Abs. 1 Nr. 1 zu Nr. 3104 VV RVG verdienen, da Nr. 3402 VV RVG auf diese Tatbestände nicht verweist.

In diesem Rahmen können sämtliche Gebühren bei beiden Anwälten, also sowohl beim Hauptbevollmächtigten, als auch beim Terminsvertreter anfallen. Für die Verfahrensgebühr ist dies – wenn auch mit unterschiedlichen Gebührensätzen – eindeutig.

EINIGUNGSGEBÜHR KANN DOPPELT ANFALLEN

Zur Einigungsgebühr hat der BGH bereits seit Längerem klargestellt, dass auch diese doppelt anfallen kann, also sowohl für den Hauptbevollmächtigten, als auch für den Terminsvertreter, etwa wenn der Terminsvertreter im Termin zur mündlichen Verhandlung einen Vergleich unter Widerrufsvorbehalt schließt und der Hauptbevollmächtigte dann dem Mandanten dazu rät, den Vergleich nicht zu widerrufen (BGH AGS 2014, 202 = AnwBl. 2014, 454 = FamRZ 2014, 747 = ZfSch 2014, 344 = NJW-RR 2014, 763 = NJW-Spezial 2014, 284 = RVGreport 2014, 234 = RVGprof. 2014, 94).

Mit der Frage, ob die Terminsgebühr doppelt anfallen kann, insbesondere dann, wenn diese beim Hauptbevollmächtigten als fiktive Terminsgebühr entsteht, hatte sich das OLG Celle aktuell zu befassen (Beschl. v. 4.7.2018 – 21 WF 163/17).

§ 15 ABS. 2 RVG GILT FÜR JEDEN ANWALT

In der Sache ging es zunächst um die Frage, ob eine fiktive Terminsgebühr beim Hauptbevollmächtigten überhaupt noch entstehen kann, wenn eine „echte" Terminsgebühr beim Unterbevollmächtigten bereits angefallen ist. Das LG Mönchengladbach (AGS 2009, 266 = RVGreport 2009, 145) hatte den Anfall einer fiktiven Terminsgebühr in einem solchen Fall verneint. Es ist davon ausgegangen, dass eine fiktive Terminsgebühr dann nicht anfallen könne, wenn im Verfahren bereits eine echte Terminsgebühr angefallen sei.

Das OLG Celle weist jedoch zu Recht darauf hin, dass diese Auffassung nicht haltbar ist. Zwar kann in derselben Angelegenheit jede Gebühr nur einmal verlangt werden; sind allerdings mehrere Anwälte beauftragt, gilt § 15 Abs. 2 RVG für jeden Anwalt. Das heißt, jeder Anwalt kann die bei ihm anfallenden Gebühren nur einmal abrechnen; beide Anwälte können aber die Gebühren gesondert voneinander erheben.

Entsteht also beim hauptbevollmächtigten Anwalt eine sog. fiktive Terminsgebühr, nachdem beim unterbevollmächtigten Terminsvertreter bereits eine echte Terminsgebühr angefallen ist, können beide Gebühren gesondert abgerechnet werden. Sie sind auch gesondert zu erstatten.

BEISPIEL

In einem Rechtsstreit über 4.000,00 € wird vor dem auswärtigen Gericht ein Terminsvertreter bestellt, der am Termin zur mündlichen Verhandlung teilnimmt. Nach der mündlichen Verhandlung unterbreitet das Gericht einen Vergleichsvorschlag, dem der Hauptbevollmächtigte und auch der Gegner zustimmen, so dass das Gericht nach § 278 Abs. 6 ZPO das Zustandekommen dieses Vergleichs feststellt.

EINIGUNGSGEBÜHR ENTSTEHT NUR BEIM HAUPTBEVOLLMÄCHTIGTEN

Die Terminsgebühr ist jetzt für beide Anwälte angefallen; für den Terminsvertreter, weil er den Termin zur mündlichen Verhandlung wahrgenommen hat (Vorbem. 3 Abs. 3 S. 3 Nr. 2 VV RVG) und für den Hauptbevollmächtigten, weil er am Abschluss eines schriftlichen Vergleichs mitgewirkt hat (Anm. Abs. 1 Nr. 1 zu Nr. 3104 VV RVG). Die Einigungsgebühr entsteht nur beim Hauptbevollmächtigten.

Hätte der Terminsvertreter an dem Vergleich mitgewirkt, etwa indem der später vom Gericht unterbreitete Vorschlag in der mündlichen Verhandlung vorbesprochen und ausgehandelt worden wäre, dann hätte auch der Terminsvertreter eine Einigungsgebühr verdient, da nach Anmerkung zu Nr. 1000 VV RVG die Mitwirkung an Vertragsverhandlungen bereits ausreicht, um die Einigungsgebühr zu verdienen.

I HAUPTBEVOLLMÄCHTIGTER

1.	1,3 Verfahrensgebühr, Nr. 3100 VV RVG (Wert: 4.000,00 €)	327,60 €
2.	1,2 Terminsgebühr, Nr. 3104 VV RVG (Wert: 4.000,00 €)	302,40 €
3.	1,0 Einigungsgebühr, Nr. 1000, 1003 VV RVG (Wert: 4.000,00 €)	252,00 €
4.	Postentgeltpauschale, Nr. 7002 VV RVG	20,00 €
	Zwischensumme	902,00 €
5.	19 % Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV RVG	171,38 €
	Gesamt	**1.073,38 €**

II TERMINSVERTRETER

1.	0,65 Verfahrensgebühr, Nr. 3401, 3100 VV RVG (Wert: 4.000,00 €)	163,80 €
2.	1,2 Terminsgebühr, Nr. 3402, 3104 VV RVG (Wert: 4.000,00 €)	302,40 €
3.	Postentgeltpauschale, Nr. 7002 VV RVG	20,00 €
	Zwischensumme	486,20 €
4.	19 % Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV RVG	92,38 €
	Gesamt	**578,58 €**

Mit kollegialen Grüßen

Norbert Schneider

DR. ANJA SCHÄFER

Rechtsanwältin Dr. Anja Schäfer war acht Jahre für eine große mittelständische Kanzlei in NRW auf dem Gebiet des Verwaltungsrechts tätig. Heute unterstützt und berät sie von Berlin aus hauptsächlich Rechtsanwältinnen bei Fragen zur strategischen Ausrichtung, zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung, zur Kommunikation im Business sowie zum Auf- und Ausbau des eigenen Netzwerkes. Über eine authentische, klare Kommunikation mit Herz im Business spricht sie regelmäßig in ihrem Podcast, dem „Kommunikationstango". Neben ihrer Tätigkeit als Business-Coach und Mentorin ist sie Lehrbeauftragte an verschiedenen Hochschulen, hält Vorträge, gibt Workshops und engagiert sich im Deutschen Juristinnenbund sowie der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen.

www.anja-schaefer.eu

ALS ANWALT GEKONNT KOMMUNIZIEREN: SO VERSTEHEN IHRE MANDANTEN SIE ENDLICH

Haben Sie in oder nach Gesprächen mit Ihren – im Einzelfall auch potentiellen – Mandanten das Gefühl, dass Sie trotz vieler Worte nicht richtig oder nicht ausreichend verstanden wurden? Kommt es vor, dass Sie Ihren Mandanten so viele Informationen wie möglich innerhalb kurzer Zeit vermitteln wollen, um dann später festzustellen, dass die wichtigsten Punkte in der Informationsflut untergegangen sind?

Erfahren Sie von Rechtsanwältin und Coach Dr. Anja Schäfer, wie Sie im Austausch mit Ihren Mandanten mehr erreichen, indem Sie diese in den Fokus rücken, Ihre Kommunikationsqualitäten bewusst einsetzen sowie Ihre Stimme aktiv nutzen.

1. REDEN SIE BESSER, INDEM SIE DIE SPRACHE IHRES MANDANTEN SPRECHEN, NACHFRAGEN UND ZUHÖREN

In Gesprächen mit Mandanten kommt es meist weniger darauf an, diese mit allen Sach- und Fachinformationen zu versorgen. Häufig sind diese ohnehin damit überfordert. Schließlich sind sie keine Juristen.

Für Sie als Anwalt oder Anwältin ist es entscheidend, dass Sie in Besprechungen Ihren Mandanten in den Fokus rücken, indem Sie erstens deren Sprache sprechen und sich zweitens kurzfassen. Dies bedeutet, dass Sie juristische Sachthemen in der Alltagssprache und damit auch für Nichtjuristen verständlich sowie in komprimierter Fassung, d. h. in dem für den jeweiligen Mandanten verträglichen Maß, darstellen. Besonders am Anfang der Berufstätigkeit lohnt es sich, wichtige Punkte langer Schriftsätze vor Mandantengesprächen stichpunktartig zusammenzufassen, um diese dann verständlich und auf das Wesentliche beschränkt erläutern zu können.

Richten Sie – vor allem in länger dauernden Besprechungen – immer wieder proaktiv Verständnisfragen an Ihre Zuhörer. Auf diese Weise klären Sie, ob Ihr Gegenüber zum einen Ihren Ausführungen folgen konnte, und zum anderen diese tatsächlich verstanden hat. Gehen Sie nicht davon aus, dass Ihr Mandant Unklarheiten tatsächlich mitteilen wird. Fragen Sie bewusst nach und übergehen Sie auch den kleinsten ausgesprochenen Zweifel nicht. Nur wenn Ihrem Gegenüber alles klar ist, lohnt sich eine Fortsetzung Ihres Redebeitrags.

Hören Sie aktiv zu! Bereits der Schriftsteller Gottfried Keller stellte fest: „Mehr zuhören als zu reden – solches lehrt uns die Natur. Sie versah uns mit zwei Ohren, doch einer Zunge nur." Je mehr Sie über Ihre Mandanten wissen, um so mehr und um so leichter können Sie Zugang zu Ihnen gewinnen und diese überzeugen. Trainieren Sie sich daher beim Austausch mit anderen Menschen darin, bewusst zuzuhören. Das gelingt Ihnen, indem Sie sich für den Moment ganz auf die andere Person und deren Themen fokussieren, statt Ihre eigene Expertise einbringen zu wollen. Denn am liebsten reden Menschen mit Menschen, die gut zuhören können.

2. NUTZEN SIE STIMME UND SPRECHPAUSEN ALS BEWUSST EINGESETZTE KOMMUNIKATIONSINSTRUMENTE

Anwälte haben mitunter die Angewohnheit, zu schnell zu sprechen und die Wirkung von Sprechpausen zu unterschätzen. Geht es Ihnen auch so, dass Sie anderen in wenig Zeit möglichst viel erläutern wollen? Nach einer Studie des Allensbacher Instituts macht der fachliche Inhalt bei der Kommunikation nur 19 Prozent aus. 81 Prozent entfallen auf Gestik, Mimik und Stimme, deren Anteil regelmäßig, und nicht nur im Anwaltsalltag, unterschätzt wird.

Wer kommuniziert, repräsentiert und wird damit als Stimme seiner Kanzlei wahrgenommen. Im persönlichen Austausch wird die Wirkung der Stimme häufig falsch eingeschätzt. Sie hat einen Einfluss darauf, welche Inhalte Ihr Gegenüber wahrnimmt. Wenn Sie sich häufig verhaspeln oder Ihr Anliegen zu leise oder ohne Intonation vortragen, werden Sie mit Ihrer Expertise nicht ausreichend wahrgenommen.

Nicht selten passiert es bei Sachfragen, dass Sätze aneinandergereiht werden, ohne dass zwischendurch der „sprichwörtliche Punkt" gemacht wird, bei dem die Stimme nach unten geht. Die Wirkung dieser gefühlt endlosen Abfolge von neuen Fakten auf die Zuhörer ist fatal. Diese empfinden ihr Gegenüber als gehetzt und fühlen sich von der Informationsflut überfordert.

Abhilfe schaffen hier regelmäßig gesetzte „sprichwörtliche Punkte" am Ende eines jeden Satzes verbunden mit Sprechpausen. Machen Sie sich bewusst, dass diese Pausen Denkpausen für Ihre Mandanten sind. Auf diese Weise erreichen Sie nicht nur, dass Sie besser verstanden werden, sondern auch, dass das Gesagte eher behalten wird. Zudem werden Pausen von Zuhörern anders als von Ihnen selbst und damit keinesfalls als zu häufig oder zu lange wahrgenommen.

Nutzen Sie bewusst gesetzte Sprechpausen außerdem dazu, Ihre Rede zu strukturieren und dramaturgisch zu gestalten. Auf diese Weise ermöglichen Sie es Ihrem Gegenüber beispielsweise, wichtige Informationen von weniger wichtigen zu unterscheiden. Ein guter Anhaltspunkt dafür ist, wenn Sie selbst als Redner das Gefühl haben, dass Sie zu langsam sprechen. Dann ist es für Ihre Zuhörer genau richtig.

3. FAZIT: BEWUSSTER KOMMUNIZIEREN

Gehen Sie den Austausch mit Ihren Mandanten strategisch an und setzen Sie Ihre Kommunikationsqualitäten und -instrumente bewusst und zielorientiert ein. Kommunizieren Sie verständlich und auf den Punkt gebracht. Stellen Sie Verständnisfragen und hören Sie aktiv zu. Agieren Sie in dem Bewusstsein, dass die Stimme Ihre Inhalte transportiert. Setzen Sie mit ihr Akzente, lenken Sie die Aufmerksamkeit auf die für Sie wichtigen Passagen und achten Sie auf Pausen. Denn dies alles wirkt sich positiv auf Ihre Zuhörer und damit auch auf Sie aus.

PS: Wie es Ihnen gelingt, die richtigen Fragen zu stellen und zu erfahren, welchen Nutzen oder Vorteil Ihre Mandanten erwarten, oder welcher Bedarf bzw. gar rechtliches Problem es zu erörtern gilt, hören Sie in Folge 16 meines Podcasts „Kommunikationstango" unter **anja-schaefer.eu** (Stand: 17.09.2018).

Mit kollegialen Grüßen

Dr. Anja Schäfer

Von Arbeitsrecht bis Zivilrecht.

beck-online
DIE DATENBANK

beck-online – einfach, komfortabel und sicher.

beck-online ist aus dem Arbeitsalltag **nicht mehr wegzudenken.** Juristen, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Personalleiter und viele weitere Berufsgruppen profitieren bei ihren Recherchen vom hohen Qualitätsstandard dieser Datenbank. Hinter beck-online steckt vor allem die langjährige Verlagserfahrung des Hauses **C.H.BECK,** aber auch das geballte Wissen von mittlerweile rund **60 Fachverlagen und Kooperationspartnern.** Damit schöpfen Sie bei jeder Suche aus dem Vollen und können das gefundene Ergebnis bei Bedarf mühelos nach allen Seiten absichern. So einfach war das Recherchieren noch nie.

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

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

C.H.BECK

BETTINA TAYLOR
Produktmanagement, FFI-Verlag

www.ffi-verlag.de

Ehrung der Siegerkanzlei Hogan Lovells

Gruppenbild aller Teilnehmer

IURRATIO JOBS AWARDS 2019: MÜSSEN KANZLEIEN BALD UM NACHWUCHS KÄMPFEN?

Für Anwaltskanzleien wird es immer wichtiger, sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. Die Karriereplattform IURRATIO Jobs kürte am 11. Oktober erstmals die besten Anwalts-kanzleien als Arbeitsgeber für Refe-rendare und setzte damit ein Zeichen in Zeiten des Nachwuchsmangels.

HOGAN LOVELLS ALS BESTER ARBEITGEBER DEUTSCHLANDS AUSGEZEICHNET

Damit angehende Referendare als Berufseinsteiger einschätzen können, wo sie am besten aufgehoben sind, hat IURRATIO zum ersten Mal ein Ranking erstellt und am 11.10.2018 bei einer offiziellen Preisverleihung im Frankfurter Steigenberger Hotel die 50 besten Arbeitgeber für Referendare gekürt. Auch für die Regionen Nord-, Süd-, Ost- und Westdeutschland wurden Gewinner gekürt. Die Großstädte Hamburg, München, Stuttgart, Berlin, Düsseldorf, Köln und Frankfurt am Main bekamen ebenso jeweils ein eigenes Ranking und wurden ergänzt durch die Kategorien für die beste Anwaltsboutique und die beste mittelständische Kanzlei Deutschlands. Die höchste Auszeichnung wurde in der Kategorie „Top Arbeitgeber" vergeben. Gewinner des Abends war mit gleich drei Preisen die Großkanzlei Hogan Lovells. Sie gewannen nicht nur die höchste Auszeichnung als bester Arbeitgeber in Deutschland, sondern wurden auch bester Arbeitgeber in den Großstädten München und Hamburg. Eda Aybey, Chefredakteurin des REF50 und Dr. Andreas Muth, Beiratsvorsitzender der Iurratio Media GmbH, führten als Moderatoren durch die Veranstaltung und übergaben den Gewinnern zusammen mit den Sponsoren der Preisverleihung ihren Preis.

PRAXISNÄHE IST FÜR REFERENDARE DAS TOPKRITERIUM

Neben dem eigenen Platz im Ranking dürften auf Seiten der mehr als 120 Teilnehmer auch die Bewertungskriterien der Umfrage interessant gewesen sein. Diese erläuterte REF50-Herausgeber und Rechtsanwalt Jens-Peter Thiemann.

REFERENDARE BEVORZUGEN MITTELSTÄNDISCHE KANZLEIEN

Zu den wesentlichen Kategorien gehörten: Einbindung in die praktische Arbeit, Unterstützung bei der Examensvorbereitung, Möglichkeiten der Einstellung sowie Vergütung und Zusatzangebote. Diese Kriterien gingen aus einer Umfrage unter 700 Anwaltskanzleien, die ihre Angebote und Bedingungen für Referendare nannten, hervor. Das eigentliche Ranking ergab sich anschließend aus einer Umfrage unter mehr als 1.000 Referendaren, Absolventen und Studierenden. Die Ergebnisse zeigen: Die Anforderungen an die Kanzleien als Arbeitgeber haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Während früher Großkanzleien mit bekanntem Namen und hohen Gehältern punkteten, überzeugen heute zunehmend mittelständische Kanzleien als beliebteste Arbeitgeber für das Referendariat. In der IURRATIO-Umfrage erzielten sie vor Großkanzleien (68%), Unternehmen und Anwaltsboutiquen (73%) mit 89 Prozent die beste Bewertung.

Am wichtigsten ist den Nachwuchsjuristen dabei der Bewertungsfaktor „Einbindung in die praktische Arbeit". Sie wollen regelmäßiges Feedback von ihren Chefs und Einblick in die Arbeit mit Mandanten erhalten. Anders als Zusatzleistungen wie Mietkostenzuschuss oder Zusatzvergütung dürften diese Anforderungen für die meisten Kanzleien leicht umsetzbar sein. Hogan Lovells ist hier als Gewinner der diesjährigen Verleihung bestens aufgestellt: Die Referendare erhalten Einblick in unterschiedliche Praxisgruppen und nehmen an Meetings und Mandantengesprächen teil. Ein Associate steht ihnen als persönlicher Mentor zur Verfügung. Hinzu kommen Programme, die bei der Vorbereitung auf das zweite Staatsexamen helfen, Unterstützung bei der Wohnungssuche sowie kostenlose Speisen und Getränke.

Die gesamten Ergebnisse der Umfragen und Analysen können Sie ausführlich in „**REF50 – Die besten Arbeitgeber für das Referendariat**“ nachlesen. Das „Nachschlagewerk“ wurde mit der Preisverleihung veröffentlicht.

DER ANWALTSCHAFT GEHT DER NACHWUCHS AUS

Einem Bericht der **Online-Zeitschrift Legal Tribune Online** zufolge, ist seit dem Jahr 2000 die Zahl der Referendarseinstellungen bundesweit um etwa 40 Prozent zurückgegangen. Auch der Deutsche Richterbund warnt davor, dass der Juristenmangel nach bevorstehender Pensionierungswelle in den nächsten zehn bis 15 Jahren ansteigen wird. Schon jetzt fehlten der Justiz 2.000 Richter und Staatsanwälte. Gleichzeitig schnitt das Jurastudium bei einer Analyse des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), die im Februar 2018 veröffentlicht wurde, sehr schlecht ab. Fehlender Praxisbezug und mangelnde Unterstützung von Professoren führen dazu, dass viele Studierende das Jurastudium im Schnitt erst im 7. Semester abbrechen, was zwei Semester später ist als in anderen Studiengängen. Anwaltskanzleien, die auch in Zukunft ihre Marktrelevanz behalten möchten, sollten diese Entwicklung in ihrer Personalpolitik berücksichtigen – sowohl für den Nachwuchs als auch für bereits gewonnene Mitarbeiter. Preisverleihungen wie die IURRATIO Jobs Awards bieten sowohl für Referendare als auch für Anwaltskanzleien eine ganze Reihe von Vorteilen. Während Referendare eine Orientierungshilfe für die kommende Arbeitgeberwahl bekommen, erfahren Anwaltskanzleien, worauf der Juristennachwuchs besonders viel Wert legt. Auszeichnungen für besondere Leistungen als Arbeitgeber belohnen und bekräftigen die Bedeutung von Wertschätzung des Nachwuches für den Kanzleierfolg.

DIE GEWINNER DER IURRATIO JOBS AWARDS 2019 IM ÜBERBLICK

Top Arbeitgeber 2019: Hogan Lovells
Beste mittelständische Kanzlei 2019: GvW Graf von Westphalen
Beste Anwaltsboutique 2019: Oppenländer Rechtsanwälte
Bester Arbeitgeber in der Region Berlin 2019: Hengeler Mueller
Bester Arbeitgeber in der Region Düsseldorf 2019: Allen & Overy LLP
Bester Arbeitgeber in der Region Frankfurt am Main 2019: Linklaters LLP
Bester Arbeitgeber in der Region Hamburg 2019: Hogan Lovells
Bester Arbeitgeber in der Region Köln 2019: DLA Piper
Bester Arbeitgeber in der Region München 2019: Hogan Lovells
Bester Arbeitgeber in der Region Stuttgart 2019: Gleiss Lutz
Bester Arbeitgeber in der Region Westen 2019: PwC Legal
Bester Arbeitgeber in der Region Osten 2019: CMS Hasche Sigle
Bester Arbeitgeber in der Region Norden 2019: Luther
Bester Arbeitgeber in der Region Süden 2019: PwC Legal

Weitere Details zur Umfrage gibt es auf iurratio-jobs.de/ref50

AUSBLICK

Warum ist Hogan Lovells so ein attraktiver Arbeitgeber für Referendare? Dies beantworten die Hogan Lovells-Mitarbeiter im Interview mit MkG. Demnächst auf mkg-online.de!

RA-MICRO Apps – Innovationen für das Anwalten von morgen.

Digital geht einfach mehr.

Die Zukunft der Kanzlei ist digital – und RA-MICRO macht sie Ihnen einfach! Seit über 30 Jahren entwickelt RA-MICRO immer wieder neue digitale Lösungen für mehr Komfort in allen Bereichen des anwaltlichen Alltags. Als Innovationstreiber der Branche ist RA-MICRO auch bei der Entwicklung von Apps für Anwälte und deren Mandanten ganz vorn.

Informieren Sie sich jetzt: www.ra-micro.de

INFOLINE: 0800 726 42 76

RA·MICRO

ILONA COSACK

TOBIAS REINHARDT

WIE KANN ICH LEGAL TECH FÜR MEINE KANZLEI NUTZEN?

Diese Frage beantworten Ilona Cosack und Tobias Reinhardt in der Fachinfo-Broschüre „Legal Tech für Einsteiger". Die Fachautoren bieten Anwaltskanzleien einen übersichtlichen Einstieg in die Digitalisierung – von der Entwicklung einer eigenen Legal Tech-Strategie bis hin zum Aufbau moderner Kanzleiprozesse gibt es hilfreiche Einsteiger-Tipps anhand bereits funktionierender Beispiele.

Die Fachinfo-Broschüre erscheint am 07.11.18 und ist zum Gratis-Download unter ffi-verlag.de erhältlich.

GRATIS DOWNLOAD

Noch mehr Legal Tech-Tipps gibt es auf legal-tech.de

LEGAL-TECH.DE
WIE ANWÄLTE NEUE CHANCEN NUTZEN

Juristische Fachlehrgänge 2019

Die Fachanwaltskurse mit nur 9 Tagen Präsenzunterricht:

- Arbeitsrecht
- Erbrecht
- Familienrecht
- Handels- & Gesellschaftsrecht

Zertifizierungslehrgänge mit gleichzeitiger Erfüllung von § 15 FAO:

- Family Officer (FvF)
- Steuerstrafrecht (DAA)
- Testamentsvollstreckung (AGT)

Informieren Sie sich über Ausbildungsmodelle Kursorte des nächsten Jahres!
www.fachseminare-von-fuerstenberg.de | info@fachseminare-von-fuerstenberg.de

Fachseminare von Fürstenberg

MKG

HIER GEHT ES ZU

MKG ONLINE
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: 978-3-96225-023-2
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.

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

juris Das Rechtsportal
0800 57847-33
info@juris.de | www.juris.de/start
zum Gratistest

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

beck-online DIE DATENBANK
089 38189-747
beck-online@beck.de | www.beck-online.de

RA-MICRO KANZLEISOFTWARE
0800 7264-276
info@ra-micro.de | www.ra-micro.de
12 Monate kostenlos

DeutscheAnwaltAkademie
030 726153-0
daa@anwaltakademie.de
www.anwaltakademie.de

DATEV
800 3283-872
info@datev.de | www.datev.de/anwalt

Fachseminare von Fürstenberg
0221 93738-08
www.fachseminare-von-fuerstenberg.de
Fachanwaltskurse mit nur 9 Präsenztagen

TalentRocket LAW
089 414143-73
info@talentrocket.de | www.talentrocket.de

FORMblitz
0900 1000-836
service@formblitz.de
www.formblitz.de/kanzlei-website

ffi Verlag Freie Fachinformationen
02233 80575-12
info@ffi-verlag.de | www.ffi-verlag.de

Noch aktuellere News gibt es auf mkg-online.de
BESUCHEN SIE UNS AUF MKG-ONLINE.DE

Keine Ausgabe verpassen
ABONNIEREN SIE UNSEREN NEWSLETTER

Folgen Sie uns auch auf facebook!