

Das Kanzleimanagement-Magazin für junge
Juristinnen und Juristen

Ausgabe 6/24

EU-Entgelt- transparenzrichtlinie

Herausforderungen und To-dos



Die wichtigsten Urteile des Jahres

Das haben die Gerichte
entschieden

Jahresplanung für Kanzleien

Schritt-für-Schritt-Anleitung
und Tipps

LL. M.-Programme im Medienrecht

Von Datenschutz bis
Urheberrecht

Ihre
MkG-Partner

Juris

schweitzer
Fachinformationen

RA·MICRO

DATEV

 Fachseminare
von Fürstenberg

Juristische Fachseminare
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

VARIO
LEGAL

ZORN
SEMINARE

 **ARBER**
SEMINARE
Anwaltsfortbildung

Dank
unserer
Premium-Partner
erhalten Sie das
MkG
Magazin
kostenlos

JURIS

schweitzer
Fachinformationen

RA-MICRO

DATEV

Fachseminare
von Fürstenberg

Juristische Fachseminare
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

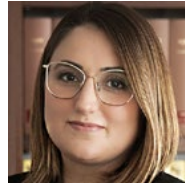
VARIO
LEGAL

ZORN
SEMINARE

ARBER
SEMINARE
Anwaltsfortbildung

MKG

INHALT



▶ AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

EU-Entgelttransparenzrichtlinie:

Wie sich Unternehmen vorbereiten können.

Von Hülya Dalkilic 3

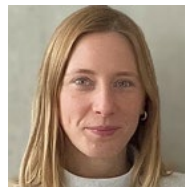


▶ AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Die wichtigsten Urteile des Jahres

Damit haben sich die Gerichte 2024 beschäftigt

Von Pia Nicklas 7



▶ BERUFSRECHT

RAK-Bußgelder: Warum Aufsichten

Geldwäscheprävention vermehrt prüfen

Von Dr. Anna Bolz 12

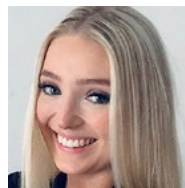


▶ KANZLEIFÜHRUNG

Warum eine Jahresplanung für Kanzleien wichtig ist

Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung und Tipps
für Wachstumswillige

Von Götz F. Vinnen 16

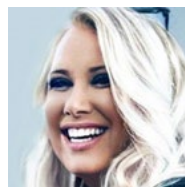


▶ KARRIERE

Von Urheberrecht bis Datenschutz:

LL. M.-Programme im Medienrecht

Von Darleen Mokosek 20



▶ KANZLEIPRAXIS

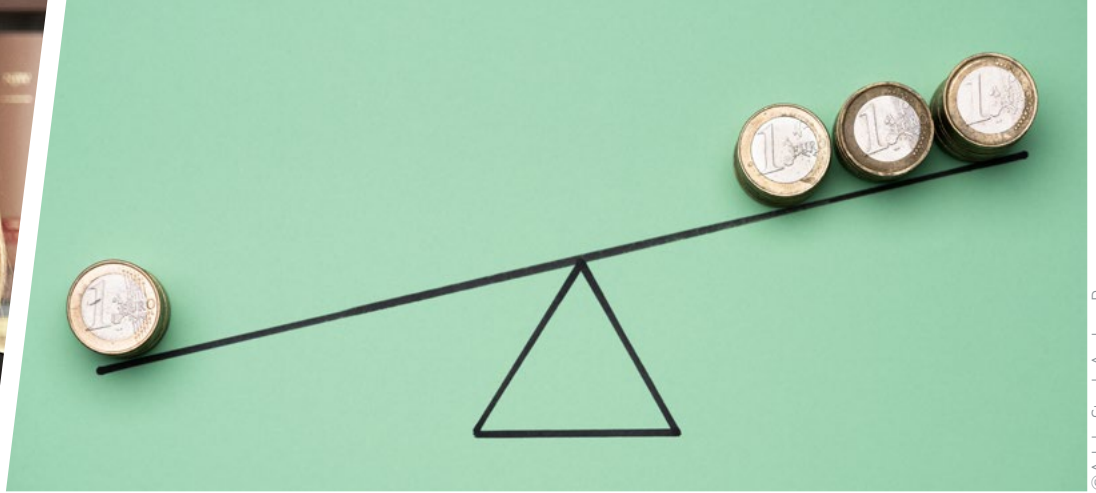
Effektive Zusammenarbeit in virtuellen Kanzleiteams

Worauf Kanzleien achten sollten

Von Jenny Runkel 25

FOLGEN SIE UNS AUCH AUF LINKEDIN





©AdobeStock Andrey Popov

EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Wie sich Unternehmen vorbereiten können

Vorteile, Herausforderungen und To-dos im Überblick

Von Hülya Dalkilic

Im Juni 2023 trat die Entgelttransparenzrichtlinie¹ der Europäischen Union in Kraft, die bis 2026 in Deutschland umgesetzt werden muss. Da die Richtlinie jedoch einige Herausforderungen für Arbeitgeber mit sich bringt, die eine längere Planung erfordern, sollten Unternehmen sich bereits jetzt damit vertraut machen und entsprechende Vorbereitungen treffen.

Die Richtlinie zielt darauf ab, das sogenannte Entgeltgefälle, insbesondere zwischen den Geschlechtern, zu verringern und die Diskriminierung von Frauen im Bereich der Entlohnung zu bekämpfen. Auch die neusten Statistiken zeigen weiterhin ein starkes Gefälle bei der Entlohnung auf.² Die EU verfolgt mit der Richtlinie das Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter in den Arbeitsmärkten zu fördern und setzt auf transparente Entgeltstrukturen, die zur Verringerung von Lohnunterschieden beitragen sollen und durch ihre Transparenz den Zugang erleichtern soll.

Um die Ziele des EU-Vertrag zu erreichen, bedient sich die Europäische Union verschiedener Rechtsakte, hier vornehmlich die Richtlinie nach Art 157 Absatz 3 AEUV, um die Rechtsstandards

der Mitgliedstaaten zu harmonisieren.³ Richtlinien geben den umzusetzenden Standard vor und die Mitgliedstaaten müssen diese in ein Gesetz überführen. Gerade das Arbeitsrecht erfährt dadurch eine stetig dynamische Veränderung.

Arbeitgeber müssen sich nun darauf vorbereiten, bestehende Vergütungsstrukturen zu überprüfen oder neue zu schaffen. Insbesondere HR-Abteilungen stehen vor der Herausforderung,

¹ RICHTLINIE (EU) 2023/970 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

² „Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day mitteilt, lag der Gender Gap Arbeitsmarkt im Jahr 2023 bei 39 % und damit auf dem Niveau des Vorjahres. Langfristig nahm die Verdienstungleichheit ab: Gegenüber dem Jahr 2014 sank der Gender Gap Arbeitsmarkt um sechs Prozentpunkte.“
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_083_621.html

³ Erreichen einer nachhaltigen Entwicklung auf der Grundlage von ausgeglichtem Wirtschaftswachstum und Preisstabilität sowie einer wettbewerbsfähigen Marktwirtschaft mit Vollbeschäftigung und sozialem Fortschritt. Artikel 3 Absatz 3 EU-Vertrag

diese Struktur transparenter zu gestalten und den zukünftigen Standards der Richtlinie anzupassen. Auch wenn die Umsetzungspflicht erst 2026 kommt, erfordert die Komplexität der Richtlinie eine frühzeitige Planung, um organisatorische und rechtliche Anforderungen rechtzeitig zu erfüllen.

Hier sind einige Neuregelungen der Richtlinie im Überblick:

1. Vergütungsstrukturen

Die Mitgliedstaaten – somit auch Deutschland – sind nach Artikel 4 der Entgelttransparenz-RL gehalten, notwendige Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird. Zwar werden hier viele Details noch bestimmt werden müssen, die Pflicht zur Schaffung eines transparenten Vergütungssystems nach den genannten Kriterien ist jedoch eindeutig.

Arbeitgeber sollten daher bereits interne Vorgaben treffen um nach objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien vorhandene Stellen entsprechend zu gruppieren. Konkreten Kriterien sind insbesondere Kompetenz, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen.

2. Bewerbungsverfahren

Auch das Bewerbungsverfahren wird direkt durch die Entgelttransparenzrichtlinie betroffen. Besonders vor dem Hintergrund

des Fachkräftemangels wächst der Bereich des internen sowie ausgelagerten Recruitings zunehmend und gewinnt immer mehr an Bedeutung.

Nach Artikel 5 der Richtlinie sollen nun Bewerberinnen und Bewerber das Recht bekommen, das Einstiegsgehalt für die betreffende Stelle oder die Gehaltsspanne vom künftigen Arbeitgeber zu erfahren. Ziel ist es, das Bewerbungsverfahren transparenter zu gestalten.

Arbeitgeber sollten sich daher bereits jetzt auf zukünftige Bewerbungsverfahren vorbereiten und die entsprechenden Informationen bereithalten. Auch diese Angaben müssen dabei objektiv und geschlechtsneutral sein, um den Anforderungen der Richtlinie gerecht zu werden. Stellen müssen nach Inkrafttreten des Gesetzes nach „Kompetenzen“, „Belastungen“, „Verantwortung“ und „Arbeitsbedingungen“ beurteilt werden können. Eine interne Dokumentation eines Bewerbungsverfahrens ist dringend anzuraten.

3. Auskunftsrecht

Das Auskunftsrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bestimmt Artikel 7 der Entgelttransparenz-RL. Danach ist bei Geltendmachung des Auskunftsrechts durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin der Arbeitgeber gezwungen über die individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittliche Entgelthöhe bei gleicher oder gleichwertig verrichteter Arbeit, zu erteilen. Die Auskunft muss in Schriftform erteilt werden und spätestens zwei Monate nach dem Auskunftsbegehren erfolgen. Die konkrete Regelung der prozessualen oder verfahrenstechnischen Geltendma-



Hybrid-Lehrgänge Modernes und flexibles Lernen

Nutzen Sie für Ihre **Fachanwalts-Lehrgänge** die Vorteile aus beiden Welten und wählen Sie Ihr Lehrgangs-Format genau nach Ihren Bedürfnissen.



Informieren und buchen: arber-seminare.de

Fachanwalts-
Lehrgänge in
**14 Fach-
bereiche**

chung dieses Anspruchs wird den Mitgliedstaaten selbst überlassen. So haben die Mitgliedstaaten und auch die Bundesrepublik die Möglichkeit, Die Regelung in die bereits bestehenden rechtlichen Strukturen einzubinden.

4. Verschwiegenheitsklausel über das Gehalt

Wichtig ist auch, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht mehr gehindert werden dürfen, Auskunft über ihr Gehalt zu erteilen. Standardklauseln haben bisher in vielen Arbeitsverträgen die Weitergabe der Entgelthöhe, insbesondere an andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, verboten. Diese Klauseln gelten dann als unzulässig.

Bereits jetzt droht die Streichung bei einer möglichen AGB-Kontrolle der Arbeitsverträge. Da die Richtlinie bereits erlassen wurde, könnten Gerichte richtlinienkonform auslegen. Daher ist es bereits jetzt an der Zeit, Arbeitsverträge auf eine Ungleichbehandlung hin zu prüfen. Insbesondere sollten Klauseln, die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen daran hindern, Informationen über ihr Entgelt zu erteilen, richtlinienkonform umgeändert werden oder gänzlich gestrichen werden.

5. Berichterstattung

Je nach Größe der Unternehmen müssen Arbeitgeber über das geschlechterspezifische Entgeltgefälle und den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Artikel 9 Entgelttransparenz-RL Bericht erstatten.

Die Fristen dafür sind bereits festgelegt worden und lauten wie folgt:

- Ab einer Unternehmensgröße von 250 Arbeitnehmern müssen Arbeitgeber bis zum 7. Juni 2027 Bericht erstatten und anschließend jährlich berichten.
- Bei einer Unternehmensgröße von 150 bis 249 Arbeitnehmern müssen Arbeitgeber bis zum 7. Juni 2027 und anschließend alle drei Jahre Bericht erstatten.
- Bei einer Unternehmensgröße von 100 bis 149 Arbeitnehmern haben Arbeitgeber bis zum 7. Juni 2031 Zeit und müssen dann alle drei Jahre Bericht erstatten.
- Bei einer Unternehmensgröße von weniger als 100 Arbeitnehmenden überlässt es die Richtlinie den Mitgliedstaaten, die Berichterstattung freiwillig oder verpflichtend zu gestalten. Eine sogenannte überschießende Umsetzung einer Richtlinie

ist nicht unüblich, weshalb eine Berichterstattung auch für kleinere Unternehmen möglich erscheint. Meiner Einschätzung nach könnte eine Berichtspflicht aber weniger streng gestaltet werden.

Was droht bei Verstößen?

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ergeben sich mit der Richtlinie mögliche Schadensersatzansprüche, Ansprüche auf zukünftige Anpassung ihrer Vergütung und Auskunftsansprüche. Die Tendenz der höchstrichterlichen Rechtsprechung⁴ ist bereits erkennbar und wird nunmehr durch die Richtlinie und ihre Umsetzung gestärkt.

Ein wichtiger Punkt gerade beim Schadensersatz ist die vorgesehene Beweislastumkehr. Bisher mussten Arbeitnehmende die Pflichtverletzung und die Kausalität darlegen und beweisen. Nach der Richtlinie aber soll sich die Darlegungs- und Beweislast auf den Arbeitgeber verlagern. Dieser muss künftig darlegen und beweisen, dass keine mittelbare oder unmittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt.

Auch werden Sanktionierungen des Arbeitgebers in Artikel 23 sehr deutlich gemacht, die in Deutschland wohl mit Bußgeldern bestimmt werden. Die Richtlinie sieht Sanktionen vor, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend wirken sollen, wenn Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts verletzt wurden.

Bewertung der Richtlinie

Welche Herausforderungen stellen sich?

Gerade für Unternehmen, die eine Vielzahl unterschiedlicher Stellen oder eine hohe Anzahl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben, ist der Verwaltungsaufwand enorm hoch. Besonders in der Anfangszeit werden die Entwicklung und Gestaltung der Richtlinien im Unternehmen sehr arbeits- und personalintensiv sein. Wie so

⁴ Entgeltgleichheit von Männern und Frauen - Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21

häufig wird bis zur Umsetzung und sogar nach der Umsetzung Unsicherheit herrschen, bis es höchstgerichtliche Rechtsprechung dazu gibt. Schließlich ist der Kostenfaktor zu berücksichtigen, da Unternehmen nicht nur die notwendigen Ressourcen für die Implementierung aufbringen müssen, sondern sich auch die nötige Expertise aneignen müssen. Möglicherweise ist es notwendig, externe Unterstützung durch Anwältinnen und Anwälte oder spezialisierte Beratungen in Anspruch zu nehmen, um sicherzustellen, dass alle rechtlichen Vorgaben korrekt umgesetzt werden.

Bei größeren Unternehmensstrukturen kommt zusätzlich die Herausforderung hinzu, dass die Entgelttransparenzrichtlinie in verschiedenen Abteilungen und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen konsistent angewendet werden muss. Dies kann den Verwaltungsaufwand weiter steigern, da umfassende interne Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen erforderlich sein werden. Auch die Koordination zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen wie HR, Recht und der Finanzabteilung kann zusätzlichen Aufwand bedeuten.

Auch an die Gefahr der rechtsmissbräuchlichen Klagewellen muss hier gedacht werden.

Welche Vorteile können sich aus der Umsetzung ergeben?

Insbesondere Unzufriedenheit unter den Arbeitnehmenden könnte durch die Entgelttransparenzrichtlinie ausgeräumt werden. In vielen Unternehmen führt die Ungewissheit und Unzufriedenheit über das Entgeltgefälle zu einem anhaltenden Motivationsabfall. Außerdem könnten die unternehmensinternen Prozesse langfristig vereinfacht werden, da klare Richtlinien die Handhabung im Unternehmen vereinfachen können. Prozesse werden beschleunigt und vereinfacht, ohne immer wieder Einzelfallentscheidungen treffen zu müssen, die im Zweifel auch diskriminierend wirken könnten.

Durch die frühzeitige und transparente Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie kann ein Unternehmen nicht nur seine interne Wettbewerbsfähigkeit stärken, sondern sich auch als sozial verantwortlicher Arbeitgeber positionieren, was zunehmend zu einem wichtigen Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers wird. In einem Markt, in dem der Zugang zu Fachkräften immer schwieriger wird, bietet eine klare und gerechte Vergütungspolitik einen

entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Unternehmen, die sich frühzeitig an diese Standards anpassen, können nicht nur rechtlichen Problemen vorbeugen, sondern zudem ihre Attraktivität für Fachkräfte erhöhen und sich somit langfristig im Wettbewerb behaupten.

Was sollten Unternehmen jetzt tun?

To-dos:

- ▶ Überprüfen bestehender Entgeltsysteme (auch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge prüfen)
- ▶ Sofern kein Entgeltsystem besteht, sollten Vorbereitungen zur Schaffung getroffen werden
- ▶ Planung der Arbeitskraft oder interner Schaffung einer Abteilung
- ▶ Dokumentationsmuster schaffen: Tabellen, Anpassung der IT, Muster schreiben
- ▶ Anpassung der Arbeitsverträge bezüglich möglicher Geheimhaltungsklauseln
- ▶ Dokumentieren und Anpassungen im Bewerbungs-/Einstellungsverfahren
- ▶ Anpassung bestehender Compliance-Richtlinien
- ▶ Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten beachten und bereits entsprechend Vereinbarungen planen

Mit kollegialen Grüßen



Hülya Dalkilic



Hülya Dalkilic

ist seit 2015 zugelassene Rechtsanwältin. Nach ihrer Arbeit als Volljuristin in der Türkei in einer international tätigen Kanzlei und dem Ministerium für europäische Angelegenheiten war sie angestellte Rechtsanwältin in einer bundesweit tätigen Kanzlei für Bank- und Kapitalmarktrecht mit Sitz in Düsseldorf/Bielefeld. 2019 hat sie ihre eigene Kanzlei mit Sitz in Herford gegründet. Ihre Schwerpunkte liegen in der Betreuung von Unternehmen und Selbstständigen, vorwiegend im Vertrags-/AGB Recht sowie Arbeitsrecht.

 rechtsanwalt-dalkilic.de



Die wichtigsten Urteile des Jahres

Damit haben sich die Gerichte 2024 beschäftigt

Von Pia Nicklas

Zum Ende des Jahres schauen wir auf das vergangene Jahr zurück: Neben medialen und persönlichen Jahresrückblicken ist für viele auch interessant, mit welchen Themen sich die Gerichte in diesem Jahr beschäftigt haben. Einige spannende oder auch wegweisende Urteile sollen im Folgenden überblicksartig vorgestellt werden.

Werbung mit dem Begriff „klimaneutral“ ohne Aufklärung ist irreführend Bundesgerichtshof (Az. I ZR 98/23 vom 27.6.2024)

Bei der Klägerin handelte es sich um die Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, bei der Beklagten um ein Unternehmen, das Produkte aus Fruchtgummi und Lakritz unter dem Namen Katjes herstellt. Die Beklagte warb in einer Fachzeitschrift der Lebensmittelbranche mit folgender Aussage: „Seit 2021 produziert [die Beklagte] alle Produkte klimaneutral“. Außerdem wurde

ein Logo mit dem Begriff „klimaneutral“ gezeigt, das auf die Internetseite eines „ClimatePartner“ hinweist.

Die Klägerin hielt diese Werbeaussage für irreführend. Diese sei nämlich so zu verstehen, dass der Herstellungsprozess selbst klimaneutral ablaufe, was jedoch nicht der Fall sei. Die Beklagte unterstütze lediglich über den „ClimatePartner“ Klimaschutzprojekte. Deshalb müsse die Werbeaussage zur Klarstellung eigentlich dahingehend ergänzt werden, dass die Klimaneutralität erst durch kompensatorische Maßnahmen hergestellt wird. Die Klägerin nahm daraufhin die Beklagte auf Unterlassung und Ersatz vorgerichtlicher Abmahnkosten in Anspruch.

Das Landgericht wies die Klage ab. Die Berufung der Klägerin blieb ebenfalls ohne Erfolg, da das Berufungsgericht der Auffassung war, der Klägerin stehe kein Unterlassungsanspruch gemäß § 8 Abs. 1, § 3 Abs. 1, § 5 Abs. 1 UWG wegen Irreführung zu. Der Leserschaft sei nämlich hinreichend bekannt, dass die Neutralität sowohl

durch Vermeidung, als auch durch Kompensationsmaßnahmen erreicht werden könne. Ein Unterlassungsanspruch – aufgrund eines Verstoßes gegen § 5 a Abs. 1 und 3 UWG wegen Vorenthaltens der Information, auf welche Weise die „Klimaneutralität“ des beworbenen Produkts erreicht wird – bestehe ebenfalls nicht. Auch, wenn diese Information wesentlich sei, könne die erforderliche Aufklärung über Art und Umfang der Kompensationen über die in der Werbeanzeige angegebene Internetseite des Kooperationspartners mittels eines in der Werbeanzeige abgedruckten QR-Codes erlangt werden.

Nach Ansicht des BGH ist die beanstandete Werbung irreführend im Sinne von § 5 Abs. 1 UWG. Die Werbung sei nämlich mehrdeutig, weil der Begriff „klimaneutral“ von der Leserschaft der Fachzeitung sowohl im Sinne einer Reduktion von CO₂ im Produktionsprozess, als auch im Sinne einer bloßen Kompensation von CO₂ verstanden werden kann. Im Bereich der umweltbezogenen Werbung ist eine Irreführungsgefahr besonders groß. Aus diesem Grund besteht ein gesteigertes Aufklärungsbedürfnis der angesprochenen Verkehrskreise über Bedeutung und Inhalt der verwendeten Begriffe und Zeichen. Bei einer Werbung, die einen mehrdeutigen umweltbezogenen Begriff wie „klimaneutral“ verwendet, muss deshalb, so der BGH, zur Vermeidung einer Irreführung regelmäßig bereits in der Werbung selbst erläutert werden, was genau darunter zu verstehen ist.

Schadenersatz für Arbeitnehmer wegen heimlicher Überwachung Bundesarbeitsgericht Erfurt (Az. 8 AZR 225/23 vom 25.7.2024)

Der Inhaber eines Onlinehandels hatte schon länger Probleme mit einem seiner Mitarbeiter. Dieser meldete sich eines Tages für mehrere Wochen krank, da er auf der Treppe gestolpert war und sich am Fuß verletzt hatte. Daraufhin beauftragte dessen Arbeitgeber eine private Detektei und ließ seinen Mitarbeiter überwachen. Die Detektei fand heraus, dass der Angestellte zwar humpelte, jedoch vermeintlich schwere Gegenstände trug. Daraufhin folgten eine Konfrontation sowie eine anschließende Kündigung. Der Mitarbeiter verklagte seinen ehemaligen Chef im Folgenden auf Schadensersatz mit der Begründung, dass heimlich Gesundheitsdaten erhoben wurden. Dies sei als Verstoß gegen die Datenschutzgrundverordnung zu werten.

Dieser Meinung war auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf sowie das Bundesarbeitsgericht. Arbeitgeber dürfen nur dann eine Detektei einschalten, wenn ernstlich begründete Zweifel an der Richtigkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bestehen und wenn sich diese Zweifel nicht mit mildereren Mitteln aufklären lassen. So hätte der Arbeitgeber den Beschäftigten zunächst anhören können und müssen.



juris

ZUM BERUFSSTART
EINFACH AN ALLES
DENKEN.
MIT JURIS.

Jetzt »hier Produkte auswählen und juris 30 Tage kostenfrei nutzen.

juris.de Wissen, das für Sie arbeitet.

Wegen der heimlichen Überwachung musste der Unternehmer seinem Mitarbeiter 1.500 Euro Schadenersatz zahlen.

Feiertagszuschläge richten sich nach dem regelmäßigen Beschäftigungsort Bundesarbeitsgericht Erfurt (Az. 6 AZR 38/24 vom 1.8.2024)

Der Kläger, der an einem Klinikum in Nordrhein-Westfalen im öffentlichen Dienst arbeitet, nahm Anfang November an einer mehrtätigen Fortbildung in Hessen teil. Die Fortbildung fand unter anderem an Allerheiligen statt, weshalb sich für ihn die Frage nach der Zahlung eines Feiertagszuschlags stellte. In Nordrhein-Westfalen gilt Allerheiligen als Feiertag, in Hessen dagegen nicht. Der Arbeitgeber des Klägers weigerte sich, zusätzlich zur gewöhnlichen Entlohnung den Feiertagszuschlag zu zahlen, auch wenn die Fortbildung als Arbeitszeit am Feiertag zu werten war.

Der Kläger wehrte sich gegen die Entscheidung seines Arbeitgebers. Letztendlich gelangte die Klage bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt und wurde zur Grundsatzentscheidung. Das BAG war folgender Meinung: „Wer im öffentlichen Dienst arbeitet, hat auch dann Anspruch auf Feiertagszuschlag, wenn er am fraglichen Datum in einem anderen Bundesland arbeitet, in dem der Feiertag nicht gilt. Für den Anspruch kommt es auf den regelmäßigen Arbeitsort an.“ Somit ist das Klinikum dazu verpflichtet, seinem Mitarbeiter den Feiertagszuschlag zu zahlen.

Milliardenbuße für Google Europäischer Gerichtshof (Az. C-48/22 P vom 10.9.2024)

2017 stellte die Europäische Kommission fest, dass Google in 13 Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) auf seiner Seite die Ergebnisse seines eigenen Preisvergleichsdienstes gegenüber denjenigen konkurrierender Preisvergleichsdienste bevorzugt hatte. Google präsentierte die Suchergebnisse seines Preisvergleichsdienstes an oberster Stelle und hervorgehoben in „Boxen“. Die Suchergebnisse konkurrierender Preisvergleichsdienste erschienen

dagegen nur darunter in Form blauer Links und konnten deshalb von Ranking-Algorithmen auf den allgemeinen Suchergebnissen von Google herabgestuft werden. Die Kommission gelangte deshalb zu dem Ergebnis, dass Google seine beherrschende Stellung missbraucht hat und verhängte daher eine Geldbuße in Höhe von rund 2,4 Milliarden Euro, für die Alphabet als Alleingesellschafterin von Google in Höhe von rund 500 Millionen Euro gesamtschuldnerisch haftet. Google und Alphabet fochten daraufhin den Beschluss der Kommission vor dem Gericht der Europäischen Union an.

Das Gericht der Europäischen Union bestätigte zwar die Geldbuße, hielt es dagegen aber nicht für erwiesen, dass das Verhalten von Google wettbewerbswidrige Auswirkungen auf den Markt für allgemeine Suchdienste hat.

Der Europäische Gerichtshof bestätigte das Urteil des Gerichts der Europäischen Union und wies darauf hin, dass das Unionsrecht nicht das Vorliegen einer beherrschenden Stellung selbst beanstandet, sondern nur deren missbräuchliche Ausnutzung. Konkret sind Verhaltensweisen von Unternehmen in beherrschender Stellung verboten, die den Leistungswettbewerb beschränken und somit geeignet sind, einzelnen Unternehmen und Verbrauchern zu schaden. Zwar kann nicht generell davon ausgegangen werden, dass ein beherrschendes Unternehmen ein vom Leistungswettbewerb abweichendes Verhalten an den Tag legt. Im vorliegenden Fall hat das Gericht jedoch zu Recht festgestellt, dass das Verhalten von Google diskriminierend ist und nicht dem Leistungswettbewerb entspricht.

Airlines dürfen Flüge wetterbedingt vorsorglich annullieren Bundesgerichtshof (Az. X ZR 136/23 vom 24.9.2024)

Die Mitarbeiterin eines Unternehmens plante, am Abend vor einem wichtigen Geschäftstermin von Stuttgart nach Hamburg zu fliegen. Aufgrund eines Schneesturms, der den Flugplan komplett durcheinanderwarf, wurde der Flug allerdings annulliert, auch wenn sich das Wetter bis zum Abend hin wieder beruhigt hatte. Der Ersatzflug ging erst am nächsten Morgen, weshalb die Mitarbeiterin erst einen Tag später in Hamburg ankam.

Der Dienstleister, an den die Frau ihre Ansprüche abgetreten hatte, verklagte die Fluggesellschaft auf Zahlung eines Ausgleichs nach der europäischen Fluggastrechterverordnung. Das Amtsgericht Nürtingen verurteilte daraufhin die Fluggesellschaft zur Zahlung von 250 Euro. Im Folgenden erhob diese Einspruch.

Es erging folgendes Urteil des Bundesgerichtshofs: „Wenn der Flugablauf wegen schlechtem Wetter durcheinandergerät, dürfen Airlines selbst entscheiden, welche Flüge sie ausfallen lassen. Die Annullierung eines Fluges kann auch dann zulässig sein, wenn der Flug zwar eigentlich durchgeführt werden könnte, durch die Annullierung vorsorglich aber Verspätungen am nächsten Tag vermieden werden sollen.“

Damit besteht kein Anspruch auf eine Ausgleichszahlung.

Drohnenfotos von Kunstwerken verletzen Urheberrecht

Bundesgerichtshof (Az. I ZR 67/23 vom 23.10.2024)

Der Künstler Tankred Tausendwasser wehrte sich gegen öffentlich aus der Luft geschossene Fotos, die mit Hilfe von Drohnen von seinen Kunstinstallationen gemacht wurden.

Laut Bundesgerichtshof ist es zwar zulässig, Werke an öffentlichen Wegen, Straßen oder Plätzen mit Mitteln der Malerei, Grafik oder durch Film und Foto zu vervielfältigen und öffentlich wiederzugeben. Mit Drohnen aufgenommene Fotos von Kunstwerken greifen dagegen in die Urheberrechte des Künstlers ein und sind damit nicht mehr von der Panoramafreiheit gedeckt. Sollen derartige Kunstfotos aus der Luft veröffentlicht werden, muss der Künstler oder die Künstlerin zustimmen.

Hürden für immateriellen Schadensersatz gesenkt

Bundesgerichtshof, (Az. VI ZR 10/24 vom 18.11.2024)

Anfang April 2021 wurden Daten von ca. 533 Millionen Facebook-Nutzern aus 106 Ländern im Internet öffentlich verbreitet. Unbekannte Dritte hatten sich den Umstand zunutze gemacht, dass Facebook das Auffinden von Profilen mittels der Telefonnummer ermöglicht hatte. Die unbekanntes Dritten ordneten durch die in großem Umfang erfolgte Eingabe randomisierter Ziffernfolgen über die Kontakt-Import-Funktion Telefonnummern den zugehörigen Nutzerkonten zu und griffen die zu diesen Nutzerkonten vorhandenen öffentlichen Daten ab (sog. Scraping).

Von diesem Scraping-Vorfall waren auch Daten des Klägers (Nutzer-ID, Vor- und Nachname, Arbeitsstätte und Geschlecht) betroffen, die auf diese Weise mit dessen Telefonnummer verknüpft wurden. Der Kläger machte deshalb geltend, dass



Wissen to go!

Aktualisieren Sie Ihr Wissen mit unseren Veranstaltungen!

Fachvorträge, Weiterbildungsangebote und Workshops – virtuell und vor Ort. Treffen Sie auf hochkarätige Referent*innen, aktuelle Themen und relevante Inhalte.

Absolvieren Sie bei uns Ihre FAO-Stunden.

Veranstaltungen bei Schweitzer

<https://www.schweitzer-online.de/formular/termine-und-veranstaltungen>



Der Schweitzer Webshop:

www.schweitzer-online.de

schweitzer
Fachinformationen

Facebook keine ausreichenden Sicherheitsmaßnahmen ergriffen hatte, um eine Ausnutzung des Kontakt-Tools zu verhindern. Ihm stünde seiner Meinung nach wegen des erlittenen Ärgers und des Kontrollverlusts über seine Daten Ersatz für immaterielle Schäden zu. Darüber hinaus begehrte er die Feststellung, dass Facebook verpflichtet ist, ihm in diesem Zusammenhang auch alle künftigen materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen und nahm Facebook auf Unterlassung und Auskunft in Anspruch. Das Landgericht Bonn gab der Klage teilweise statt und dem Kläger wurde aus Art. 82 Abs. 1 DSGVO Schadensersatz in Höhe von 250 Euro zugesprochen. Im Übrigen wies es die Klage jedoch ab. Auf die Berufung der Beklagten wies das OLG Köln die Klage insgesamt ab. Ein reiner Kontrollverlust reiche nicht zur Annahme eines immateriellen Schadens im Sinne von Art. 82 Abs. 1 DSGVO aus. Außerdem habe der Kläger nicht hinreichend substantiiert dargelegt, über den Kontrollverlust als solchen hinaus psychisch beeinträchtigt worden zu sein.

Der BGH hat das Revisionsverfahren zum Leitentscheidungsverfahren gemäß § 552 b ZPO n. F. bestimmt. Nach der für die Auslegung des Art. 82 Abs. 1 DSGVO maßgeblichen Rechtsprechung des EuGH könne auch der bloße und kurzzeitige Verlust der Kontrolle über eigene personenbezogene Daten infolge eines Verstoßes gegen die Datenschutz-Grundverordnung ein immaterieller Schaden im Sinne der Norm sein. Weder müsse insoweit eine konkrete missbräuchliche Verwendung dieser Daten zum Nachteil des Betroffenen erfolgt sein, noch bedürfe es sonstiger zusätzlicher spürbarer negativer Folgen.

Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts fehle es außerdem nicht an dem notwendigen Feststellungsinteresse des Klägers, da die Möglichkeit des Eintritts künftiger Schäden ohne Weiteres bestehe. Der genannte Unterlassungsanspruch sei hinreichend bestimmt und dem Kläger fehle insoweit auch nicht das Rechtsschutzbedürfnis. Im Übrigen blieb die Revision hingegen ohne Erfolg.

Im Umfang des Erfolges der Revision hat der BGH die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Mit kollegialen Grüßen

Pia Nicklas

Pia Nicklas



Pia Nicklas

hat Rechtswissenschaften in Bayreuth und Wirtschaftsrecht an der Fernuniversität Hagen studiert. Sie arbeitete als Werkstudentin und nach ihrem Abschluss als Wirtschaftsjuristin im Fraunhofer-Institut für Integrierte Schaltungen in Erlangen. Nach einem kurzen Ausflug in die Kanzleiwelt und in ein großes Wirtschaftsunternehmen, ist sie seit Anfang 2020 als freiberufliche Fachtexterin im Bereich Medizinrecht tätig.

 recht-klartext.de

RA-MICRO ESSENTIALS

Einfach. Schnell. Startklar.

In der Cloud. In der Kanzlei.

Die neue browserbasierte Kanzleisoftware von RA-MICRO

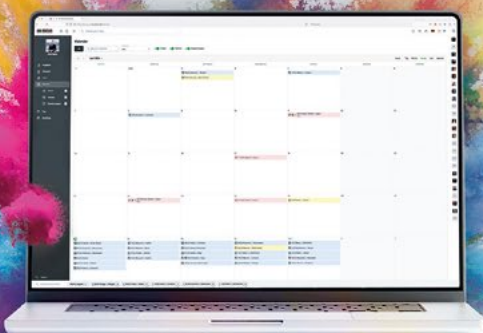
bestehend einfach zu bedienen

sicher und schnell einsatzbereit

auf das Wesentliche konzentriert

Jetzt informieren: ra-micro.de/essentials Infoline: 030 435 98 801

RA-MICRO





RAK-Bußgelder

Warum Aufsichten Geldwäscheprävention vermehrt prüfen

Von Dr. Anna Bolz

18.700 Euro Strafe für sieben Verstöße gegen das Geldwäschegesetz. Die RAK Hamburg macht als Aufsichtsbehörde ernst. Am 21. Oktober 2024 veröffentlichte sie ihr bis dato höchstes Bußgeld. Dabei ist sie nicht die einzige RAK, die Bußgeldbescheide gegen Mitglieder der Kammer erlassen hat.

Von Januar bis Oktober 2024 ergab eine Stichprobenanalyse öffentlicher Bekanntmachungen nach § 57 GwG von acht Steuerberater- und Rechtsanwaltskammern, dass bis zum Stichtag im Oktober 2024 mehr als doppelt so viele Buß- und Verwarn-Bescheide veröffentlicht wurden als im gesamten Vorjahr. Dr. Anna Bolz, Juristin und Compliance-Expertin, geht in diesem Beitrag auf die Gründe ein und erläutert, wie sich Berufsträgerinnen und Berufsträger effektiv auf Prüfungen durch die Aufsichten vorbereiten können.

Anderkonten-Konflikt sinnbildlich für Geldwäsche-Bekämpfung

Beim Kampf gegen Finanzkriminalität müssen auch Aufsichtsbehörden achtsam sein. Ein Beispiel aus April 2024: Im Rechtsausschuss des Bundestages geht es eigentlich um eine Regelung hybrider und virtueller Versammlungen. Ein Änderungsantrag der Regierungsfractionen sieht plötzlich jedoch eine Änderung der BRAO vor, die mit dem eigentlichen Thema nichts zu tun hat und dadurch wirkt, als sei sie in den Antrag „hineingeschmuggelt“ worden. RAKs sollen laut einem neuen Paragraphen (§ 73a BRAO) als Aufsichten anlasslos Sammelanderkonten ihrer Mitglieder prüfen. Die Änderung kommt überraschend – und stößt auf Unmut.

Die Kammern erkennen die Notwendigkeit des Kampfes gegen Finanzkriminalität, sehen das Vertrauensverhältnis zwischen

Kammern und Berufsträgerinnen und Berufsträgern durch den Vorschlag jedoch gefährdet und mahnen zur Wahrung der Verschwiegenheitspflicht. Zur Einhaltung der anvisierten Prüfpflicht könne es sogar notwendig werden, Einblick in die Handakten zu nehmen, so die Befürchtung. Ein grober Angriff auf das Vertrauensverhältnis zwischen Mandantschaft und Rechtsberatung. Nach diesen Einwänden wird der Antrag zurückgezogen.

Das Problem, das dieser Änderungsantrag lösen sollte, bleibt bestehen:

Laut Erster Nationaler Risikoanalyse 2019 wird das Geldwäscherisiko für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte bzw. Notarinnen und Notare als hoch eingestuft. Insbesondere Anderkonten bedürfen laut NRA besonderer Aufmerksamkeit. Bis 2022 hatte diese Risikoeinschätzung nur wenig Einfluss auf die Kontoführungs-Praxis. Dann veröffentlichte die BaFin neue Auslegungs- und Anwendungshinweise in denen sie Anderkonten entprivilegierte und kontoführenden Institute zur Prüfung und Anwendung entsprechender Sorgfaltspflichten verpflichtete. Der erhebliche Mehraufwand – bis dato waren lediglich vereinfachte Sorgfaltspflichten einzuhalten – machte das Prinzip des Anderkontos unattraktiv, und führte zu massenhaften Kündigungen.

Daraufhin änderte die BRAK die berufsrechtlichen Pflichten (§ 4 BORA): Geldwäscherrelevante und risikobehaftete Transaktionen dürfen von Berufsangehörigen nun nicht mehr über Anderkonten durchgeführt werden. Hierdurch sollte zumindest die Risikoeinschätzung der Banken vereinfacht und damit auch die Kontoführungskosten gesenkt werden. Ob Berufsträgerinnen und Berufsträger die Vorgaben des § 4 BORA einhalten, wird mitunter nicht geprüft.

Lösungssuche, internationaler Druck und Doppelrolle der RAK

Der Vorstoß des Rechtsausschusses sollte diese Prüflücke schließen, zumal die Kammern die geldwäscherechtliche Aufsicht über die Berufsträgerinnen und Berufsträger bereits ausüben. Dem Rückzug folgte eine Ankündigung der SPD: „Befürworte man, dass solche Konten auch in Zukunft genutzt werden können, müsse man eine Lösung finden“, ([Drucksache 20/12144, S. 38](#)). Auch die FDP und Grünen wollten das Thema weiter im Blick behalten.

Der Ursprung dieser Lösungssuche liegt auch im Mutual Evaluation Report der Financial Action Task Force aus dem Jahr 2022. In



„Das Wichtigste für gute anwaltliche Beratung ist Zeit. Davon habe ich jetzt einfach mehr. Dank Digitalisierung mit DATEV.“

Mit DATEV Anwalt classic und unseren weiteren digitalen Lösungen haben Sie alles, um Ihre Kanzlei zukunftssicher aufzustellen. Durch die umfangreiche Automatisierung von internen Workflows arbeitet Ihre Kanzlei besonders effizient und wirtschaftlich – und Sie profitieren von zusätzlichen Freiräumen für die Beratung.



Mehr Informationen unter go.datev.de/anwalt

DATEV

dieser Analyse wurde mitunter die verbesserungswürdige Aufsicht durch Kammern bemängelt, um auf das erhöhte Geldwäscherisiko zu reagieren. Eine Empfehlung der FATF: Der verstärkte Einsatz von Sanktionen.

Die Empfehlung ist kein gut gemeinter Ratschlag, sondern als Warnung zu verstehen. Sollte Deutschland seine Geldwäscheprävention nicht nachbessern, könnte die FATF die Bundesrepublik dafür abstrafen. Im schlimmsten Fall droht eine Listung mit entsprechenden Konsequenzen für die Gesamtwirtschaft. Die FATF kann Mitgliedsländern beispielsweise die Anwendung erhöhter Sorgfaltspflichten beim Handel mit gelisteten Ländern empfehlen.

Insofern sind Bußgelder, wie die 18.700 Euro der RAK Hamburg, auch eine indirekte Folge des internationalen Drucks auf Deutschland. Und dieser Druck verlangt von den Kammern die Einnahme einer Doppelrolle als Vertretung und Prüfung der Anwaltschaft. Dabei besteht die Gefahr, dass – beispielsweise durch die Aussprache von Bußgeldern – das Verhältnis und das Vertrauen zwischen der Kammer und ihren Mitgliedern leidet.

Prüfen Kammern hingegen zu wenig oder gehen sie nicht rigoros genug gegen Berufsträgerinnen und Berufsträger vor, die ihre Pflichten nicht einhalten, setzen sie wiederum ihre Unabhängigkeit aufs Spiel.

BRAK-Anleitung zur Geldwäscheprävention

Die BRAK begegnet der Herausforderung, die durch die teilweise unklaren Vorgaben des Geldwäschegesetzes noch erschwert wird, mit ausführlichen Auslegungs- und Anwendungshinweisen, zuletzt überarbeitet im Juli 2024 in 8. Auflage. Unter anderem ergänzt um Hinweise zum Verbot der Verwaltung bestimmter Geldern nach § 4 BORA, und jüngst auch mit Bereitstellung von Muster-Dokumentationsbögen als Orientierungshilfe.

Die Praxis muss sich beweisen

Dass Verwarn- und Bußgelder trotzdem steigen, zeigt jedoch, dass der Ansatz nur bedingt Früchte trägt. Zudem reicht die reine Lektüre der Hinweise und Orientierungshilfen nicht aus. Die hieraus abzuleitenden Maßnahmen müssen dauerhaft in den Geschäftsalltag integriert werden – sofern Berufsträgerinnen und Berufsträger an Kataloggeschäften beteiligt sind.

Gespräche mit Verpflichteten zeigen, dass die Geldwäscheprävention dennoch aufgrund von Umsetzungsschwierigkeiten im Arbeitsalltag in den Hintergrund rückt.

Ignorieren kann man sie zukünftig jedoch nur noch mit weiter zunehmendem Risiko. **Mit der EU-Geldwäsche-Verordnung, die 2024 verabschiedet wurde und 2027 in Kraft tritt, wird die Verpflichteten-Eigenschaft von Anwältinnen und Anwälten auf europäischer Ebene manifestiert.** Gleichzeitig wird eine Art neue Europäische Superbehörde zur Bekämpfung der Geldwäsche indirekt den Druck auf die Kammern zur Prüfung der Einhaltung der geldwäscherechtlichen Vorgaben noch einmal erhöhen.

Kurzum: Die Beschäftigung mit dem Thema lohnt sich auch langfristig. Eine kleine Übersicht über Ihre Pflichten, sofern Sie an Kataloggeschäften (§2 Abs. 10 GwG) mitwirken, soll hier den Einstieg erleichtern.

To-do-Liste

Ihre Pflichten im Überblick:

1. Risikomanagement einführen

- Einrichtung eines internen Risikomanagements und Durchführung einer Risikoanalyse, um geldwäsche-relevante Risiken frühzeitig zu erkennen.

2. Sorgfaltspflichten bei Mandantinnen und Mandanten

- Identifizierung der Mandantschaft und Überprüfung des wirtschaftlich Berechtigten bei der Mitwirkung an Kataloggeschäften, d. h. bei Mitwirkung an folgenden Tätigkeiten:
 - Immobilienkäufen/-verkäufen
 - Verwaltung von Vermögenswerten
 - Gründung oder Verwaltung von Gesellschaften
- Fortlaufendes Monitoring der Mandantenbeziehung bei längerfristiger Zusammenarbeit.

3. Meldepflichten

- Unverzügliche Meldung an die FIU (Financial Intelligence Unit), wenn konkrete Hinweise auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung vorliegen.
- Meldepflicht unter gewissen Voraussetzungen bei Verdachtsmomenten, auch bei bestehendem Mandatsverhältnis (Ausnahmen können sich unter Umständen aus der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht resultieren).

4. Interne Sicherungsmaßnahmen

- Bestellung eines/einer Geldwäschebeauftragten in größeren Kanzleien.
- Regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden, um verdächtige Vorgänge zu erkennen

- Erstellung einer Richtlinie mit Beschreibung der unternehmensinternen Prozesse, Verfahren und Kontrollen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

5. Aufbewahrungspflichten

- Archivierung von Identitätsdaten und relevanten Unterlagen für mindestens fünf Jahre nach Mandatsende.

6. Eintragung im Transparenzregister

- Sicher stellen, dass Ihr Unternehmen ordnungsgemäß im Transparenzregister eingetragen ist und die wirtschaftlich Berechtigten mitgeteilt werden.

Mit kollegialen Grüßen


Anna Bolz

Dr. Anna Bolz



Dr. Anna Bolz

ist Manager Compliance bei Kerberos Compliance, Manager Sales and Business Development bei legeARTIS sowie DEKRA-zertifizierte Geldwäschebeauftragte. Ihre Expertise liegt in der Betreuung verschiedener Verpflichtetengruppen mit Schwerpunkten in den freien Berufen und im Güter- und Kunsthandel.

 kerberos-compliance.com

Fachanwalt
Karrieresprungbrett Weiterbildung

**Einfach.
Besser.**

www.fachseminare-von-fuerstenberg.de



Fachseminare
von Fürstenberg

NEU

Seminar im **LIVE-STREAM**
oder **PRÄSENZUNTERRICHT**

Mit Spezialisierung mehr erreichen.

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

► Unser Ausbildungsmodell: einzigartig

- 50 % weniger Seminareinheiten – Teilnahme wahlweise vor Ort, per Live-Stream oder einem Mix aus beidem
- 50 % online-gestütztes Eigenstudium
- Maximale Flexibilität im Beruf und im Privaten

► Unser Angebot: herausragend

- Erfolgreich seit 2006 mit mehr als 1.200 Absolventen





Warum eine Jahresplanung für Kanzleien wichtig ist

Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung und Tipps für Wachstumswillige

Von Götz F. Vinnen

Die Erstellung einer Jahresplanung sehen viele Kanzleien als etwas an, das vielleicht für größere Unternehmen einen Nutzen hat – für kleinere Kanzleien aber weder nützlich noch planbar ist. Wie soll die wirkliche Nachfrage schon gesteuert werden können? Also ist doch die Kanzlei auf das „Glück“ angewiesen, abzuwarten, wer denn nun zur Tür hereinkommt. Weit gefehlt!

1. Warum eine Jahresplanung?

Klar kostet die Erstellung Zeit – und der Arbeitsalltag ist geprägt von hohem Mandantendruck. Da bleibt wenig Zeit für betriebswirtschaftliche Planung. Gerade wenn man mit der eigenen Zeit zunehmend haushalten muss, ist eine gut durchdachte Jahresplanung jedoch goldrichtig, um die eigenen Ressourcen effizienter zu nutzen und den Stress über den gesamten Jahreslauf zu minimieren. Der entscheidende Punkt ist, dass Sie einmal Zeit investieren und das gesamte Jahr davon profitieren, dass Sie fort-

an nicht mehr im Blindflug unterwegs sind! Dieser Artikel soll Ihnen zeigen, warum das so ist und wie es geht – gerade auch als kleine(re) Kanzlei.

2. Die Vorteile im Überblick

Klare Ausrichtung und Ziele

Die Jahresplanung ist ein zwingender Bestandteil der strategischen Ausrichtung der Kanzlei. Sie stellt somit das erste operative Element der Kanzleistrategie dar. Wer sich z. B. als Arbeitsrechtskanzlei positioniert, der hat sicherlich einen wichtigen Schritt getan, hat aber noch keinen Euro in diesem Segment verdient. Erst wenn Sie beginnen, diesen Erfolg zu messen und ihn in einen Kontext setzen – die Jahresplanung – erhält das Konstrukt eine greifbare Form. Ohne klare Ziele verliert sich eine Kanzlei schnell im operativen Alltag: Sie unternehmen zwar vieles, dies bringt Sie aber nicht auf ihrem Weg in Richtung des Ziels (hier: Kanzlei-

positionierung Arbeitsrecht) voran! Durch Planung setzen Sie Prioritäten, können fokussierter arbeiten und messen die Frucht dieses Einsatzes als realistische Umsatz- oder Wachstumsziele.

Effizientere Ressourcennutzung

Eine strategische Jahresplanung schärft ihren Blick für alle verfügbaren Ressourcen wie Zeit, Budget und Kapazitäten. Gerade in kleinen Kanzleien haben Sie nur sehr begrenzte Mittel und diese wollen weise eingesetzt werden, sodass der höchste Ertrag für Sie herauspringt. „More bang for the buck!“ nennen das die Amerikaner und das sollten Sie auch berücksichtigen. Wo können Sie mit einer Stunde Arbeit am meisten bewegen – ist es das hochindividuelle Geschäft oder eine wiederholgleiche Mengenabwicklung? Sie bestimmen, wo Sie Ressourcenverschwendung verhindern wollen.

Vertriebsplanung und Mandantenbindung

Mit Vertriebsplanung haben viele Juristinnen und Juristen noch immer Berührungsängste oder schlicht und einfach keine Erfahrung, wie diese aussehen soll. Die systematische Planung von Akquiseterminen und -kanälen über das Jahr verteilt, systematisiert den Mandatsfluss, der den Betriebsstoff für das Wachstum stellt. „Viel hilft viel!“ lautet eine alte Vertriebsweisheit. Das hat auch heute noch Gültigkeit – wichtig ist aber, dass Sie Ihren Auftritt bedacht wählen (siehe Ressourcen). Doch nicht nur neue Mandantinnen und Mandanten wollen überzeugt werden! Wenden Sie genügend Zeit für ihre Bestandsmandanten auf, denn die müssen Sie nur noch halten. Das ist deutlich weniger aufwändig, als erst neue für sich zu gewinnen.

Zeitersparnis und weniger Stress im Alltag

Wer den Jahresverlauf vorausschauend plant, reduziert deutlich persönlichen Stress. Sie fahren ja auch nicht mit verbundenen Augen Auto – warum sollten Sie folglich ihre Kanzlei mit verbundenen Augen bewegen?! Der Vorteil ist, dass Sie immer wieder auf ihre Planung zurückgreifen können und schon sehr schnell genau wissen, worauf Sie achten müssen. Darüber hinaus: Die Aussicht auf ein strukturiertes Jahr motiviert und gibt Ihnen Sicherheit. Das sollten Sie sich und Ihrem Kanzleiteam wert sein!

Langfristige wirtschaftliche Stabilität

Ihre Finanz- und Einnahmenplanung sind das A und O für die Stabilität Ihrer Kanzlei. Durch die Überwachung von Cashflow und Budget kann rechtzeitig reagiert und ggf. gegengesteuert werden. Sie merken sehr früh, wenn etwas „aus dem Ruder läuft“ und können frühzeitig aktiv werden. Ein Blindflug hingegen lässt Sie erst hart aufschlagen, bevor Sie Gegenmaßnahmen ergreifen können – das überlassen wir ab jetzt lieber dem Wettbewerb!

Live Online
FAO Seminare
2,5 Stunden
für € 89,- netto



Die Vorteile überzeugen:

Effizienz:

Praxisbezug, tagesaktuell, interaktiv! Von Top-Referenten kurzweilig und auf den Punkt gebracht vorgetragen!

Flexibilität:

Termine vormittags, nachmittags, „after work“ und auch samstags. Sie können sich bis zum Beginn des Seminars anmelden!

Preis/Leistung:

Unschlagbare 89,- Euro zzgl. ges. Umsatzsteuer für jeweils 2,5h Fortbildung einschl. PPP oder Skript oder Fallsammlung mit Lösung (jeweils als PDF) sowie ein Zertifikat

Themenvielfalt:

Wir bieten Ihnen eine Vielzahl von Themen aus 23 Fachgebieten an!

Wir bieten Ihnen ein einzigartiges Angebot mit täglichen LIVE ONLINE Seminaren an. Ihre Fortbildung können Sie gem. § 15 Abs. 2 FAO Live Online absolvieren.

Juristische Fachseminare

INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

www.juristische-fachseminare.de

3. Die Grundelemente einer Jahresplanung für Kanzleien

Umsatzziele und Budgetplanung

Das Setzen realistischer Umsatzziele und die Entwicklung eines Budgets sind essenzielle Bestandteile der Jahresplanung. Wissen Sie beispielsweise, wie viele Arbeitstage Ihnen im Monat zu Verfügung stehen? Wenn Sie davon noch den Urlaub abziehen, sind es nicht mehr als 18 Tage – zieht man noch Weiterbildungen etc. ab, ergibt das eine erschreckend geringe Anzahl an Tagen, die jeden Monat verbleiben, um ihre Kosten reinzuverdienen. Bei der Budgetplanung sollten Sie daher alle wiederkehrenden Kosten und möglichen Investitionen berücksichtigen, um Finanzengpässe zu vermeiden.

Vertriebs- und Akquiseplanung

Hierzu zählen allen Aktivitäten, die Ihre künftigen und auch bestehenden Mandate betrifft. Vorträge bei relevanten Stellen, die Vortragerarbeitung, der vertrieblichen Nachfassaktivitäten – alles sollte zeitlich berücksichtigt werden, denn diese Zeit fehlt Ihnen an anderer Stelle für die (bezahlte) Mandatsarbeit! Setzen Sie sich aber auch mit „harten Fakten“ im Vertrieb auseinander: Wie viele Mandate erwarten Sie aus einem Vortrag? Welchen Anspruch haben Sie an die bezahlte Klick-Werbung, die Sie schalten? Alles sollte auf Zahlen, Daten, Fakten heruntergebrochen werden.

Teamentwicklung und interne Kommunikation

Gerade wenn eine Kanzlei klein(er) ist, ist Teamentwicklung wichtig. Ein klarer Plan für Teammeetings, Fortbildungen und Feedbackgespräche trägt dazu bei, das Team zu motivieren und eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Eine strukturierte Kommunikation hilft, Missverständnisse zu vermeiden und das Team auf gemeinsame Ziele auszurichten. Delegieren Sie kleinere Aufgaben an ihr Team, damit dieses sich einbringt und es als „ihr Baby“ ansieht. Damit holen Sie alle ins Boot und wenn es läuft, weiten Sie das Delegieren von Aufgaben aus und lassen sich „nur noch“ berichten.

Prozessoptimierung und Effizienzsteigerung

Prozessverbesserungen, wie die Digitalisierung von Arbeitsabläufen, helfen, die Arbeitslast zu verringern. Wenn Prozesse im Voraus optimiert und effizient gestaltet werden, bleibt mehr Zeit für die Mandatsbetreuung und die eigentliche juristische Arbeit. Wenn jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin genau weiß, wie und wo etwas zu erledigen ist, kommen Sie fast ganz automatisch in einen „Flow“ und viele Themen folgen. Auf den ersten Blick mag das mit Jahresplanung nichts zu tun haben, doch es sollte Teil Ihrer Routine werden. Fangen Sie Mitarbeiterbesprechungen mit der „Effizienzminute“ an: Was fällt jedem auf, was man verbessern könnte? Dokumentieren Sie das und wenn Sie jedes Jahr nur um zehn Prozent besser werden, haben Sie nach sieben Jahren Ihren Output verdoppelt.

4. Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Erstellung einer Jahresplanung

Analyse des aktuellen Standes der Kanzlei

Beginnen Sie mit einer Bestandsaufnahme: Wie wurde das letzte Jahr beendet?

- Wie viel Umsatz wurde mit welchen Mandaten erzielt?
- Welche Kosten sind wo entstanden?
- Ist die Liquidität gefährdet?
- Wie viele neue Mandate kamen über welche Kanäle?

Die Analyse bildet die Basis für die zukünftige Planung.

Festlegung von realistischen und erreichbaren Zielen

Definieren Sie konkrete, erreichbare Ziele, z. B.

- Umsatzsteigerungen
- die Anzahl neuer Mandanten
- oder die Verbesserung interner Prozesse.

Diese Ziele sollten spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert (→SMART) sein.

Planung der notwendigen Ressourcen und Maßnahmen

Von nichts kommt nichts, wusste schon Ihre Oma! Überlegen Sie also, welche Ressourcen für das Erreichen Ihrer Ziele notwendig sind – ein bisschen strecken sollen Sie sich schon. Dazu zählen fachliche Schwerpunkte, externe Unterstützung in Bereichen, die man nicht so beherrscht, die aber wichtig sind – und der eigene Aufbau von unternehmerischer Kompetenz und Vertriebsexpertise. Das ist Chefsache und dürfen Sie nicht anderen überlassen. Planen Sie konkrete Maßnahmen, beispielsweise Vertriebskampagnen, die zur Erreichung der Jahresziele beitragen.

Festlegung von Kennzahlen zur Erfolgsmessung

Definieren Sie die Ziel-Kennzahlen, die Ihren Fortschritt messen. Beispiele sind Kostenquote, Umsatz, Anzahl neuer Mandanten oder Anteile bestimmter Teil(rechts)bereiche. Durch regelmäßiges Überprüfen der Kennzahlen bleibt der Fokus auf diesen Zielen.

Planung von Rückblicken und Anpassungen

Gestalten Sie die Jahresplanung flexibel. Planen Sie regelmäßige Rückblicke, etwa einmal pro Quartal, um den Fortschritt zu bewerten und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Diese Rückblicke erlauben es, den Kurs rechtzeitig anzupassen. Bei Verfehlung der Werte seien Sie kritisch mit sich! Woran lag's? Was sind Ihre konkreten Ansätze zum Gegensteuern?

5. Tipps zur Umsetzung und kontinuierlichen Optimierung

Praktische Tipps für den Kanzleialtag

Stellen Sie sicher, dass die Jahresplanung leicht zugänglich und in tägliche Abläufe integriert ist. Regelmäßige Check-ins, zum Beispiel wöchentliche Besprechungen oder ein übersichtliches Dashboard, fördern die Umsetzung der Planung. Visualisieren Sie Kernwerte wie den Jahreszielumsatz, brechen Sie diesen auf „verständliche“ Größen, z. B. Tag oder Woche herunter.

Beispiel: Ziel: Jahreszielumsatz von 210.000 Euro erreichen. Bei 12 Monaten zu je 17,5 Arbeitstagen sind das pro Arbeitstag 1.000 Euro Umsatz. Bei 250 Euro Stundensatz wären das vier fakturierte Stunden – jeden Tag. So wird eine abstrakte Zahl „greifbar“ und konkret.

Nutzung von Tools oder Software

Digitale Tools wie Kalender, Budgetierungstools oder spezielle Anwaltssoftware können die Planung vereinfachen und strukturieren. Eine einfache Tabellenkalkulation oder ein Planungsdokument kann schon ausreichen, um Übersicht und Struktur in die Planung zu bringen.

Strategien zur Selbstdisziplin und regelmäßigen Überprüfung

Selbstdisziplin ist entscheidend für den Erfolg der Jahresplanung. Definieren Sie feste Termine, an denen Sie die Planung überprüfen und Anpassungen vornehmen. Ein fester Zeitplan für die Überprüfung und Anpassung der Ziele unterstützt ihre kontinuierliche Entwicklung und das Erreichen langfristiger Ziele.

6. Fazit: Jahresplanung als Schlüssel zum langfristigen Erfolg

Die Jahresplanung ist für Ihre Kanzlei eine entscheidende Weichenstellung in die Zukunft. Eine Studie der Universität Harvard, welche seit 1979 laufend fortgeführt wird, hat Absolventen und Absolventinnen über einen Zeitraum von zehn Jahren begleitet. Von diesen gaben 83 Prozent an, keine Pläne zu haben. 14 Prozent der Absolventen hatten Pläne, welche aber nicht schriftlich fixiert waren. Diese erzielten nach zehn Jahren ein dreimal höheres Gehalt als die erste Gruppe. Diejenigen drei Prozent aber, die ihre Ziele schriftlich dokumentiert hatten, verfügten nach zehn Jahren sogar über ein zehnfach höheres Gehalt als die erste Gruppe. Worauf warten Sie also noch? Auf die Ziele, fertig, los!

Mit kollegialen Grüßen

Götz Vinnen

Götz F. Vinnen



Götz F. Vinnen

ist Geschäftsführer und Gründer von viax consulting. Als Wachstumsberater für Anwälte und Notare verhilft er diesen zu einer planbaren Kanzleientwicklung. Der studierte Betriebswirt und MBA berät Kanzleien im DACH-Raum bei Fragen zu Business Development, Positionierung, Kennzahlenentwicklung und Pricing.



Von Urheberrecht bis Datenschutz: LL. M.-Programme im Medienrecht

Von Darleen Mokosek

Die rechtlichen Herausforderungen im Bereich der modernen Medien sind komplex. LL.M.-Studiengänge im Medienrecht bieten eine praxisorientierte Ausbildung in diesem Spezialgebiet und bilden so eine attraktive Schnittstelle zwischen Recht, Medien und Technologie. Mit den in diesem Beitrag vorgestellten LL. M.-Programmen im Medienrecht können Juristinnen und Juristen sich optimal in einem anspruchsvollen und dynamischen Arbeitsfeld positionieren. Ob national oder international – die vorgestellten Programme bereiten auf eine Karriere vor, die umfangreiches Fachwissen mit modernen Fragestellungen und technologischer Innovation am Zahn der Zeit vereinen.

LL. M. Medienrecht (Johannes Gutenberg-Universität Mainz)

Der Masterstudiengang Medienrecht (LL. M.) bietet eine Weiterbildung für Juristinnen und Juristen sowie Berufstätige im Bereich der Medien und Informationstechnologie. Das Programm kombiniert einen Masterabschluss mit der Möglichkeit, die theoretischen Kenntnisse für die Fachanwaltsqualifikationen in den Bereichen Urheber- und Medienrecht sowie Informationstechnologierecht zu erlangen. Diese Kombination ist bislang in Deutschland einzigartig. Neben juristischem Fachwissen erhalten die Studierenden Einblicke in die Medienbranche und -politik sowie angrenzende wissenschaftliche und praktische Disziplinen. Dabei wird großer Wert auf eine praxisnahe Ausrichtung und die Möglichkeit zur individuellen Schwerpunktsetzung gelegt.

Für wen ist dieser Studiengang geeignet?

Der Studiengang richtet sich an Juristinnen und Juristen, die ihre Kenntnisse in den spezialisierten Bereichen des Medien- und Informationstechnologierechts vertiefen möchten, um sich für anspruchsvolle Tätigkeiten in diesen dynamischen Rechtsfeldern zu qualifizieren. Ebenso spricht das Programm Berufstätige aus anderen Fachrichtungen an, die durch ihre berufliche Tätigkeit Berührungspunkte mit medienrechtlichen Fragen und informationstechnologischen Aspekten haben und ihre Kompetenzen erweitern möchten.

Studienvoraussetzungen:

Ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften oder einer anderen Fachrichtung mit Bezug zu Medien oder Informationstechnologie.

Regelstudienzeit: Drei Semester berufsbegleitend.

Kosten: Für das erste und zweite Semester jeweils 1.900 Euro, für das dritte (und ggf. jedes weitere) jeweils 950 Euro zzgl. der Semesterbeiträge der Universität.

Mehr zu dem Studiengang:

www.mainzer-medieninstitut.de

LL. M. Medienrecht und -management – Digital Media Law and Management (Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF & Universität Potsdam)

Der berufsbegleitende Masterstudiengang verbindet rechtliche Kenntnisse, unternehmerisches Denken und kreative Gestaltungsprozesse in der Digital- und Medienbranche. Hier wird praxisorientiert Wissen in den Bereichen Urheber-, Medien- und Vertragsrecht, Projektmanagement, Leadership und Innovation vermittelt, um Fach- und Führungskräfte für die Herausforderungen der digitalen Wirtschaft zu qualifizieren. Mit einem interdisziplinären Ansatz befähigt der Studiengang die Absolventinnen und Absolventen, die Schnittstellen zwischen Recht, Wirtschaft und Kreativität erfolgreich zu gestalten.

Für wen ist dieser Studiengang geeignet?

Der Studiengang richtet sich an Fach- und Führungskräfte aus der Digital- und Medienbranche, die ihre Kenntnisse im Medienrecht und -management vertiefen und sich für anspruchsvolle Aufgaben in der Kreativwirtschaft weiterbilden möchten. Ange-

NewLaw
by Pinsent Masons

VARIOLEGAL

**FLEXIBLER JOB
ALS PROJEKTJURIST?**



sprochen werden insbesondere Personen, die in Bereichen wie Games, Musik, Film/TV, Streaming oder Kommunikation tätig sind und sich mit den rechtlichen, wirtschaftlichen und organisatorischen Fragen der Branche auseinandersetzen wollen.

Studienvoraussetzungen:

Ein abgeschlossenes Studium und Berufserfahrung in einem relevanten Bereich der Medien- und Kreativwirtschaft oder verwandten Disziplinen.

Regelstudienzeit: Vier Semester, berufsbegleitend.

Kosten: Nur die regulären Studiengebühren und Semesterbeiträge.

Mehr zu dem Studiengang:

www.uni-potsdam.de/de/studium

LL. M. Technology, Media and Telecommunications Law (Queen Mary University of London)

Studierenden des Masterprogramms wird eine umfassende Auseinandersetzung mit den rechtlichen und politischen Herausforderungen der Technologie-, Medien- und Telekommunikationsbranche geboten. Sie analysieren die Auswirkungen dieser Bereiche auf traditionelle Rechtsprinzipien und untersuchen komplexe rechtliche Fragen, die sich aus technologischen Entwicklungen und der Medienregulierung ergeben. Der Studiengang verbindet nationale und internationale Perspektiven und ermöglicht eine fundierte Ausbildung in einem dynamischen und wachsenden Rechtsgebiet.

Für wen ist dieser Studiengang geeignet?

Der Studiengang richtet sich an Absolventinnen und Absolventen mit juristischem Hintergrund (mindestens 2:1-Abschluss in Jura oder einem Studiengang mit erheblichem juristischem Anteil). Auch Nichtjuristinnen und Nichtjuristen mit einem zwei-

ten Abschluss und einer Merit-Leistung (60 Prozent) in einer juristischen Grundausbildung wie dem Common Professional Examination (CPE) oder dem Graduate Diploma in Law (GDL) können zugelassen werden. Alternativ wird umfangreiche Berufserfahrung (mindestens fünf Jahre) in einem relevanten Bereich berücksichtigt.

Studienvoraussetzungen:

Ein Abschluss mit mindestens 2:1 (Second Class Honours, Upper Division, entspricht etwa einem deutschen „gut“) oder gleichwertige Qualifikationen. Bewerbungen von Kandidatinnen und Kandidaten mit einem 2:2-Abschluss (Second Class Honours, Lower Division, etwa ein deutsches „befriedigend“) werden berücksichtigt, sofern zusätzliche juristische Qualifikationen oder einschlägige Berufserfahrung vorliegen. Internationale Interessenten und Interessentinnen müssen außerdem die Anforderungen an die Englischkenntnisse erfüllen.

Regelstudienzeit: Ein Jahr (Vollzeit) oder länger im Teilzeitstudium.

Kosten:

Vollzeit: 19.800 GBP für Studierende aus dem Vereinigten Königreich; 31.500 GBP für internationale Studierende.

Teilzeit: 9.900 GBP für Studierende aus dem Vereinigten Königreich; 15.750 GBP für internationale Studierende.

Mehr zu dem Studiengang:

www.qmul.ac.uk/postgraduate

LL. M. Medienrecht und Medienwirtschaft (TH Köln)

Im Fokus des Masterstudiengangs stehen die interdisziplinäre Verbindung von juristischem Fachwissen mit wirtschaftswissenschaftlichen Methoden und technologischem Verständnis sowie die praxisnahe Zusammenarbeit mit internationalen Me-

dienunternehmen. Das Programm bereitet die Studierenden gezielt auf die Anforderungen der Medienpraxis vor und bietet durch die Einbindung von Dozentinnen und Dozenten aus renommierten Unternehmen und Kanzleien attraktive berufliche Perspektiven.

Für wen ist dieser Studiengang geeignet?

Das LL. M.-Programm richtet sich an Fachkräfte, die sich auf die rechtlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen der sich wandelnden Medienbranche spezialisieren möchten. Geeignet ist der Studiengang daher für Juristinnen und Juristen, die über ein Erstes Juristisches Staatsexamen oder einen anderen einschlägigen Studienabschluss verfügen. Neben juristischem und ökonomischem Fachwissen wird technisches Verständnis vorausgesetzt, um Innovationsprozesse in der Medienlandschaft erfolgreich gestalten und moderieren zu können.

Studienvoraussetzungen:

Voraussetzung für die Zulassung ist der Abschluss des Ersten Juristischen Staatsexamens, eines rechtswissenschaftlichen oder eines anderen einschlägigen Studiengangs mit einer Mindestnote von 2,5. Hier müssen mindestens 60 ECTS-Punkte aus rechtswissenschaftlichen Modulen erbracht werden.

Regelstudienzeit: Vier Semester im Vollzeitstudium.

Kosten: Nur die regulären Studiengebühren und Semesterbeiträge.

Mehr zu dem Studiengang: www.th-koeln.de/studium

LL. M. Entertainment Law (University of Westminster, London)

Dieses LL. M.-Programm bietet eine vertiefte Auseinandersetzung mit den rechtlichen und unternehmerischen Herausforderungen der Unterhaltungsbranche. Der Studiengang kombiniert wissenschaftliche Analyse und praxisorientierte Elemente des Unterhaltsrechts und legt einen besonderen Fokus auf den Kontakt zwischen Populärkultur, Technologie und Wirtschaft. Studierende können sich in den Bereichen Urheberrecht, Vertragsrecht sowie Medien- und Sportrecht spezialisieren und erwerben die notwendigen Fähigkeiten für eine Karriere in der internationalen Unterhaltungsindustrie.

Für wen ist dieser Studiengang geeignet?

Der Studiengang richtet sich an Absolventinnen und Absolventen mit juristischem oder nicht-juristischem Hintergrund, die



ZORN
SEMINARE

Rechtsanwaltliches Berufsrecht

10 Stunden -
Pflichtfortbildung
gem. § 43f BRAO

Online Seminare gemäß § 15 FAO

Herausforderungen
meistern mit
vertieftem Wissen!

Präsenzseminare gemäß § 15 FAO

Fortbilden - Netzwerken
Wissensaustausch
vor Ort

Anwaltliche Seminare



einschlägige Erfahrung in der Unterhaltungsindustrie oder verwandten Bereichen vorweisen können. Er eignet sich besonders für Personen, die ihre Karriere in den Bereichen Musik, Film, Medien, Sport oder Kunstrecht weiterentwickeln möchten.

Studienvoraussetzungen:

Ein Bachelor-Abschluss (Upper oder Lower Second Class Honours Degree, mit durchschnittlich mindestens 55 Prozent) in Jura oder ein vergleichbarer Abschluss, der eine Eignung für das Jurastudium belegt. Bewerberinnen und Bewerber ohne juristischen Hintergrund sollten einschlägige Module oder berufliche Erfahrungen nachweisen. Für internationale Interessierte ist ein Nachweis über Englischkenntnisse (IELTS mit mindestens 6,5 insgesamt und 6,0 in jeder Komponente oder ein gleichwertiger Test) erforderlich.

Regelstudienzeit: Ein Jahr in Vollzeit oder länger in Teilzeit.

Kosten:

17.000 GBP pro Jahr für internationale Studierende.

12.500 GBP pro Jahr für UK und EU-Studierende

Mehr zu dem Studiengang:

www.westminster.ac.uk/law-courses

LL. M. Media Law, Privacy and Defamation (University of Law Online Postgraduate)

Das Masterprogramm wird vollständig online angeboten und vermittelt praxisnahe Kompetenzen für eine Karriere in der Medienrechtsbranche. Die Studierenden profitieren von der Expertise aktiver und ehemaliger Praktiker und Praktikerinnen sowie forschungsorientierter Dozentinnen und Dozenten, die eine praxisorientierte Ausbildung gewährleisten. Angesprochen werden insbesondere Absolventinnen und Absolventen mit juristischem oder nicht-juristischem Hintergrund, die fundierte Kenntnisse über die rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen im Medienrecht sowie im internationalen und nationalen Datenschutz- und Verleumdungsrecht erwerben möchten.

Für wen ist dieser Studiengang geeignet?

Der Studiengang spricht Absolventinnen und Absolventen aller Fachrichtungen an, die ihre Kenntnisse des Medienrechts vertiefen möchten. Interessierte ohne juristische Ausbildung können sich durch eine zusätzliche Einführung in die Grundlagen des englischen Rechtssystems qualifizieren. Der Studiengang ist besonders für Personen geeignet, die eine Karriere als Juristin oder Jurist in der Beratung oder Geschäftsführung mit starkem medienrechtlichen Bezug anstreben.

Studienvoraussetzungen:

Ein britischer Bachelor-Abschluss (mindestens 2:2) oder eine gleichwertige Qualifikation ist erforderlich. Interessierte ohne juristische Ausbildung müssen entweder rechtswissenschaftliche Module im Umfang von mindestens 80 QCF-Credits (einschließlich englisches Rechtssystem, Vertragsrecht und Deliktsrecht) oder eine zweitägige Einführung in das englische Rechtssystem absolvieren. Internationale Bewerberinnen und Bewerber müssen Englischkenntnisse (IELTS 6.5 oder gleichwertig) nachweisen.

Regelstudienzeit: Zwölf Monate in Vollzeit.

Kosten: 12.400 GBP pro Jahr.

Mehr zu dem Studiengang:

www.law.ac.uk/study

Mit kollegialen Grüßen



Darleen Mokosek



Darleen Mokosek

hat an der Universität Frankfurt Rechtswissenschaften studiert und befindet sich derzeit in der Examensvorbereitung. Neben ihrem Studium verfasst sie als Freelance Writerin mit dem Schwerpunkt Legal Writing Texte für Kanzleien und Unternehmen.



Effektive Zusammenarbeit in virtuellen Kanzleiteams

Worauf Kanzleien achten sollten

Von Jenny Runkel

Die Arbeitswelt befindet sich weiterhin im Wandel und Kanzleien stehen zunehmend vor der Herausforderung, virtuelle Teams erfolgreich zu organisieren und die Zusammenarbeit effektiv zu gestalten. Während einige Unternehmen mit der Meldung, ihre Teams zurück ins Büro holen zu wollen, in den letzten Monaten Aufsehen erregten, haben spätestens seit der Corona-Pandemie viele Unternehmen und Kanzleien auf die virtuelle Zusammenarbeit umgestellt und viele Mitarbeitende diese zu schätzen gelernt – eine Entwicklung, die auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen wird.

Die Einführung von Homeoffice-Regelungen, Workation-Optionen, die Betreuung der Mandantschaft an verschiedenen Standorten sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Partnern verdeutlichen, wie grundlegend die digitale Transformation die Arbeitsweise von Kanzleien beeinflusst.

Dieser Artikel stellt verschiedene Ansätze und Möglichkeiten vor, die Kanzleien dabei unterstützen, die virtuelle Zusammenarbeit im Kanzleiteam optimal zu gestalten.

Herausforderungen und Vorteile der virtuellen Zusammenarbeit

Fehlender persönlicher Kontakt

Eine der größten Herausforderungen der virtuellen Zusammenarbeit ist der fehlende persönliche Kontakt, der zu einer Isolation der Teammitglieder führen kann. Während der direkte Austausch im Büro in der Regel unkompliziert verläuft, gestaltet sich dies im Online-Bereich oft schwieriger. Virtuelles Arbeiten ruft bei Menschen unterschiedliche Reaktionen hervor: Einige schätzen die Möglichkeit zur Selbstbestimmung und die verbesserte Work-Life-Balance, während andere darunter leiden und sogar psychische Symptome wie Erschöpfung oder Stress erleben.

Eine Studie aus dem Jahr 2021, durchgeführt von Forscherinnen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) sowie des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung zeigt, dass das Arbeiten von zu Hause Risiken wie psychische Belastungen oder Vereinsamung mit sich bringen kann. Diese Gefahren können jedoch durch die Ein-

führung klarer betrieblicher Regelungen und die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen vermieden werden. Die Empfehlung lautet: Eine Mischung aus Arbeit im Betrieb und im Homeoffice.

Quelle: www.boeckler.de/de/pressemitteilungen

■ Interessant! Laut einer Befragung aus dem Jahr 2023 wünschen sich etwa 3/4 der Beschäftigten, die während der Corona-Pandemie ins Homeoffice gewechselt sind, auch künftig zumindest teilweise von zu Hause aus zu arbeiten.

Quelle: www.boeckler.de/de/auf-einen-blick

Kommunikationslücken

Eine weitere Herausforderung bei der virtuellen Zusammenarbeit sind häufig auftretende Missverständnisse und Kommunikationslücken, die sich negativ auf die Teamdynamik und die Effizienz auswirken können. Diese Barrieren entstehen oft durch fehlende nonverbale Signale und eine reduzierte Möglichkeit für spontane Interaktionen, was die Verständigung und das Vertrauen innerhalb des Teams erschwert. Hierbei bieten virtuelle Kommunikationstools wie Videokonferenzen und Instant-Messaging-Dienste eine effiziente Möglichkeit, Teammitglieder auch über räumliche Distanz hinweg miteinander zu vernetzen. Der Einsatz von Anwendungen wie Microsoft Teams oder Slack kann die virtuelle Kommunikation erleichtern und den Echtzeitaustausch relevanter Informationen fördern.

Der Datenschutz sollte bei jeglicher Nutzung von digitalen Tools berücksichtigt werden, um sicherzustellen, dass alle datenschutzrechtlichen Anforderungen erfüllt werden.

👉 TIPP: Es könnte sinnvoll sein, die Einbindung eines oder einer (externen) Datenschutzbeauftragten in Betracht zu ziehen.

Vermittlungen digitaler Kompetenzen

Nicht zu vergessen und häufig unterschätzt: Die Verwendung digitaler Tools erfordert ein gewisses Maß an technischer Expertise, die nicht alle Teammitglieder gleichermaßen besitzen. Dies kann zu Frustration und ineffizienter Arbeitsweise führen. Eine Lösung für dieses Problem wäre die Durchführung regelmäßiger Schulungen und Weiterbildungen, um sicherzustellen, dass alle Teammitglieder mit den erforderlichen digitalen Fähigkeiten ausgestattet sind.

Mitarbeiterkontrolle trotz Homeoffice

Ein weiterer wichtiger Aspekt, den es beim virtuellen Arbeiten anzusprechen gilt, sind die Bedenken vieler Kanzleien als Arbeitgeber

hinsichtlich der Kontrolle ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice. Diese Sorgen sind verständlich, da die physische Abwesenheit der Angestellten oft das Gefühl von Unsicherheit in Bezug auf die Produktivität und das Engagement hervorruft. Es gibt jedoch verschiedene Ansätze, um diese Bedenken zu reduzieren.

Zum einen sind Arbeitsergebnisse auch im Homeoffice messbar, etwa durch transparente Zielvereinbarungen, eine elektronische Zeiterfassung z. B. mittels moderner Software-Systeme, manuelle Listen wie Excel-Tabellen, regelmäßige Statusupdates sowie Feedbackgespräche.

■ Interessant! Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) entschieden, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgezeichnet werden muss. Arbeitgeber sind gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG dazu verpflichtet, ein System einzuführen, das die Erfassung der von den Arbeitnehmern geleisteten Arbeitszeit ermöglicht.

Quelle: www.bmas.de/DE/Arbeit

Diese Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung gelten ebenfalls für mobiles Arbeiten, z. B. im Homeoffice.

Um als Kanzlei den digitalen Wandel und das virtuelle Arbeiten erfolgreich mitzugestalten, ist ein gewisses Vertrauen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. Dieses Vertrauen trägt nicht nur zur Steigerung der Motivation bei, sondern führt ebenfalls zu einer höheren Eigenverantwortung der Kanzleimitarbeitenden.

Neben den Herausforderungen einer virtuellen Zusammenarbeit gibt es zahlreiche Vorteile, die mit dieser Arbeitsweise einhergehen. Homeoffice und Workation sind überzeugende Beispiele für die Vorteile virtueller Zusammenarbeit.

Die Flexibilität, ortsunabhängig zu arbeiten, fördert eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und kann somit zu einer gesteigerten Lebensqualität und höherer Zufriedenheit führen. Auch die Reduzierung von Pendelzeiten trägt zu einer besseren Work-Life-Balance bei und steigert gleichzeitig die Produktivität der Team-Mitglieder. Für Kanzleien bedeutet dies eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und die Möglichkeit, Talente – trotz Fachkräftemangel – zu gewinnen und langfristig zu binden.

Interessant! Für 80 Prozent der Befragten unter 40 Jahren ist die Option einer Workation ein entscheidendes Kriterium bei der Jobsuche und der Auswahl. (PwC, 2023, S. 12).
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft www.iwkoeln.de

Persönliche Tipps zur virtuellen Zusammenarbeit

Aus meiner eigenen Erfahrung und der Zusammenarbeit mit zahlreichen Kanzleien ist der wohl wichtigste Faktor, für eine erfolgreiche virtuelle Zusammenarbeit im Kanzleiteam, die Einführung klarer und transparenter Kommunikationsrichtlinien. Dazu gehören die Definition von Erreichbarkeitszeiten, regelmäßige virtuelle Meetings für Updates und Feedback sowie klare Vorgaben zu bevorzugten Kommunikationskanälen. Diese Maßnahmen tragen maßgeblich dazu bei, Missverständnisse zu minimieren und die Effizienz der Zusammenarbeit zu fördern.

Ein weiterer wesentlicher Faktor ist die Strukturierung des Arbeitstages. Flexible Arbeitszeiten bieten dem Kanzleiteam die Möglichkeit, ihre Arbeit individuell zu gestalten, sollten jedoch durch klare Start- und Endzeiten ergänzt werden, um Überlastung vorzubeugen. Regelmäßige Pausen sind ebenfalls wichtig, um Konzentration und Gesundheit zu fördern.

Gleichzeitig ist die Festlegung klarer Zielvorgaben essenziell, um Orientierung zu schaffen und die Verantwortlichkeit im Team zu fördern. Messbare Ziele sowie regelmäßiges Feedback helfen, Herausforderungen frühzeitig zu identifizieren und kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen.

New Work

Ein wichtiger Aspekt in der modernen Arbeitswelt und des virtuellen Arbeitens als Team, ist das Konzept „New Work“. Frithjof Bergmann, ein einflussreicher Sozialphilosoph, entwickelte in den 1970er Jahren den innovativen Ansatz von New Work, um die Perspektive auf Arbeit grundlegend zu verändern.

Dieses Konzept fördert flexible Arbeitsstrukturen und ein neues Verständnis von Arbeit, das auch für die virtuelle Zusammenarbeit

von Kanzleiteams von Bedeutung ist. New Work setzt auf Eigenverantwortung, kreative Gestaltung von Arbeitsplätzen und ein hohes Maß an Zusammenarbeit. Durch die Implementierung von New-Work-Prinzipien können Kanzleien nicht nur die Motivation und Zufriedenheit des gesamten Teams steigern, sondern auch die Innovationskraft der Teams erhöhen.

Fazit: Heute Möglichkeit, morgen Vorschrift?

Die Digitalisierung eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, Konzepte wie flexibles und virtuelles Arbeiten in die Praxis umzusetzen. Solche flexiblen Arbeitsmodelle bieten nicht nur mehr Selbstbestimmung, sondern auch Potenziale zur Steigerung der Produktivität und der Work-Life-Balance. Gleichzeitig bieten sie der Kanzlei-führung die Möglichkeit, ihre Arbeitgebermarke zu stärken und potenzielle Nachwuchskräfte auf sich aufmerksam zu machen.

Interessant! In Deutschland existiert derzeit noch keine gesetzliche Regelung, die ein Recht auf Homeoffice festlegt. In den Niederlanden hingegen ist die Situation bereits seit mehreren Jahren anders: Dort sind Arbeitgeber verpflichtet, einen triftigen Grund anzugeben, wenn sie Homeoffice ablehnen. Es ist nur eine Frage der Zeit, bis auch in Deutschland vergleichbare Vorschriften eingeführt werden und Homeoffice zunehmend in Unternehmen und Kanzleien verbreitet wird.

Mit kollegialen Grüßen

Jenny Runkel
Jenny Runkel



Jenny Runkel

ist Inhaberin der Kanzlei-Marketing-Agentur SUITS-XPERT und Inhaberin der Berufsakademie RECHT. Neben ihrer Expertise im Kanzlei- und Online-Marketing ist die geprüfte Rechtsfachwirtin seit 2006 u. a. als Dozentin und Autorin tätig.

 suitsxpert.de  berufsakademie-recht.de

Hier geht es zu:

MKG ONLINE

FACHINFO-MAGAZIN



FOLGEN SIE UNS AUCH
AUF LINKEDIN

IMPRESSUM

FFI-Verlag
Verlag Freie Fachinformationen GmbH
Leyboldstraße 12
50354 Hürth

Ansprechpartnerin
für inhaltliche Fragen im Verlag:
Jasmin Kröner
02233 946 979-13
kroener@ffi-verlag.de
www.ffi-verlag.de

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

Haftungsausschluss
Die im Magazin enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für die Richtigkeit der Angaben sowie die Befolgung von Ratschlägen und Empfehlungen können Herausgeber:innen/Autor:innen und der Verlag trotz der gewissenhaften Zusammenstellung keine Haftung übernehmen. Die Autor:innen geben in den Artikeln ihre eigene Meinung wieder.

Bestellungen
ISBN: 978-3-96225-184-0
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.

Bildquellennachweise
Cover: ©Adobe Stock/Angelina Bambina

Partnerunternehmen

Juris

☎ 0681 5866 44 66

vertrieb@juris.de
www.juris.de/berufseinstieg

Schweitzer
Fachinformationen

☎ 040 44183 110

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

RA-MICRO

☎ 030 43598 801

info@ra-micro.de
www.ra-micro.de

DATEV

☎ 0911 31941038

datev-anwalt-vertrieb@datev.de
www.datev.de

Fachseminare von Fürstenberg

☎ 0221 9373 808

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

Juristische Fachseminare
INSTITUT FÜR ANWALTRECHT

☎ 0228 919 11 19

info@juristische-fachseminare.de
www.juristische-fachseminare.de

VARIO LEGAL

☎ +49 69 5060 260 85

johanna.kapapa@variolegal.de
www.variolegal.de

ZORN SEMINARE

☎ 07224 655 822

recht@zorn-seminare.de
www.zorn-seminare.de

ARBER SEMINARE
Anwaltsfortbildung

☎ +49 7066 9008 0

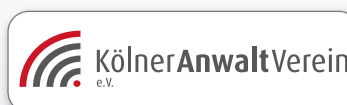
kontakt@ARBER-seminare.de
www.arber-seminare.de

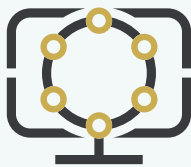
ffi Verlag
Freie Fachinformationen

☎ 02233 8057 512

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

Kollegiale Kooperationen mit

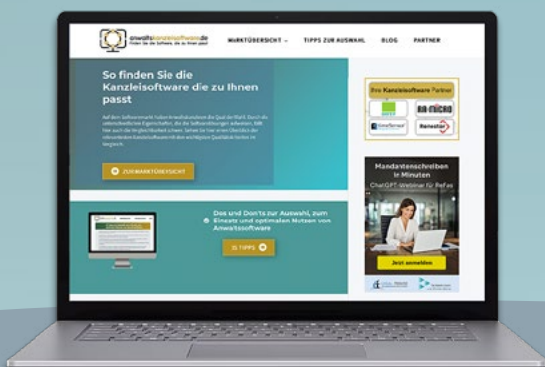




anwaltskanzleisoftware.de

Auf der Suche nach einer neuen Kanzleisoftware?

- beA?
- Integrierte Buchhaltung?
- Zeitabrechnung?
- Cloud-Software?
- Notariat?
- Zwangsvollstreckung?



Software vergleichen

