

Von erfahrenen Praktikern für junge Juristen

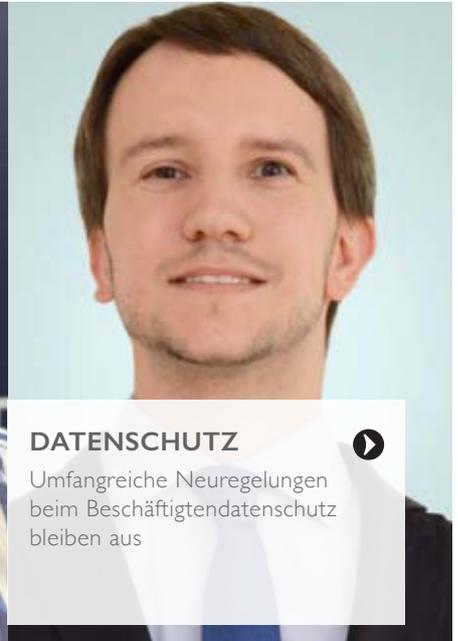
Ausgabe 01/18



RVG & CO. ▶
Fortsetzung eines Erbrechtsstreits
Wer ist Auftraggeber? Erbe oder
Erblasser?



**LEGAL TECH &
DIGITALISIERUNG** ▶
Gesetzliche Änderung des
Mandatsgeheimnisses
Wie die neue Gesetzeslage
effizientere Arbeitsweisen erlaubt



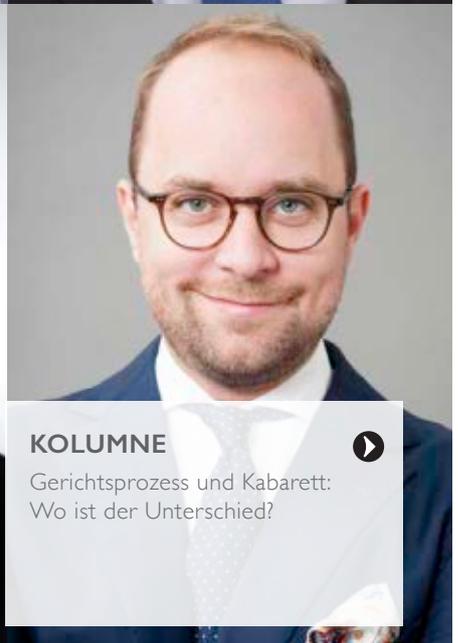
DATENSCHUTZ ▶
Umfangreiche Neuregelungen
beim Beschäftigtendatenschutz
bleiben aus



NEWS & AKTUELLES ▶
Flexible Arbeitswelten im digitalen
Zeitalter: Auch das Recht muss
flexibler werden



KARRIERE ▶
Kinder in der Kanzlei?! Kein
Problem mit familienfreundlichen
Konzepten



KOLUMNE ▶
Gerichtsprozess und Kabarett:
Wo ist der Unterschied?

Partnerunternehmen für junge Rechtsanwälte

JURIS[®]
Das Rechtsportal

schweitzer
Fachinformationen

beck-online
DIE DATENBANK

RA-MICRO
KANZLEISOFTWARE


DeutscheAnwaltAkademie


Fachseminare
von Fürstenberg

TalentRocket LAW

FORMblitz


DATEV



Ein guter
Vorsatz für 2018:

Werden Sie
Fachanwältin/
Fachanwalt!

Das Fachanwaltsmodell der Fachseminare von Fürstenberg kombiniert die Vorteile des Eigenstudiums mit den Vorzügen der Präsenzseminare.

So kommen Sie schnell und flexibel an Ihr Ziel!

- ▶ nur 9 Seminartage
- ▶ geringere Reisekosten
- ▶ mehr Zeit für Kanzlei und Familie
- ▶ umfangreiche Unterstützung während des Eigenstudiums
- ▶ Austausch mit Kollegen
- ▶ Praxistipps der erfahrenen Dozenten

Die nächsten Kurse im **Arbeitsrecht, Erbrecht, Handels- & Gesellschaftsrecht sowie im Internationalen Wirtschaftsrecht** starten in Kürze.

Seien Sie dabei und werden Sie in diesem Jahr Fachanwältin/Fachanwalt!



N. Schneider

▶ RVG & CO.

Fortsetzung eines Erbrechtsstreits
Wer ist Auftraggeber? Erbe oder Erblasser?

Von Norbert Schneider 4



B. Stippig

▶ LEGAL TECH & DIGITALISIERUNG

Gesetzliche Änderung des Mandatsgeheimnisses
Wie die neue Gesetzeslage effizientere Arbeitsweisen erlaubt

Von Bernhard Stippig 6



Dr. C. Kurzböck

▶ DATENSCHUTZ

Umfangreiche Neuregelungen beim Beschäftigten-
datenschutz bleiben aus

Von Dr. Christoph Kurzböck 8



N. Reschetnikow

▶ NEWS & AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Flexible Arbeitswelten im digitalen Zeitalter:
Auch das Recht muss flexibler werden

Von Natalia Reschetnikow 10



V. Schrader

▶ KARRIERE

Kinder in der Kanzlei?! Kein Problem mit
familienfreundlichen Konzepten

Von Viviane Schrader 12



Dr. D. Herzog

▶ KOLUMNE

Gerichtsprozess und Kabarett: Wo ist der
Unterschied?

Von Dr. Dominik Herzog 14

▶ MARKETING

Mandantenbindung wichtiger als die Neuaquise?
Zwei simple Tipps für mehr Bindung und Treue
Ihrer Mandanten!

Von Ihrer FFI-Redaktion 16

MKG MIT KOLLEGIALEN GRÜßEN

DAS FACHINFO-MAGAZIN VON ERFAHRENEN
PRAKTIKERN FÜR JUNGE JURISTEN

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

keine Sorge, das hier ist noch der gute alte MkG-Infodienst für Jungjuristen! Wir haben ihm jedoch nicht nur ein moderneres Layout verpasst, sondern auch redaktionelle Neuerungen eingeführt:

Der MkG-Infobrief heißt jetzt Fachinfo-Magazin MkG

Als Magazin wollen wir noch näher am Kanzleialltag berichten, um für Sie die besten Erfahrungswerte anderer Juristinnen und Juristen weiterzugeben – getreu dem Motto „Mit kollegialen Grüßen“. Deswegen werden Sie hier in Zukunft mehr Reportagen und Erfahrungsberichte lesen.

Multimediale Zusatzinhalte wie Videos, Grafiken und Audioinhalte werden unsere Beiträge anschaulicher machen, wo es Sinn macht.

Wir setzen unseren thematischen Fokus zukünftig auf folgende Rubriken: News & aktuelle Rechtsprechung, RVG & Co., Legal Tech & Digitalisierung, Haftung & Versicherung, Karriere, Marketing, Management, Datenschutz sowie Humor & Triviales.

Eines ändert sich jedoch definitiv nicht: MkG bleibt für seine Leser gratis!

Und jetzt wollen wir wieder in die Themen eintauchen: Arbeitsrechtlerin Natalia Reschetnikow erklärt, welche

juristischen Herausforderungen die Digitalisierung in der Arbeitswelt mit sich bringt. Bernhard Stippig, Geschäftsführer des Legal Tech-Anbieters eProfound, erläutert, wie mit der Auflockerung des Mandatsgeheimnis, die Arbeitspraxis für Rechtsanwälte einfacher wird. Anschließend beantwortet Rechtsfachwirtin und Personalmanagerin Viviane Schrader die Frage, wie sich im stressigen Kanzleialltag Familie und Beruf unter einen Hut bringen lassen. Einen sehr aktuellen Bezug hat das Thema von Dr. Christoph Kurzböck. Er erklärt, welche Auswirkungen die kommende EU-DSGVO auf den Beschäftigtendatenschutz haben wird. Anschließend befasst sich RVG-Experte Norbert Schneider mit der Abrechnung bei Erbrechtsstreitfällen. Unseren Schlussbeitrag sollten Sie mit Humor lesen. Unser Kolumnist, Dr. Dominik Herzog gibt seine Eindrücke aus Gerichtsverhandlungen zum Besten und stellt dabei fest, dass juristische Auseinandersetzungen und Kabarett nicht selten ungeahnte Parallelen aufzeigen.

Falls Sie Anregungen, Kritik oder Feedback zu unserem neuen Layout haben, schreiben Sie uns gerne an info@ffi-verlag.de!

Mit besten Grüßen



Bettina Taylor

PS.: Auch unsere Webseite haben wir einem Relaunch unterzogen. Schauen Sie selbst unter mkg-online.de!



BETTINA TAYLOR

Produktmanagement, FFI-Verlag

Was brauchen Sie, um als Jungjurist erfolgreich zu sein?

**Nehmen Sie jetzt an unseren
Kanzlei-Umfragen teil!**



MKG ist jetzt auch auf Facebook!

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



NORBERT SCHNEIDER

Rechtsanwalt Norbert Schneider hat im Deutschen Anwaltverlag bereits zahlreiche Werke zum RVG veröffentlicht, u.a. [Fälle und Lösungen zum RVG](#), [AnwaltKommentar RVG](#) und [Das ABC der Kostenerstattung](#). Er ist 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

FORTSETZUNG EINES ERBRECHTSSTREITS WER IST AUFTRAGGEBER? ERBE ODER ERBLASSER?

Verstirbt im Laufe des Rechtsstreits die Partei, so tritt der Erbe, bzw. treten die Erben als Auftraggeber in den Anwaltsvertrag ein, ohne dass es einer neuen Mandatierung des Rechtsanwalts bedarf. Der Anwaltsvertrag setzt sich vielmehr mit dem, bzw. den Erben fort.

Ab dem Erbfall, ist/sind Auftraggeber des Rechtsanwalts der Erbe/die Erben, ohne dass der Auftrag durch diese(n) erneuert werden muss.

OLG Köln, Beschl. v. 11.6.2014 – I-17 W 87/14, AGS 2014, 451 m. Anm. N. Schneider = ZEV 2014, 421 = RVGreport 2014, 362

Andererseits entsteht kein neuer Vergütungsanspruch des Rechtsanwalts. Es handelt sich insoweit immer noch um dieselbe Angelegenheit, so dass die Gebühren insgesamt nur einmal entstehen (§ 15 Abs. 2 RVG).

Zu beachten ist aber, dass sich die Verfahrensgebühr durch den Eintritt des bzw. der Erben nach Nr. 1008 VV RVG erhöht.

Dabei behandelt die Rechtsprechung die Erbfolge nach den Grundsätzen des Parteiwechsels (siehe hierzu BGH AGS 2006, 583 = JurBüro 2007, 76 = NJW 2007, 769 = RVGreport 2007, 25). Erblasser und Erbe(n) sind danach als verschiedene Auftraggeber anzusehen.

Im Falle eines Beteiligtenwechsels durch Rechtsnachfolge erhält der Rechtsanwalt der wechselnden Beteiligten nur eine Verfahrensgebühr und nur eine Auslagenpauschale, jedoch infolge der Vertretung des neuen Beteiligten zusätzlich den

Mehrvertretungszuschlag gem. Nr. 1008 VV RVG (im Anschluss an BGH v. 19.10.2006 - V ZB 91/06 = NJW 2007, 769).

SG Fulda, Beschl. v. 8.7.2013 – S 4 SF 104/12 E AGS 2013, 398 = ErbR 2013, 385 = ASR 2013, 283 = NJW-Spezial 2013, 636 = NZS 2013, 840

Vertritt der Rechtsanwalt, der zunächst den Erblasser in einem Verfahren vertreten hatte, nach dem Erbfall den Alleinerben, so ist der Alleinerbe ein zusätzlicher Auftraggeber neben dem Erblasser. Eine gleichzeitige Vertretung ist nicht mehr Voraussetzung für einen Mehrvertretungszuschlag. Eine Erbengemeinschaft (Gesamthandsgemeinschaft) stellt eine Auftraggebermehrheit dar.

LG Aachen, Beschl. v. 24.2.2014 – 8 O 565/12

Vertritt der Anwalt zunächst den Erben und nach dessen Tod den Erblasser, erhöht sich die Verfahrensgebühr nach Nr. 1008 VV RVG um 0,3. Dass der Anwalt beide Auftraggeber nicht zeitgleich vertreten hat, ist unerheblich.

AG Hannover Beschl. v. 10.10.2017 – 502 C 8229/16

BEISPIEL I:

Der Anwalt hatte in einem Zivilprozess zunächst den Erblasser vertreten. Im Verlaufe des Verfahrens ist dieser verstorben und von seinem einzigen Kind beerbt worden.

Die Verfahrensgebühr der Nr. 3100 VV RVG erhöht sich jetzt gem. Nr. 1008 VV RVG um 0,3 auf einen Gebührensatz von 1,6.

BEISPIEL 2:

Der Anwalt hatte in einem sozialgerichtlichen Verfahren zunächst den Erblasser vertreten. Im Verlaufe des Verfahrens ist dieser verstorben und von seinem einzigen Kind beerbt worden.

Die Verfahrensgebühr der Nr. 3102 VV RVG erhöht sich jetzt gem. Nr. 1008 VV RVG um 30% (SG Fulda, s. o.).

Die Gebührenerhöhung ist in diesem Fall unabhängig davon, ob für den Anwalt überhaupt Mehrarbeit entsteht.

Davon, ob es für den Rechtsanwalt ab dem Erbfall infolge Vertretung mehrerer Erben tatsächlich zu einer Mehrarbeit kommt, hängt eine Gebührenerhöhung nicht ab.

OLG Köln, Beschl. v. 11.6.2014 – I-17 W 87/14, AGS 2014, 451 m. Anm. N. Schneider = ZEV 2014, 421 = RVGreport 2014, 362

Wird der Erblasser von mehreren Personen beerbt, kommen noch weitere Erhöhungen hinzu. Der Erbengemeinschaft kommt nämlich - im Gegensatz zur GbR und zur WEG - keine eigene Rechtspersönlichkeit zu (BGH, Beschl. v. 16.3.2004 – VIII ZB 114/03, AGS 2004, 278 = AnwBl. 2004, 450 = NJW-RR 2004, 1006 = RVGreport 2004, 394). Daher greift die Erhöhung nach Nr. 1008 VV RVG zusätzlich für jeden weiteren Miterben (siehe dazu den Fall des OLG Köln, AGS 2014, 451 = ZEV 2014, 421 = RVGreport 2014, 362).

BEISPIEL 3:

Der Anwalt hatte zunächst den Erblasser vertreten. Im Verlaufe des Verfahrens ist dieser verstorben und von seinen vier Kindern beerbt worden.

Dadurch, dass jetzt die vier Kinder als Erben in das Verfahren eingetreten sind, erhöht sich die Verfahrensgebühr um $4 \times 0,3$, also um 1,2, bzw. bei Betragsgebühren um $4 \times 30\%$, also um 120 %.

Mit kollegialen Grüßen



Norbert Schneider



Meine eigene Anwaltskanzlei: ein großer Traum.

Meine Software: eine große Hilfe.

Die DATEV-Startpakete ab 15 Euro*.

Die erste eigene Rechtsanwaltskanzlei kostet viel Anstrengung. Schön, wenn man günstige Unterstützung bekommt. Mit den Startpaketen erhalten Sie die professionelle Kanzleisoftware DATEV Anwalt classic bereits ab 15 Euro* monatlich. Darüber hinaus profitieren Sie von zahlreichen Vergünstigungen und Serviceleistungen, die Ihnen den Start in die Selbstständigkeit spürbar erleichtern.

DATEV

Zukunft gestalten. Gemeinsam.

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

* Betrag pro Monat zzgl. USt. für einen Arbeitsplatz DATEV Startpaket compact für Rechtsanwälte.



BERNHARD STIPPIG

Bernhard Stippig ist Gründer und Chief Marketing der Officer e-profound GmbH. e-profound.com hilft mittelständischen Unternehmern erstklassige und vorselektierte Anwälte zu finden und mit ihnen über eine Online-Plattform zusammenzuarbeiten.

GESETZ IM VOLLTEXT:

www.bmjv.de

GESETZGEBUNGSVERFAHREN:

www.bmjv.de

 www.e-profound.com

GESETZLICHE ÄNDERUNG DES MANDATSGEHEIMNISSES

WIE DIE NEUE GESETZESLAGE EFFIZIENTERE ARBEITSWEISEN ERLAUBT

BERUFSGEHEIMNISTRÄGER ERHALTEN MEHR FREIRAUM

Rechtsanwälte sind von Berufs wegen schweigepflichtig. Das deutsche Recht scheint lange Zeit von folgender Vorstellung geleitet worden zu sein: Rechtsanwälte sitzen allein in ihren Kanzleiräumen und bearbeiten jede Aufgabe innerhalb eines Mandatsverhältnisses komplett selbst. Die Einschaltung Dritter war wegen der Verpflichtung zur Verschwiegenheit undenkbar und deshalb nicht vorgesehen. Die Weitergabe von Informationen war sogar strikt unter Strafe gestellt. Die Praxis zeigte jedoch, dass diese Arbeitsweise wenig sinnvoll und vor allem sehr unwirtschaftlich ist. Daher wurden regelmäßig kanzleiinterne oder -externe Dritte hinzugezogen. Darunter fallen insbesondere Referendare, wissenschaftliche Mitarbeiter, studentische Hilfskräfte, aber auch andere Berater und Dienstleister. Legal Tech-Startups arbeiten heute daran, solche Aufgaben mit technologiegestützten Prozessen effizienter zu gestalten oder gar zu automatisieren. Systemadministratoren der Technologieanbieter erhalten somit Zugriff auf mandatsrelevante Daten.

GEÄNDERTE RECHTSLAGE SEIT 09.11.2017

Die Einschaltung Dritter ist für Rechtsanwälte sehr sinnvoll und manchmal wirtschaftlich auch notwendig. Dieses Bedürfnis hat auch der Gesetzgeber wahrgenommen. Er hat das „Gesetz zur Neuregelung des Schutzes von Geheimnissen bei der Mitwirkung Dritter

an der Berufsausübung schweigepflichtiger Personen“ vom 30. Oktober 2017 erlassen und verkündet (BGBl. 2017 Teil I Nr. 71, S. 3618 ff.). Seit dem 09.11.2017 gelten dessen Regelungen. Im Wesentlichen ändert dieses Gesetzes Vorschriften des *Strafgesetzbuchs (StGB)* und der *Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO)*, die einer Einschaltung Dritter bislang im Wege standen.

Grundsätzlich unterscheidet man im Zusammenhang mit rechtsanwaltlicher Auslagerung von Aufgaben zwischen *Non-Legal* und *Legal Outsourcing*. Unter *Non-Legal Outsourcing* werden Vorgänge wie Buchhaltung, IT-Systeme und nicht zuletzt auch Reinigung der Büroräume gefasst. All dies könnte ein Anwalt zwar theoretisch auch selbst erledigen - dass es jedoch Sinn macht, solche Dienstleistungen durch Dritte zu erledigen, erschließt sich unmittelbar. Gegenstand der Gesetzesänderung und dieses Artikels ist die neue Rechtslage zum *Legal Outsourcing*. Denn im Bereich der (rechtlichen) Arbeit am Mandat, gibt es Aufgaben, deren Auslagerung sinnvoll – und für eine wirtschaftliche Arbeitsweise – notwendig ist. Das Ausfindigmachen relevanter Urteile oder Aufsätze, die redaktionelle Arbeit an Schriftsätzen, das Ermitteln rechtlicher Streitpunkte durch Auswertung der Kommentarliteratur. Gerade solche Aufgaben können oft sinnvoll durch Dritte erledigt werden. Die Einbindung Dritter macht es aber auch erforderlich, ihnen vertrauliche Informationen mitzuteilen. Nach altem Recht war diese Weitergabe grundsätzlich ein Verstoß gegen Straf- und Berufsrecht. Das neue Recht kehrt diesen Grundsatz um und spricht sich

für eine grundsätzliche Zulässigkeit aus.

ÄNDERUNG IM STRAFRECHT

Dreh- und Angelpunkt ist § 203 Abs. 1 Nr. 3 StGB, der es Rechtsanwälten verbietet, fremde Geheimnisse, die ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut wurden, zu offenbaren. Der neue § 203 Abs. 3 S. 1 StGB erlaubt nun mehr ausdrücklich die Weitergabe von Geheimnissen an festangestelltes Büropersonal und in der Kanzlei beschäftigte Referendare. Ergänzend erlaubt § 203 Abs. 3 S. 2 StGB auch die Offenbarung an sonstige Personen, die an der Tätigkeit des Rechtsanwalts mitwirken, „so weit dies für die Inanspruchnahme der Tätigkeit der sonstigen mitwirkenden Personen erforderlich ist“. Darunter fallen externe Dienstleister, aber auch Technologieanbieter.

Im Gegenzug zu dieser Liberalisierung sieht § 203 Abs. 4 Nr. 1 StGB eine Strafbarkeit vor, falls ein Rechtsanwalt „nicht dafür Sorge getragen hat, dass eine sonstige mitwirkende Person, [...] zur Geheimhaltung verpflichtet wurde“. Auch diese mitwirkenden Personen müssen gemäß § 203 Abs. 4 Nr. 2 StGB, Sorge für die Geheimhaltung tragen, wenn sie Dritte einschalten. Die neue Freiheit, Informationen weitergeben zu dürfen, hat also den Preis, dass ein Anwalt Vorkehrungen für die Wahrung der Vertraulichkeit treffen muss.

ANWÄLTliches BERUFSRECHT SPIEGELT DIE ÄNDERUNGEN DES STRAFRECHTS

Bekräftigt und unterstrichen wird das neue Strafrecht durch das neugefasste anwaltliche Berufsrecht, das die Weitergabe von mandatsrelevanten Informationen an Dritte zulässig macht, wenn die Wahrung der Vertraulichkeit sichergestellt wird. § 43a Abs. 2 BRAO wurde um entsprechende

Sorgfaltsanforderungen erweitert, denen ein Anwalt beim Legal Outsourcing gerecht werden muss. Neu eingefügt wurde § 43e BRAO. Diese Vorschrift gibt Anwälten explizit die Erlaubnis, Tatsachen, die der Verschwiegenheitspflicht unterliegen, an Dienstleister zu eröffnen. Allerdings muss er nach § 43e Abs. 2 BRAO diese Dienstleister sorgfältig auswählen und das Dienstverhältnis unverzüglich beenden, sobald die Vertraulichkeit durch den Dienstleister nicht (mehr) gewährleistet wird. § 43e Abs. 3 BRAO steckt einige notwendige Vertragsinhalte für die Einschaltung Dritter ab: Der Anwalt muss den Dienstleister über die Verschwiegenheitspflicht und die Folgen ihrer Verletzung belehren. Der Dienstleister muss sich verpflichten, sich Informationen nicht über das erforderliche Maß hinaus zu verschaffen. Der Dienstleister darf Dritte nur hinzuziehen, wenn dies vertraglich geregelt ist und diese Dritte sich auch zur Verschwiegenheit verpflichten. Gem. § 43e Abs. 5 BRAO müssen von der Weitergabe betroffene Mandanten zwingend in die Weitergabe der Informationen einwilligen.

Das neue Recht gibt Berufsgeheimnisträgern wie Anwälten mehr Freiraum für die Einschaltung Dritter, vor allem auch von Legal Tech-Unternehmen. Gleichzeitig erlegt es ihnen aber straf- und berufsrechtlich entsprechende Compliance-Pflichten auf. Dadurch wird das Spannungsverhältnis zwischen dem anwaltlichen Interesse an flexibler Gestaltung seines operativen Geschäfts und das Interesse des Mandanten an höchster Vertraulichkeit seiner Informationen aufgelöst.

Mit kollegialen Grüßen

Bernhard Stippig

Bernhard Stippig



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: MkG2018

Ihre Fachliteratur bestellen Sie am schnellsten direkt online unter:

www.schweitzer-online.de

schweitzer
Fachinformationen



DR. CHRISTOPH KURZBÖCK

Dr. Christoph Kurzböck ist Rechtsanwalt bei Rödl & Partner in Nürnberg und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Zu seinen Spezialgebieten gehören die Beratung von Geschäftsführern, Vorständen und leitenden Angestellten in dienstvertraglichen Angelegenheiten sowie die Beratung zur Vermeidung der unternehmerischen Mitbestimmung.

 www.roedl.de

UMFANGREICHE NEUREGELUNGEN BEIM BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ BLEIBEN AUS

Ab dem 25. Mai 2018 ist die EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) gültig. Art. 88 Abs. 1 EU-DSGVO erlaubt den Mitgliedstaaten, den Beschäftigtendatenschutz durch nationale Rechtsvorschriften zu konkretisieren. Auf dieser Grundlage wurde das Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz-EU (BDSG-neu) verabschiedet das ebenfalls am 25. Mai 2018 in Kraft tritt. § 26 BDSG-neu wird künftig den Beschäftigtendatenschutz regeln.

§ 26 BDSG-neu ist stark an den bisherigen § 32 BDSG angelehnt. Dennoch enthält § 26 BDSG-neu einige Neuregelungen:

I. VERARBEITUNG FÜR ZWECKE DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISES

Wie bisher § 32 Abs. 1 BDSG, regelt § 26 Abs. 1 BDSG-neu zu welchen Zwecken und unter welchen Voraussetzungen personenbezogene Daten vor, im

und nach dem Beschäftigungsverhältnis verarbeitet werden dürfen, wenn das zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Leider hat der Gesetzgeber die Chance nicht genutzt, um zu definieren, was unter „erforderlich“ zu verstehen ist. Daher ist weiterhin eine Einzelfallbetrachtung notwendig.

2. EINWILLIGUNGEN VON BESCHÄFTIGTEN

Einwilligungen von Beschäftigten in die Verarbeitung personenbezogener Daten bleiben nach wie vor zulässig, müssen aber nach § 26 Abs. 2 BDSG-neu ausdrücklich freiwillig erteilt werden. Die Einwilligung bedarf nach § 26 Abs. 2 Satz 3 BDSG-neu stets der Schriftform. Nur wenn „besondere Umstände“ vorliegen, kann auch eine andere Form angemessen sein. Was solche besonderen Umstände sein können, wird sowohl in der Regelung als auch in der Gesetzesbegründung offen gelassen.

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!

www.juris.de/start

juris® Das Rechtsportal



Außerdem hat der Arbeitgeber die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht in Textform nach Art. 7 Abs. 3 EU-DSGVO aufzuklären. Die Vorgänge sollten seitens der Arbeitgeber immer entsprechend dokumentiert werden.

3. BESCHÄFTIGTENBEGRIFF

§ 26 Absatz 8 BDSG-neu legt die Grenzen des Beschäftigtenbegriffs fest und stellt nunmehr u.a. klar, dass auch Leiharbeitnehmer im Verhältnis zum Entleiher, Bewerber für ein Arbeitsverhältnis und Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, vom Schutz des Gesetzes umfasst werden.

4. VERARBEITUNG AUF GRUNDLAGE VON KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN

Nach § 26 Abs. 4 BDSG-neu ist die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen wie Betriebs- oder Tarifvereinbarungen weiterhin ein zulässiges Mittel zur Regelung erlaubter Datenverarbeitung. Sie müssen aber künftig den Anforderungen von Art. 88 Abs. 2 EU-DSGVO und § 26 BDSG-neu genügen. Da die Vorschrift keine Regelung zu Alt-Betriebsvereinbarungen" trifft, sind diese bis Mai 2018 an die Anforderungen der EU-DSGVO anzupassen.

5. FAZIT

Dem Gesetzgeber hat sich die Möglichkeit geboten, im Zusammenhang mit den Neuerungen des Datenschutzes, den Beschäftigtendatenschutz umfangreich zu regeln. Von der Möglichkeit

hat der Gesetzgeber jedoch keinen Gebrauch gemacht, sondern den ursprünglichen § 32 BDSG nur leicht modifiziert. Die großen Problemfelder des Beschäftigtendatenschutzes bleiben damit weiterhin ungeregt, so dass sich Arbeitgeber, Beschäftigte und Betriebsräte weiterhin an den Vorgaben der Rechtsprechung zu § 32 BDSG orientieren sollten. Dabei müssen aber zwingend die neuen Vorgaben der EU-DSGVO beachtet werden, wie etwa die umfangreichen Unterrichtspflichten nach Art. 12 EU-DSGVO, die Informationspflichten nach Art. 13 ff. EU-DSGVO, die Auskunftsansprüche nach Art. 15 EU-DSGVO und das Recht auf Löschung nach Art. 17 EU-DSGVO.

Unternehmen sollten in einem ersten Schritt auch im HR-Bereich eine Ist-Analyse durchführen: Welche Daten werden zu welchem Zweck auf welcher Grundlage erhoben? Des Weiteren sollten die bestehenden Betriebsvereinbarungen auf deren „Zukunftsfestigkeit“ geprüft werden. Erfolgt keine Anpassung, drohen empfindliche Strafen durch die Aufsichtsbehörden (Art. 83 DSGVO).

Mit kollegialen Grüßen



Dr. Christoph Kurzböck

MKG-GRATISTIPP

Podcast „Crashkurs Datenschutzrecht (DSGVO)“

Quelle: datenschutz-guru.de



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



NATALIA RESCHETNIKOW

Natalia Reschetnikow, absolvierte nach Ihrem Jurastudium in Mainz und Bonn ihr Referendariat am Landgericht Kaiserslautern und verbrachte eine Wahlstation in San Francisco, USA. Ihre Zulassung als Rechtsanwältin besitzt sie seit 2012. Im gleichen Jahr nahm sie am Fachanwaltslehrgang für Arbeitsrecht mit Erfolg teil und sammelte erste Berufserfahrung im Personalbereich eines Versicherungsunternehmens. Außerdem übernahm sie 2016 die Leitung des Projekts des Landes Rheinland-Pfalz „Kompetenzzentrum Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“. Neben dem Arbeitsrecht liegen ihre fachlichen Schwerpunkte beim Zivil-, Verkehrs und Sozialrecht. Zudem beschäftigt Reschetnikow sich intensiv mit Digitalisierung und Arbeitsrecht, Arbeitswelt 4.0, Arbeitsrecht im Personalwesen

 www.kanzlei-nr.de

FLEXIBLE ARBEITSWELTEN IM DIGITALEN ZEITALTER: AUCH DAS RECHT MUSS FLEXIBLER WERDEN

In der Arbeitswelt ist Digitalisierung seit Jahrzehnten kein Fremdwort mehr. Der technologische Fortschritt hat aufgrund von zunehmender Vernetzung von Menschen und Objekten untereinander, sowie mit dem Internet in den letzten Jahren jedoch rasant zugenommen. Eines der Schlagwörter inmitten des digitalen Wandels ist „Flexibilisierung“. Dieser Beitrag skizziert, welche Anforderungen die fortschreitende Flexibilisierung der Arbeit bereits heute an das Arbeitsrecht stellt.

Der Wandel zur zunehmend digitalen Wirtschaft wirkt sich hinsichtlich der Interaktion von Mensch und Technologie nachhaltig aus und verändert unser Verständnis von Arbeit grundlegend. Insbesondere dort, wo neue Organisationsformen und Arbeitsmodelle nicht mit dem im Wesentlichen unveränderten Arbeitsrecht zusammenpassen, ist der Arbeitsrechtler vor große Herausforderungen gestellt. Nicht immer passen die Wünsche von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit den arbeitsrechtlichen Regelungen zusammen.

FLEXIBILISIERUNG DER ARBEIT VS. ARBEITSRECHT

Nach Angaben des BMAS nutzen rund 85 Prozent der Beschäftigten digitale Technologien am Arbeitsplatz. Die Voraussetzungen für zeit- und ortonabhängiges Arbeiten sind dadurch mehr denn je gegeben. Die Abkehr von einem starren Arbeitsmodell wird zugunsten der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Beschäftigten inzwischen nahezu vorausgesetzt. Nach einer [Studie der Manpower Group Solutions](#) bevorzugen rund 40 Prozent der deutschen Beschäftigten, einschließlich

der Führungskräfte, Homeoffice. Mit 26 Prozent steht Arbeit in Gleitzeit auf dem zweiten Platz.

Auch Arbeitgeber profitieren von der Flexibilisierung. Sie gewinnen an Attraktivität und machen sich stark für den bestehenden Fachkräftemangel, der mit den veränderten Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer einhergeht. Außerdem ist bereits heute der flexible Einsatz der Beschäftigten für die Reaktionsfähigkeit auf Marktschwankungen sehr wichtig. Das sagen laut der [Fraunhofer-Studie „Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0“](#) 94,7 Prozent der 661 produzierenden befragten Unternehmen. Flexibilität kann auch bei der Optimierung der Arbeitsprozesse durch Technologie in anderen Branchen eine Rolle spielen. So können z. B. Handwerker mittels Telematik Dienstleistungen, wie Reparaturen, anleiten, ohne vor Ort zu sein.

Beispiele für innovative Arbeitsmodelle sind Mobile Office, flexible Teilzeit, Lebensarbeitszeitmodelle, hohe Zeitsouveränität, die mit Selbstorganisation verbunden ist, Desk-Sharing oder Open-Space-Offices. Bei der Einführung entsprechender Arbeitsmodelle kann die richtige Einordnung der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes in den arbeitsrechtlichen Kontext allerdings ein Problem darstellen. Als Hürden bei der Ausgestaltung kommen die starren Vorgaben der §§ 3 ff. ArbZG im Hinblick auf Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten oder Arbeit auf Abruf in Betracht. Auch die durch den Einsatz von smarten Arbeitsgeräten begünstigte und jederzeit mögliche Erreichbarkeit ist eine Herausforderung bei der Einordnung der arbeitsbezogenen Tätigkeiten als Arbeitszeit, und zwar dann, wenn

Arbeitnehmer außerhalb der vertraglichen Arbeitszeit erreichbar sind oder sich selbst erreichbar machen.

NEUE ORGANISATIONSFORMEN ERFORDERN UMDENKEN

Die Anpassung der Unternehmensstrukturen an die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 stellt das Arbeitsrecht ebenfalls auf den Prüfstand. Die Auslösung von Innovationen ist immer mehr an kollaborative Arbeitsprozesse und die teils betriebsübergreifende Vernetzung von Experten-Knowhow oder sogar ganzer Unternehmen geknüpft. Agilität gewinnt an Bedeutung und spiegelt sich z. B. in Schwarm-Organisationen wider. Hier handeln die Beschäftigten losgelöst von hierarchischen Strukturen als Arbeitskollektiv, sind selbstorganisiert, flexibel und situationsbestimmt. Bereits im Jahr 2016 hatte [Daimler](#) für rund 20 Prozent der Mitarbeiter eine Umstellung der Organisationsstruktur

auf Schwarm-Organisation angekündigt. Der Trend zur Plattformökonomie, insbesondere bei fluiden Organisationsformen, macht zudem digitales Outsourcing möglich. In diesem Zusammenhang werden die sog. „Crowd- oder Clickworker“ als Externe zur Erledigung von entweder wissensintensiven oder einfachen Aufgaben beauftragt.

Solche und ähnliche Organisationsformen werfen in erster Linie Fragen im Hinblick auf die Weisungsgebundenheit, die arbeitsrechtliche Haftung oder die Scheinselbstständigkeit auf. Weiter gefasst könnten sogar arbeitsrechtliche Grundbegriffe, wie Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Betrieb grundlegend einer Neudefinition unterworfen sein.

INNOVATIVE TECHNOLOGIE WIRFT NEUE FRAGEN AUF

Ferner erfordert der weitgehende Einsatz von digitaler Technologie und künstlicher Intelligenz einen Schritt in

Richtung Flexibilisierung der Arbeit. Diesen Schritt nicht zu gehen, wäre fatal, da diese Technologie durchaus in der Lage ist, einen nicht flexibilisierten Arbeitsprozess und somit auch die daran Beteiligten, abzulösen. Der Einsatz solcher Technologien, wie z. B. der Servicerobotik, Assistenzsysteme, Wearables oder Augmented Reality wirft zudem angrenzende Fragen nach Umgang mit Beschäftigtendaten, Anpassung der Mitbestimmungsrechte und des Arbeitsschutzes oder dem Umgang mit großflächigen Rationalisierungsmaßnahmen auf. Diese Fragen gilt es jedoch, separat zu beleuchten.

Mit kollegialen Grüßen



Natalia Reschetnikow

**Professionelle Sprachverarbeitung
per Smartphone.**

Digital geht einfach mehr.

**Die Zukunft der
Kanzlei ist digital –**
auch beim Diktieren!

Die professionelle DictaNet
Online-Spracherkennung wandelt
Diktate direkt in Text um. Das Programm
kennt das anwaltliche Fachvokabular und
ist lernfähig. Der Textversand an Ihr Büro erfolgt
verschlüsselt.

**Nutzen Sie einfach das Gerät, das Sie sowieso bei
sich haben – Ihr Smartphone.**

Informieren Sie sich jetzt: www.dictanet.com

INFOLINE: 0800 726 42 76






VIVIANE SCHRADER

Viviane Schrader ist Rechtsfachwirtin und zertifizierte Personalmanagerin (DAM). Zurzeit ist sie hauptberuflich Gesellschafterin der Tietje & Schrader oHG, Kanzlei-Consulting.

Zu ihren Spezialgebieten gehören Kanzleiorganisation und -management, Personalmanagement und Wirtschaftlichkeitsberechnungen. Schrader besitzt mehrjährige Berufserfahrungen als Rechtsfachwirtin und Bürovorsteherin einer großen Kanzlei. Sie ist Dozentin für Personalwirtschaft, Mandantenbetreuung und Büroorganisation in Fachwirtkursen. Zudem ist sie an der Vorstandsarbeit in der regionalen Berufsvereinigung RENO Bremen e.V. beteiligt.

 www.tietje-schrader.de

KINDER IN DER KANZLEI?! KEIN PROBLEM MIT FAMILIENFREUNDLICHEN KONZEPTEN

Im Jahr 2017 waren laut einer Mitgliederstatistik der BRAK von 165.583 zugelassenen Berufsträgern immerhin 52.234 weiblich. Der Anteil der Rechtsanwältinnen in der Anwaltschaft betrug somit knapp ein Drittel. Ein Großteil dieser Rechtsanwältinnen wird harte Jahre als Studentin und Referendarin sowie fordernde Zeiten als Junganwältin zu Recht nicht zugunsten der Familienplanung vollends aufgeben wollen. Aber auch mehr und mehr Rechtsanwälte messen der Familienzeit einen höheren Stellenwert zu und wollen zumindest phasenweise beides: erfolgreiche Anwälte und Väter zugleich sein.

VERLUST VON MITARBEITERN DURCH FAMILIENPLANUNG IST UNWIRTSCHAFTLICH

Fakt ist, dass der dauerhafte Verlust von sehr gut ausgebildeten Juristen aufgrund einer familiären Auszeit nicht nur bedauerlich ist, sondern auch für Kanzleien wirtschaftlich keinen Sinn macht. Denn neben der Arbeitskraft und der fachlichen Expertise verliert die Kanzlei auch einen Mitarbeiter, der mit seiner oder ihrer Persönlichkeit und Einsatzbereitschaft zur Bereicherung des Kanzleiteams beiträgt. Die Ablehnung oder das Erschweren von zeitlich begrenzten Familienzeiten sollte niemals der Grund sein, dass Mitarbeiter eine Kanzlei verlassen.

Denn: Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben ist die Zeit, in der Kinder intensiver Betreuung bedürfen, relativ überschaubar. Es gilt also, Müttern und Vätern gleichermaßen die Vereinbarkeit von Berufsleben und Familienzeit zu ermöglichen, damit sie motiviert und ausgeglichene beide Lebensbereiche ohne Druck erleben können.

ANPASSUNG DER KANZLEI-ORGANISATION NÖTIG

Diesen Anforderungen nachzukommen, bedeutet für viele Kanzleien zumindest, umzudenken, was die Wiedereingliederung von angestellten Mitarbeitern in oder aus Elternzeit angeht. Denn diese Mitarbeiter haben gemäß § 15 Abs. 7 BEEG bzw. § 8 Abs. 1 TzBfG einen gesetzlichen Anspruch auf eine Tätigkeit in verringerter Stundenzahl. Die Kanzleiorganisation muss entsprechend angepasst werden, sodass auch mit einer geringeren Anwesenheitszeit Mandate bearbeitet werden können. Ggfs. ist dies durch eine Begrenzung der Anzahl der Mandate zu erreichen oder durch einen Wechsel in ein Dezernat, in dem beispielsweise keine oder wenige prozessual fristgebundene Angelegenheiten, sondern zeitlich planbare (Beratungs-)Mandate vorliegen.

GUT INTEGRIERT MIT HOMEOFFICE UND FLEXIBLEN ARBEITSZEITMODELLEN

In Ergänzung zur klassischen Anwesenheitspflicht im Büro bietet sich die Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes mit externem Zugang auf mandatsrelevante Daten an. Hier könnte die Erledigung von Mandaten flexibel zu jeder Tages- und Nachtzeit (dies sollte aber die Ausnahme sein) erfolgen.

Neben der Flexibilisierung der Arbeitszeit können auch finanzielle (steuerlich interessante) Anreize für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sorgen. Beispielsweise die Übernahme von Betreuungskosten nicht-schulpflichtiger Kinder ist ohne eine Höchstgrenze möglich. Das bedeutet, dass die tatsächlich angefallenen Kita-Kosten oder

Zahlungen an eine Tagespflegeperson ohne Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) bzw. Einkommensteuer (Arbeitnehmer) möglich sind.

DAS „ELTERN-KIND-BÜRO“

Ist es räumlich möglich, kann auch die Einrichtung von „Eltern-Kind-Büros“ sinnvoll sein. In manchen Situationen kann ein Kind möglicherweise nicht von Dritten betreut werden und ein Elternteil müsste hierfür zuhause bleiben, was eine Ausfallzeit für die Kanzlei bedeutet. Ein „Eltern-Kind-Büro“ ist hier im Notfall eine gute Lösung. Im Idealfall, also bei entsprechender Kanzleigröße, ist dies ein eigener Raum, der groß genug ist für einen Schreibtisch und eine Spielecke für die Kleinen. In kleineren Kanzleien könnte jeder Arbeitsplatz zum „Eltern-Kind-Büro“ werden, wenn Spielsachen bereits vorhanden sind und das restliche Kanzleiteam verständnis- und rücksichtsvoll mit dem kleinen Besucher umgeht. Manche Kanzleien benennen auch „Paten“, die bei Nutzung des „Eltern-Kind-Büros“ die Betreuung des Kindes für ein oder zwei Stunden übernehmen, so dass die Eltern sodann konzentriert arbeiten können.

DIE KANZLEIFÜHRUNG IST GEFRAGT!

Tatsächlich kostet die Realisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienzeit die Kanzleien in konkreten Zahlen keine Unsummen. Ein großer Schritt ist bereits geschafft, wenn ein generelles Verständnis für den Wunsch der Eltern nach Veränderung von Arbeitszeiten oder Tätigkeiten aufgebracht wird und in der Kanzlei ein Klima der Akzeptanz und Wertschätzung herrscht. Aus eigener Erfahrung und der Beratungspraxis sind einige Kanzleien bekannt, die viele der genannten Ideen bereits erfolgreich

umgesetzt haben und so in erhöhte Zufriedenheit der Mitarbeiter, stärkerer Mitarbeiterbindung und entsprechendem Wettbewerbsvorteil investiert haben. Dabei stellte sich größtenteils sehr schnell heraus, dass die Umsetzung meist relativ einfach (und kostengünstig) gelingt, sobald die Kanzleiführung die Wünsche der Mitarbeiter auf- und ernstgenommen hat.

Mit kollegialen Grüßen

J. Schrader

Viviane Schrader

WIE VEREINBAREN SIE KARRIERE- UND FAMILIENPLANUNG?

[Nehmen Sie jetzt an der MKG-Umfrage teil](#)



Von Arbeitsrecht bis Zivilrecht.

beck-online – einfach, komfortabel und sicher.

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

4 Wochen kostenlos testen:
beck-online.de

► Weitere Infos unter beck-online.de

facebook.com/verlagchbeck

twitter.com/beckonlinede





DR. DOMINIK HERZOG

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

 www.dominik-herzog.com

GERICHTSPROZESS UND KABARETT: WO IST DER UNTERSCHIED?

Seit einigen Jahren bin ich – neben meiner Arbeit als anwaltlicher Rechtsverdreher – auch als Kabarettist auf der Bühne unterwegs. Vor allem ältere Kollegen haben mich in der Anfangszeit dieser Doppeltätigkeit häufig gefragt: „Wenn Sie auch Kabarett machen – werden Sie dann als Anwalt überhaupt noch ernst genommen?“ Meine Antwort: „Nein. Aber wo ist der Unterschied zu den Anwälten, die KEIN Kabarett machen?“

Für mich persönlich ist es der Himmel auf Erden: Ohne Kabarett wüsste ich gar nicht wohin mit den ganzen alltäglichen Beobachtungen. Denn eines ist sicher: Kein noch so lustiger Comedy-Autor könnte die Geschichten, die einem als Anwalt im Alltag begegnen, erfinden.

Ganz besonders mag ich Gerichtstermine. Jedenfalls unter kabarettistischen Gesichtspunkten. Nicht selten frage ich mich: Bin ich gerade wirklich im Gericht? Oder doch auf der Kabarettbühne?

Gerade letzte Woche war wieder ein solcher Termin. Der Richter – groß, stark, männlich – rief zur Sache auf. Allerdings, zur Überraschung aller im Saal Anwesenden, nicht in einer zu seiner Statur passenden, sonoren Männerstimme, sondern in einer piepsigen Sopranstimme: „Wir –pieps– kommen nun –pieps– zur Sache –piepspieps– ...“

Bleib ernst, versuchte ich mich zu beruhigen. Kann ja mal vorkommen, dass der Richter eine Fistelstimme hat. In meinem Kopf ging es unaufhaltsam weiter: Wie, begann ich mich zu fragen, sollte der Angeklagte diesen Richter wohl je ernstnehmen? „Ich verurteile

Sie –pieps– ... zum Tod!“ – „Echt jetzt?“ – „Ja!!!“

ICH VERSUCHTE MICH ZU KONZENTRIEREN.

Die Fistelstimme war nicht das einzige Problem des Richters. Die nervösen Zuckungen in seinem Gesicht machten eine Konzentration auf meine gegenwärtige Tätigkeit und Eigenschaft als Anwalt unmöglich.

Er drehte sich zu mir und piepste: „Ihrer rechtlichen Argumentation kann ich nicht folgen“, gefolgt von einem Zucken seines rechten Auges in meine Richtung. Für mich war die Sache klar – das sollte ein Wink mit dem Zaunpfahl sein. Ich zwinkerte vielsagend zurück: „Herr Vorsitzender, das sehe ich ganz genauso!“ Endlich mal ein Richter, der mich versteht.

Der Richter, von meiner Antwort kaum beeindruckt, drehte sich zum Anwalt der Gegenseite und zuckte auch in dessen Richtung: „Auch Ihre Argumente überzeugen mich nicht!“ Der Anwalt der Gegenseite legte das Augenzucken offenbar nicht als Wink mit dem Zaunpfahl aus. Auch ich hielt es in dem Moment für unwahrscheinlich, dass der Richter durch das Zucken beide Parteien von einer Bevorteilung in Kenntnis setzen wollte. Der Kollege auf der anderen Seite ärgerte sich augenscheinlich über den richterlichen Hinweis. Das irdische Problem dabei: Er machte beim Sprechen den Mund nicht auf, was dazu führte, dass keine Vokale vernehmbar waren.

„HRR VRSTZNDR, DSSHCHBRNDRS!“ schnaubte er.

Unter kabarettistischen Gesichtspunkten fühlte sich die Verhandlung mittlerweile wie ein Hauptgewinn an. Unter Berücksichtigung der Strapazen meiner juristischen Ausbildung fragte ich mich jedoch: Und dafür hast du jetzt acht Jahre studiert?

Es galt, die Situation zu retten. Lachen war nicht erlaubt. Also fragte ich mich: Was für einen Tick kannst du dir jetzt einfallen lassen, damit du hier nicht auffällst?

Mir fiel glücklicherweise mein alter Lateinlehrer wieder ein, der mit seinen Mundwinkeln zucken konnte wie kein Zweiter. Dabei legte sich der ganze Hals in Falten. Ich sagte also die nächsten zweieinhalb Stunden während der Verhandlung nichts mehr, sondern reckte mein Kinn gen Himmel und ließ meine Mundwinkel und meinen Hals sprechen, wenn der Richter mich anpiepste.

Offenbar konnte ich damit die Position meiner Mandatschaft nicht retten, jedenfalls quietschte der Richter erregt: „Auch das überzeugt mich nicht!“

Es musste ein Gang härter sein. Also fing ich an zu bellen, miaute wie eine Katze, und muhte schließlich wie eine Kuh, als es um die Stellung der Anträge ging. Ich schielte in Richtung des Richters und dachte mir dabei – jetzt ist auch schon alles egal. Plötzlich und unerwartet sah mich der Richter mit leuchtenden Augen an und frohlockte im Sopran:

„Jetzt verstehe ich, was Sie meinen! Das überzeugt mich! Die Sitzung ist geschlossen.“

Völlig konsterniert ging ich an diesem Abend nach Hause. Meine Frau empfing mich in der Küche. Ich sagte völlig fertig: „Schatz, so etwas wie heute habe ich noch nie erlebt. Sag mal, kann es

sein, dass ich der einzig normale Jurist auf dieser Welt bin?“ Meine Frau darauf unbeeindruckt: „Möchtest du wirklich eine Antwort darauf haben?“

Mit kollegialen Grüßen



Dr. Dominik Herzog

WAS WAR IHRE KURIOSESTE SITUATION IM GERICHTSSAAL?
Schreiben Sie an: info@ffi-verlag.de

So verbessern Sie Ihren Auftritt!



Schau-Spiel Anwalt

09. bis 10. November in Berlin

Können Sie sich noch an Ihre Premiere, Ihren ersten Auftritt vor Gericht erinnern? Keine Generalprobe, kein Souffleur und natürlich auch kein Applaus. Sie möchten Ihren Auftritt verändern und verbessern?

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, in einer kleinen Gruppe das Handwerkszeug der Schauspielerei von Profis zu erlernen. Ein Angebot, das im Übrigen auch vom Top-Management genutzt wird. Sie werden vertraut gemacht mit Grundlagen der Schauspielkunst, Basisübungen zum gestischen Sprechen und allem, was zu einem wirkungsvollen Auftritt dazugehört. Individuelle Übungen garantieren sicht- und hörbare Veränderungen. Erleben Sie Ihre neue Premiere!

Schwerpunkte

- Sprache
- Gestik
- Haltung
- Würde
- Wirkung – täglich gebraucht, nie geübt

Dozenten

Prof. Michael Keller, Dozent für Schauspiel, Berlin
Tobias Schulze, Sprecher und Synchronsprecher, Dozent für Schauspiel, Berlin

Gebühr

620,- EUR Mitglieder Anwaltverein
680,- EUR Nichtmitglieder
zzgl. gesetzl. USt.

Unser komplettes Angebot finden Sie unter
www.anwaltakademie.de

MANDANTENBINDUNG WICHTIGER ALS DIE NEUAKQUISE? ZWEI SIMPLE TIPPS FÜR MEHR BINDUNG UND TREUE IHRER MANDANTEN!

Nach einer Befragung des FFI-Verlags halten 96 Prozent der Anwaltskanzleien Mandantenbindung für wichtig bis sehr wichtig. Aber nur 28 Prozent tun aktiv etwas dafür! Und: Immer mehr Rechtsanwälte rechnen – zu Recht – mit zunehmender Konkurrenz am Rechtsberatungsmarkt – zum Teil durch neue Legal Tech-Angebote. Auch das führt dazu, dass dem Thema Mandantenbindung ein höherer Stellenwert zukommen muss.

STARTEN SIE DIE MANDANTENBINDUNG AUF IHRER EIGENEN WEBSITE!

Die Wirkung eines gelungenen Internetauftritts darf man nicht unterschätzen; Mandanten suchen die Lösung für ihr akutes Rechtsproblem gerne im Internet und besuchen dafür häufig die Website der eigenen Kanzlei. Das bietet Ihnen die Chancen zur Mandantenbindung. Die Gefahr: Trifft Ihr Mandant auf eine unübersichtliche, wenig informative Internetseite der eignen Kanzlei, ist er mit einem Klick wieder weg. Und Sie bekommen die Abwanderung noch nicht einmal mit!

Merke: Mandantenbindung über das Internet kann nur funktionieren, wenn der Besucher positive Erfahrungen mit Ihrer Kanzlei-Website macht.

TIPP 1: BEANTWORTEN SIE MANDANTENFRAGEN!

Beginnen Sie einfach bei sich! Schreiben Sie die fünf häufigsten und wichtigsten Fragen Ihrer Mandanten der letzten Monate auf und formulieren Sie Ihre eigenen Antworten. Beides zusammen integrieren Sie auf Ihrer Website in der Rubrik „Mandantenfragen“. Das macht Sie einzigartig und steigert in der Wahrnehmung Ihrer Mandanten Ihre Kompetenz.

Merke: Nützliche juristische Informationen schaffen Bindung und Treue!

TIPP 2: SCHENKEN SIE IHREN MANDANTEN MUSTERVERTRÄGE!

Stellen Sie Ihren Mandanten fünf bis zehn Vertragsmuster, Vorlagen oder Checklisten in der Rubrik „Downloads“ zur Verfügung. Das könnte eine Vorsorgevollmacht, ein Mietvertrag oder ein

Übergabeprotokoll für eine Wohnung sein.

Damit helfen Sie Ihren Mandanten, ohne selbst Zeit aufzuwenden und stärken so die Mandantenbindung. Die Sorge, dass solche Muster oder Vorlagen den Beratungsbedarf vollkommen decken und Sie deshalb weniger verdienen ist dabei unbegründet: Viele Muster dienen Mandanten lediglich als erste Infoquelle. Werfen Muster und Vorlagen aber weiterführende Fragen auf, sind Sie als Rechtsanwalt gefragt! Und auch wenn das nicht der Fall ist: Haben Sie einem Ratsuchenden in dieser Weise weitergeholfen, bleiben Sie im Gedächtnis! Übrigens: Wussten Sie, dass Downloads auf Ihrer Seite Ihr Google-Ranking verbessern?

Merke: Die Rubrik „Downloads“ bietet drei Vorteile: 1. Stärkere Mandantenbindung, 2. Zusätzliche Mandate, 3. Besseres Google-Ranking.

Mit besten Grüßen
Ihre FFI-Redaktion



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



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: 978-3-96225-004-1

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



☎ 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 414143-731

info@talentrocket.de | www.talentrocket.de

FORMblitz

☎ 0900 1000-836

service@formblitz.de |
www.formblitz.de/kanzlei-websitewebseite

ffi Verlag
Freie Fachinformationen

☎ 02233 80575-12

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

AUCH UNSERE WEBSEITE IST NEU!
BESUCHEN SIE UNS AUF MKG-ONLINE.DE

Folgen Sie uns auch auf facebook!



37 gute Gründe, kanzleimarketing.de zu besuchen

Jetzt gratis erfahren, wie Kanzleien Mandanten gewinnen!

