

Das Kanzleimanagement-Magazin für junge
Juristinnen und Juristen

Ausgabe 2/24

Krankheit oder Täuschung?

Praktische Hinweise im Zuge
des BAG-Urteils zu AU-Bescheinigungen



**Das neue Konsum-
cannabisgesetz**

Ein erster Überblick

ReFa...und nun?

Weiterbildungen im Fokus

**Alleine studiert und
jetzt ein Team**

Vier Impulse zum Teambuilding

Ihre MkG-Partner

juris

schweitzer
Fachinformationen

RA·micro

DATEV

**Fachseminare
von Fürstenberg**

Juristische Fachseminare
INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT

VARIO
LEGAL

ZORN
SEMINARE



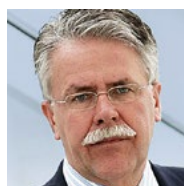
MKG

INHALT



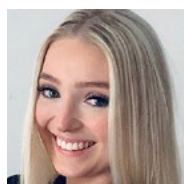
► RECHTSPRECHUNG

Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
Praktische Hinweise für Unternehmen in Krankheitsfällen
Von Natalia Reschetnikow 3



► AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Das neue Konsumcannabisgesetz
Ein erster Überblick
Von Detlef Burhoff 7



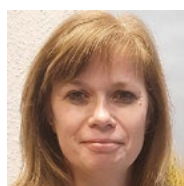
► KARRIERE

Spezialisierung im Arbeitsrecht
Ein Überblick über ausgewählte LL. M. Programme
Von Darleen Mokosek 11



► RVG

Das Vorschussrecht des beigeordneten Anwalts
Regelungen zu Gebühren, Auslagen und Musterformular
Von Norbert Schneider 14



► KARRIERE

Rechtsanwaltsfachangestellte oder Rechtsfachwirt?
Weiterbildungs- und Qualifikationsmöglichkeiten
im Überblick
Von Jana Gelbe-Haußen 21



► KANZLEIFÜHRUNG

Alleine studiert und jetzt ein Team
Vier Impulse und Anreize zum Wettbewerbsvorteil
Teambuilding in Kanzleien
Von Nicole Zimmermann 27

FOLGEN SIE UNS AUCH AUF LINKEDIN





Krankheit oder Täuschung? Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Praktische Hinweise für Unternehmen in Krankheitsfällen

Von Natalia Reschetnikow

Fallen Beschäftigte wegen einer Erkrankung aus, so ist dies ärgerlich, stellt jedoch einen wirtschaftlich und personell kalkulierbaren Vorfall im Unternehmen dar. Vorgesetzte können infolge einer arbeitnehmerseitigen ordentlich erfüllten Mitteilungsverpflichtung die anfallende Arbeit umorganisieren. Es ist sogar erwünscht, dass Erkrankte fernab des Arbeitsplatzes genesen, um weitere Krankheitsfälle in den Reihen des Personals zu verhindern. Doch nicht selten treten arbeitgeberseitig Zweifel im Zusammenhang mit den Hintergründen der Arbeitsunfähigkeit auf – in einigen Fällen nachweislich zu Recht.

Von einer Arbeitsunfähigkeit ist gemäß § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz zu sprechen, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer wegen einer Krankheit unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert ist. In den Fällen, in denen die Erkrankung nicht offensichtlich ist, ist es für Vorgesetzte allerdings oftmals schwer zu beurteilen, ob eine Erkrankung tatsächlich vorliegt.

Denn die von einer Erkrankung betroffene beschäftigte Person ist zum Schutz ihrer Privats- bzw. Intimsphäre zu keinem Zeitpunkt verpflichtet, die konkrete Erkrankung gegenüber Dritten zu offenbaren. Aus diesem Grund ist die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung grundsätzlich geeignet, Vorgesetzten die Gewissheit über das tatsächliche Vorliegen einer Erkrankung zu verschaffen. Ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erstmal vorgelegt, tritt die Ausnahme von dem arbeitsrechtlichen, synallagmatischen Grundsatz „ohne Arbeit, kein Lohn“ ein und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält eine Lohnersatzleistung: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Die der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugrundeliegende schützende Funktion der Privats- bzw. der Intimsphäre kann jedoch gleichzeitig das Einfallstor für den Missbrauch sein, der darin besteht, eine zu einer Arbeitsunfähigkeit führende Krankheit in unangenehmen bzw. kritischen Situationen am Arbeitsplatz vorzutäuschen. Solche vorstellbaren Situationen können durch

Ärger mit Kolleginnen oder Kollegen, Stress mit Vorgesetzten, Arbeitsüberlastung, unliebsame Arbeitsaufgaben oder auch arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitige Kündigungen ausgelöst werden. Insoweit sind Unternehmen der Gefahr ausgesetzt, durch die missbräuchliche Handhabung von Krankmeldungen einen wirtschaftlichen Schaden sowie einen arbeitsrechtlichen Vertrauensbruch zu erleiden.

BAG-Urteil zum Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Doch wie stellen Vorgesetzte sicher, dass Beschäftigte tatsächlich arbeitsunfähig infolge einer Erkrankung sind und somit berechtigterweise der Arbeit fernbleiben – mit der Konsequenz, Entgeltfortzahlung zu erhalten? In der jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Thema Arbeitsunfähigkeit hatten die Richterinnen und Richter darüber zu entscheiden, wie weit der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung reicht (BAG, Urt. vom 13.12.2023 - 5 AZR 137/23).

Der zugrundeliegende Fall gestaltete sich wie folgt:

Der Kläger, der seit März 2021 bei der Beklagten als Helfer beschäftigt war, wurde bereits seit dem 21.4.2022 bei der Beklagten, die ein Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung betreibt, nicht mehr eingesetzt. Am 2.5.2022 meldete er sich unter Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die bis zum 6.5.2022 datiert war, krank. Zeitgleich, also ebenfalls am 2.5.2022, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Wirkung zum 31.5.2022. Die Kündigung ging dem Kläger am 3.5.2022 zu. Am 6.5.2022 reichte der Kläger eine Folgebescheinigung bis zum 20.5.2022 und am 20.5.2022 eine weitere Folgebescheinigung bis zum 31.5.2022 ein. Nachdem am 31.5.2022 die Kündigungsfrist ablief, wurde die Arbeitsunfähigkeit beendet und der Kläger trat am 1.6.2022 ein neues Arbeitsverhältnis an.

Die Beklagte brachte mit Schreiben vom 23.5.2022 Zweifel an der bestehenden Arbeitsunfähigkeit zum Ausdruck und verweigerte die Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 2.5.2022 bis zum 31.5.2022. Insbesondere sei der zeitliche Zusammenhang zwischen der Kündigung vom 2.5.2022 und dem Antritt des neuen

Arbeitsverhältnisses am 1.6.2022 ausschlaggebend für die Verweigerung der Zahlung, da die Genesung und damit das Ende der Arbeitsunfähigkeit taggenau mit dem Auslaufen der Kündigungsfrist zusammenfielen.

Der Kläger trug demgegenüber vor, die Arbeitsunfähigkeit habe bereits vor dem Zugang der Kündigung, also auch bevor der Kläger von der Kündigung erfahren habe, bestanden und verlangte Zahlung des Entgeltes für den Zeitraum vom 2.5.2022 bis 31.5.2022.

Bis zur Revision am Bundesarbeitsgericht sollte der Kläger in den Vorinstanzen Recht behalten. Das Gericht korrigierte jedoch die vorinstanzlichen Entscheidungen dahingehend, dass es zwischen den einzelnen Zeiträumen der Arbeitsunfähigkeit differenzierte. Hinsichtlich des Zeitraumes vom 2.5.2022 bis zum 6.5.2022 stellten die Richterinnen und Richter fest, dass die Entscheidungen der Vorinstanzen korrekt seien. Jedoch sah das Bundesarbeitsgericht die Verweigerung der Beklagten zur Fortzahlung des Entgelts hinsichtlich des Zeitraumes vom 7.5.2022 bis zum 31.5.2022 als berechtigt an.

Diesem Ergebnis folgend ist es wohl nicht immer ausreichend, die ärztliche Arbeitsunfähigkeit „einfach nur“ vorzulegen. Es lohnt sich daher, sich anhand der Urteilsbegründung des Bundesarbeitsgerichts mit dem Thema „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ näher auseinanderzusetzen.

Die Beweisführungsregeln bei einem Täuschungsverdacht

Eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stellt ein gesetzlich niedergeschriebenes und damit zugelassenes Beweismittel über eine Erkrankung dar, § 5 Abs. 1 S. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz. Einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung geht in der Regel eine ärztliche Untersuchung voraus, der zufolge eine Diagnose gestellt wird, die die Krankheit und somit die angezeigte Arbeitsunfähigkeit begründet. Nach § 1 Abs. 1 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie erfordern die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und die Bescheinigung über ihre voraussichtliche Dauer wegen ihrer Tragweite für Versicherte bzw. Beschäftigte und ihrer arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen sowie wirtschaftlichen Bedeutung besondere Sorgfalt.

Nach § 4 Abs. 1 derselben Richtlinie sind bei der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit körperlicher, geistiger und seelischer Gesundheitszustand der oder des Versicherten gleichermaßen zu berücksichtigen. Insoweit sind normativ hohe Anforderungen vor der Ausstellung einer Bescheinigung gestellt, so dass das Vertrauen in eine solche Bescheinigung grundsätzlich gerechtfertigt ist. Durch das bloße Vorlegen wird grundsätzlich der Beweis über eine Erkrankung erbracht, womit der einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer auferlegten Darlegungs- und Beweislast nach den allgemeinen Grundsätzen Genüge getan ist (vgl. BAG, Urt. v. 11.12.2019 - 5 AZR 505/18).

Besteht seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers Anlass zur Annahme, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht ordnungsgemäß erstellt wurde oder die Erkrankung vorgetäuscht ist, muss diese Bescheinigung arbeitgeberseitig angegriffen werden, unter anderem durch das Leistungsverweigerungsrecht nach § 7 Entgeltfortzahlungsgesetz. Schließlich bildet nach § 4 Abs. 2 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie die ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit die Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

In einem gerichtlichen Verfahren stellt eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein Beweismittel wie jedes andere dar, so dass der durch sie bescheinigte Inhalt durch andere Beweismittel widerlegt werden könne (vgl. BSG, Urt. v. 8.11.2005 - B 1 KR

18/04 R). Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist jedoch nicht verlangt, den Gegenbeweis für das Nichtvorliegen einer Erkrankung zu führen. Dies wird einem Vorgesetzten auch selten gelingen, da der Grund für die Arbeitsunfähigkeit, also die tatsächliche Erkrankung in der Regel nicht bekannt ist. Gleichwohl ist es nicht ausreichend, die Arbeitsunfähigkeit lediglich mit Nichtwissen zu bestreiten. Im ersten Schritt muss also das von der mutmaßlichen Täuschung betroffene Unternehmen den Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. Dieser „Mittelweg“ gelingt, wenn tatsächliche Umstände, die Zweifel an der Erkrankung ergeben, darlegt und ggf. bewiesen werden können.

Wann Zweifel angebracht sind, kann richtungsweisend den Indizien des § 275 Abs. 1a SGB V entnommen werden. Dies ist insbesondere der Fall, wenn

- ▶ die Arbeitsunfähigkeit auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer besteht,
- ▶ der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt oder
- ▶ die Arbeitsunfähigkeit von einer Ärztin oder einem Arzt festgestellt worden ist, die oder der durch die Häufigkeit der ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist.

Ihr Wissen als Erfolgsmerkmal!

Erfolgreich in den Anwaltsberuf starten!

Konkrete Tipps für einen reibungslosen Berufsstart!



Webinar

Di 03.12.2024 (5 Std.)

RA Timo Scharrmann, FA Strafr/Verkr

Webinar
ab 59 €

Digitaler Stammtisch

für den anwaltlichen Berufseinstieg!



- **Jeden 1. Donnerstag im Monat**
- **Impulsvortrag und Erfahrungsaustausch**
- **Deutschlandweites Networken!**

Webinar
Kostenfrei!

Be brave! It's your turn!

ZORN
SEMINARE

**Vor Ort, im Ausland,
Online oder im
Selbststudium -**

**Mit unseren
anwaltlichen
Fachseminaren bleiben
Sie immer "up to date"**



Diese Indizien sind nicht abschließend, da es andernfalls nahezu unmöglich wäre, gegen einen Missbrauch der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorzugehen, wenn die aufgeführten Fälle nicht greifen. Ergänzend können auch die Schilderungen der oder des Erkrankten (vgl. BAG, Urt. v. 8.9.2021 - 5 AZR 149/21) oder auch Verstöße der ausstellenden Ärztin bzw. des ausstellenden Arztes gegen die Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (vgl. BAG, Urt. v. 28.6.2023 - 5 AZR 335/22) maßgeblich für Zweifel sein.

Die BAG-Bewertung der Gesamtumstände

In dem zu entscheidenden Fall ergaben sich die Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit aus den Gesamtumständen. Das Bundesarbeitsgericht sah den Vortrag des Klägers als zutreffend an, wenn es um den Zeitraum zwischen dem 2.5.2022 und dem 6.5.2022 ging. Es konnte nicht nachgewiesen werden, dass der Kläger bereits vor dem Zugang der Kündigung über die Absicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kenntnis hatte. Allein die Tatsache, dass der Kläger seit dem 21.4.2022 bei der Beklagten nicht mehr eingesetzt wurde, führe nicht automatisch zur Annahme, das Arbeitsverhältnis solle demnächst beendet werden.

Demgegenüber stellte das Bundesarbeitsgericht allerdings einen zeitlichen Zusammenhang zwischen der jeweiligen Dauer der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist her. Die Folgebescheinigungen wurden exakt und nahtlos nacheinander für die Dauer der Kündigungsfrist, also insgesamt bis zum 31.5.2022 ausgestellt. Am 1.6.2022 wurde die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt und gleichzeitig ein neues Arbeitsverhältnis begonnen. Diese Verkettung von zeitlichen Ereignissen stellte für die Richterinnen und Richter in der Gesamtbetrachtung entgegen den vorinstanzlichen Entscheidungen einen Grund für ernsthafte und berechtigte Zweifel hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit dar und führte zur Erschütterung des Beweiswertes der vorliegenden Folgebescheinigungen. Bereits in der

Vergangenheit wurden zeitliche Zusammenhänge wie dieser ebenfalls bewertet (vgl. BAG, Urt. v. 8.9.2021 - 5 AZR 149/21). Im Ergebnis schaffte die Beklagte somit, den Beweiswert der vorgelegten (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu erschüttern mit der Konsequenz, dass die Darlegungs- und Beweislast erneut auf den Kläger übergegangen ist. Dieser muss – so wie in der Ausgangssituation – vor dem Landesarbeitsgericht nachweisen, dass seiner Arbeitsunfähigkeit tatsächlich eine Erkrankung zugrunde lag. Dies könnte unter anderem durch die Darlegung und den Beweis der Erkrankung sowie deren Auswirkungen, z. B. Nachweise über Therapien, Medikation oder Verhaltensmaßnahmen gelingen.

Fazit: Einzelfallbetrachtung ist maßgeblich

Das jüngste Urteil des Bundesarbeitsgerichts trägt ein weiteres Mal dazu bei, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Bekämpfung von strategisch terminierten Krankmeldungen von Beschäftigten zu stärken und gegen den Missbrauch der Entgeltfortzahlungen vorzugehen. Es zeigt allerdings auch deutlich, dass die Beurteilung über das Vorliegen eines Missbrauchsfalls nicht pauschalisiert werden kann, sondern von einer Einzelfallbetrachtung abhängig ist und die Gesamtumstände eines jeden Falls jedes Mal neu zu berücksichtigen sind.



Natalia Reschetnikow

ist Rechtsanwältin mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht. Sie berät und vertritt kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen des Arbeitsrechts. Darüber hinaus beschäftigt sie sich intensiv mit dem Thema Digitalisierung und Arbeitsrecht, insbesondere an der Schnittstelle zum Personalmanagement. Zu ihrer fachlichen Expertise zählt außerdem Beschäftigtendatenschutzrecht, was aufgrund ihrer Ausbildung und Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte einen weiteren arbeitsrechtlichen Tätigkeitsschwerpunkt darstellt.

 kanzlei-nr.de



©AdobeStock Dmitry_Tishchenko

Das neue Konsumcannabisgesetz Ein erster Überblick

Von Detlef Burhoff

Am 1.4.2024 ist das „Gesetz zum kontrollierten Umgang mit Cannabis und zur Änderung weiterer Vorschriften (Cannabisgesetz – CanG)“ vom 27.3.2024 in Kraft getreten; einige Regelungen, insbesondere die zu den sog. (neuen) Anbauvereinigungen, treten allerdings erst am dem 1.7.2024 in Kraft. Das Gesetz enthält das „Gesetz zum Umgang mit Konsumcannabis (Konsumcannabisgesetz – KCanG)“, Vorschriften zum Medizinal-Cannabis (Med-CanG) sowie auch strafvollstreckungsrechtlichen Folgen der Neuregelung. Außerdem ist das Betäubungsmittelgesetz (BtMG) neu geregelt worden.

Um die im Gesetz enthaltenen gesetzlichen Neuregelungen für den Umgang mit Cannabis bzw. mit Cannabiskonsumenten hatte es im Gesetzgebungsverfahren viel Diskussionen gegeben. Wir stellen Ihnen die wichtigsten Neuerungen des KCanG in einem Kurzüberblick vor.

Grundsätzliches Cannabisverbot bleibt

Vorab: Das Gesetz enthält keine völlige Legalisierung von Cannabis. Vielmehr bleiben u. a. nach § 2 Abs. 1 KCanG der Besitz,

der Anbau, die Herstellung und der Erwerb von Cannabis ebenso wie das Handeltreiben, die Abgabe und die Einfuhr grundsätzlich verboten.

Teilweise Legalisierung nur für Erwachsene

In § 2 Abs. 3 KCanG sind nun jedoch einige Ausnahmen vom allgemeinen Cannabisverbot vorgesehen. Diese gelten aber nur für Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Für Jugendliche bleibt der Umgang mit Cannabis weiterhin ausnahmslos verboten. Allerdings greift das Jugendstrafrecht erst bei Verstößen, die auch bei Erwachsenen strafbar wären. Unterhalb dieser Schwelle hat es der Gesetzgeber bei einem „verwaltungsrechtlichen“ Verbot belassen (BT-Drs. 20/8704, S. 130), es gibt also kein „Cannabis-Sonderstrafrecht“ für Minderjährige. Dies ist schon aus Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten sachgerecht.

Erlaubter Besitz

Nach § 3 Abs. 1 KCanG ist Erwachsenen jetzt der Besitz von bis zu 25 Gramm Cannabis – bezogen auf das Gewicht nach dem

Trocknen – zum Eigenkonsum erlaubt. Das Handelstreiben mit Cannabis bleibt dagegen weiterhin strafbar, gestattet ist nach § 19 KCanG lediglich eine begrenzte Weitergabe unter Mitgliedern von Anbauvereinigungen (vgl. unter Schutzmaßnahmen).

Größerer zulässiger Besitzmenge am eigenen Wohnsitz

Nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 KCanG sind am eigenen Wohnsitz bis 50 Gramm und bis zu drei lebende Cannabispflanzen erlaubt. Bei einer Kombination aus § 3 Abs. 1 und Abs. 2 KCanG darf die insgesamt besessene Menge 50 Gramm nicht übersteigen (§ 3 Abs. 2 S. 2 KCanG).

Drei Pflanzen für Eigenanbau erlaubt

Auch der private Eigenanbau ist jetzt erlaubt, und zwar dürfen volljährige Personen an ihrem Wohnsitz oder an ihrem gewöhnlichen Aufenthaltsort bis zu drei Cannabispflanzen gleichzeitig besitzen. Das durch deren Aufzucht gewonnene Cannabis muss aber für den gewöhnlichen Eigenkonsum bestimmt sein und darf nicht an Dritte weitergegeben werden (§ 9 KCanG). Leben mehrere volljährige Personen in einem gemeinsamen Haushalt, so gilt die Obergrenze für jede Person gesondert (BT-Drs. 20/8704, S. 101).

Wird die vorgegebene Obergrenze überschritten, ist man verpflichtet, sämtliche über die Anzahl von insgesamt drei hinausgehenden Cannabispflanzen unverzüglich und vollständig zu vernichten, unabhängig davon, ob diese Pflanzen Fruchtstände oder Blüten entwickelt haben oder nicht (BT-Drs. 20/8704 Nr.).

Schutzmaßnahmen gegen Zugriff Dritter erforderlich

Nach § 10 KCanG sind zum Schutz vor dem Zugriff durch Dritte, insbesondere durch Kinder oder Jugendliche, „geeignete Maßnahmen und Sicherheitsvorkehrungen“ zu treffen. Wie diese aussehen müssen, wird im Einzelnen nicht geregelt. Die Vorschrift ist in § 36 Abs. 1 Nr. 6 KCanG bußgeldbewehrt. Man fragt sich allerdings, wer die Einhaltung dieser Regelung kontrollieren soll.

Gemeinschaftlicher Anbau

In §§ 11 ff. KCanG ist ein gemeinschaftlicher Anbau geregelt. Erlaubt ist dieser nur im Rahmen sogenannter Anbauvereinigungen. Das sind nach § 1 Nr. 13 KCanG eingetragene nicht-wirtschaftliche Vereine oder Genossenschaften, deren Zweck der gemeinschaftliche nichtgewerbliche Eigenanbau und die Weitergabe von Cannabis zum Eigenkonsum durch und an Mitglieder sowie die Weitergabe von Vermehrungsmaterial ist.

RA-MICRO ESSENTIALS

Einfach. Schnell. Startklar.

In der Cloud. In der Kanzlei.

Die neue browserbasierte Kanzleisoftware von RA-MICRO

bestechend einfach
zu bedienen

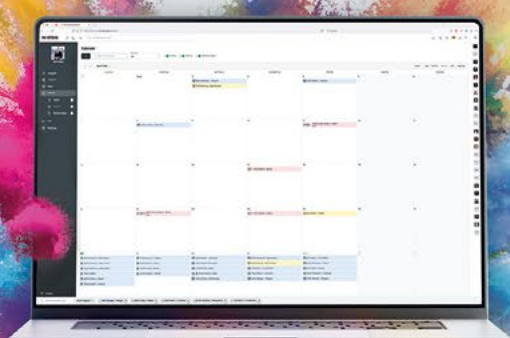
sicher und schnell
einsatzbereit

auf das Wesentliche
konzentriert

Jetzt informieren: ra-micro.de/essentials

Infoline: 030 435 98 801

RA-MICRO



Der gemeinschaftliche Anbau bedarf einer Eintragung im Vereins- oder Genossenschaftsregister und zudem auch einer Erlaubnis der zuständigen Behörde, die nur auf Antrag erteilt wird. Vorgesehen ist weiter ein umfangreiches Regelwerk betreffend Maximalanzahl der Mitglieder, Kontrollen und Räumlichkeiten von umfangreichen Dokumentations- und Berichtspflichten. Dies wird „potentielle Interessenten“ eher von der Gründung einer Anbauvereinigung abhalten und dazu führen, dass der Anbau weiterhin heimlich betrieben wird.

Einschränkungen des Konsums

Für den Konsum von Cannabis sind in § 5 KCanG weitere Einschränkungen und Verbote vorgesehen, und zwar

- ▶ Verboten ist der Konsum in unmittelbarer Gegenwart von Minderjährigen.
- ▶ Verboten ist der Konsum nach § 5 Abs. 2 KCanG an/in insgesamt sechs Einrichtungen und Bereichen (sog. Schutzzonen). Das Verbot bezieht sich auf Schulen, Kinderspielflächen, Jugendeinrichtungen und Sportstätten. Außerdem ist der Konsum in Fußgängerzonen zwischen 7:00 und 20:00 Uhr verboten.

Die neuen Strafvorschriften

Die Strafvorschriften der §§ 29 ff. BtMG gelten für Cannabis nicht mehr. Cannabis wurde auch aus der Anlage I zum BtMG gestrichen. Die Strafbarkeit von Verstößen gegen das KCanG, insbesondere gegen die Verbotsnorm des § 2 Abs. 1 KCanG, richtet sich jetzt – ausschließlich – nach § 34 KCanG. Mit Ausnahme des Besitzes bzw. des Anbaus einer nicht mehr erlaubten Menge ist in allen Fällen des § 34 Abs. 1 KCanG der Versuch strafbar.

Bei der Bezeichnung der strafbaren Handlungen (Besitz, Anbau, Handeltreiben, Einfuhr, Abgabe usw.) orientiert sich das KCanG jedoch an der Terminologie des BtMG. Auf die zum BtMG ergangene und ergehende Rechtsprechung kann also zurückgegriffen werden.

Allerdings: Während § 29 Abs. 1 BtMG eine Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren vorsah, sieht der Grundtatbestand des § 34 Abs. 1 KCanG, der im Wesentlichen dieselben Handlungen wie bisher erfasst, nur noch eine Strafe von höchstens drei Jahren vor. Höhere Strafen sind für besonders schwere Fälle vorgesehen.

Der Begriff der „nicht geringen Menge“ ist nach wie vor enthalten, und zwar in § 34 Abs. 3 Nr. 4 KCanG. Es erfolgte allerdings eine Herabstufung vom Verbrechen zu einem Vergehen und eine Absenkung der Höchststrafe von 15 auf fünf Jahre. Das bedeutet, dass künftige Strafen geringer ausfallen werden/müssen als nach altem Recht.

Auch der Grenzwert, ab dessen Erreichen die Schwelle zur nicht geringen Menge überschritten ist, wird geändert werden müssen. In der BT-Drs. 20/8704, S. 132 heißt es deutlich, dass an der bisherigen Definition der nicht geringen Menge von mindestens 7,5 Gramm THC nicht festgehalten werden soll. Dies wird mit einem Hinweis auf die geänderte Risikobewertung im Umgang mit Cannabis begründet.

Bußgeldtatbestände

Weniger schwerwiegende Verstöße gegen das KCanG, wie z. B. die geringfügige Überschreitung der erlaubten Besitzmengen oder Zuwiderhandlungen gegen einzelne Konsumverbote des § 5 Abs. 2 KCanG, werden als Ordnungswidrigkeiten verfolgt. Zentrale Vorschrift ist hier § 36 Abs. 1 KCanG, der insgesamt 37 Bußgeldtatbestände enthält.

Änderungen in der StPO

Die Qualifikationstatbestände des § 34 Abs. 4 KCanG und die gewerbsmäßige Abgabe von Cannabis an Minderjährige sind in den Katalog des § 100a Abs. 2 StPO aufgenommen. Damit bleibt die Überwachung der Telekommunikation weiterhin möglich. In einigen Fällen kommen zudem auch Online-Durchsuchungen in Betracht; insoweit hat § 100b Abs. 2 StPO eine entsprechende Ergänzung erfahren. Weiter erlaubt ist nach einer Änderung des § 100j Abs. 1 S. 3 StPO die Einholung einer Bestandsdatenauskunft.

Nach § 112a Abs. 1 Nr. 2 StPO kommt beim dringenden Verdacht einer Straftat nach § 34 Abs. 4 Nr. 1, Nr. 3 oder Nr. 4 KCanG der Haftgrund der Wiederholungsgefahr in Betracht.

Grenzwerte im Straßenverkehr

In Umsetzung des Auftrags in § 44 KCanG hat eine Experten-Gruppe am 28.3.2024 vorgeschlagen, in § 24a StVG einen gesetzlichen Wirkungsgrenzwert von 3,5 ng/ml THC im Blutserum zu verankern. Zudem ist unter Hinweis auf die besonderen Gefahren von Mischkonsum vorgeschlagen worden, für Cannabiskonsum-enten ein absolutes Alkoholverbot festzuschreiben, entsprechend der Regelung für Fahranfänger in § 24c StVG. Ob der Gesetzgeber diesen Vorschlägen folgen wird, bleibt abzuwarten.

Änderungen der Fahrerlaubnis-Verordnung

Schließlich ist auch die Fahrerlaubnis-Verordnung geändert worden. Diese wurde um § 13a FeV ergänzt und ermöglicht der Fahrerlaubnisbehörde nunmehr, bei tatsächengestützter Annah-

me von Cannabisabhängigkeit die Beibringung eines ärztlichen Gutachtens anzuordnen (§ 13a Nr. 1 FeV).

Darüber hinaus kann in bestimmten Fällen die Beibringung eines medizinisch-psychologischen Gutachtens angeordnet werden, wenn nach dem ärztlichen Gutachten zwar keine Cannabisabhän-gigkeit besteht, jedoch Anzeichen für Cannabismissbrauch vorliegen.

Mit kollegialen Grüßen


Detlef Burhoff



Detlef Burhoff,

Rechtsanwalt und RiOLG a. D., ist Herausgeber, Autor oder Mitautor einer Vielzahl von Fachbü-chern aus den Bereichen Strafrecht, Verkehrsrecht, Ordnungswidrigkeitenrecht sowie der Rechtsanwaltsvergütung. Daneben ist er Herausgeber von Fachzeitschriften zu den vor-geannten Themen (StRR und VRR) und unterhält die Internet-seiten burhoff.de sowie blog.burhoff.de.

 burhoff.de

Live Online FAO Seminare 2,5 Stunden für € 79,- netto



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



Die Vorteile überzeugen:

Effizienz:

Praxisbezug, tagesaktuell, interaktiv! Von Top-Referenten kurzwei-lig 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 79,- 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!

www.juristische-fachseminare.de

Juristische Fachseminare

INSTITUT FÜR ANGEWANDTES RECHT



©AdobeStock Andrii Yalanskyi

Spezialisierung im Arbeitsrecht

Ein Überblick über ausgewählte LL. M. Programme

Von Darleen Mokosek

Die folgenden Programme bieten Studierenden die Möglichkeit, sich eingehend mit verschiedenen Aspekten des Arbeitsrechts auseinanderzusetzen und ein tiefergehendes Verständnis für ein sehr lebensnahes Fachgebiet zu erlangen, welches im juristischen Grundstudium zwar behandelt, aber nicht so intensiv gelehrt wird wie andere Teile des Zivilrechts. Neben fundiertem rechtlichem Wissen beziehen diese LL. M.-Studiengänge auch die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen ein, setzen verschiedene Schwerpunkte und befähigen Absolventinnen und Absolventen, sich vielschichtig zu spezialisieren.

LL. M. im Arbeitsrecht (Universität Münster)

Der berufsbegleitende Masterstudiengang „Arbeitsrecht“ bietet eine umfassende Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts. Zu den Themen gehören Individual- und Kollektivarbeitsrecht, Kündigungsrecht, Arbeitsrecht für Führungskräfte, betriebliche Altersversorgung, strategische Personalarbeit und weitere verwandte Bereiche. Der Lehrplan berücksichtigt auch die Wechselwirkungen mit anderen Rechtsgebieten und der Ökonomie. Im Übrigen werden hier bereits die besonderen theoreti-

schen Kenntnisse im Sinne der FAO für die Verleihung des Titels „Fachanwalt/Fachanwältin für Arbeitsrecht“ vermittelt.

Für wen ist dieser Studiengang geeignet?

Der Studiengang richtet sich an berufserfahrene Juristinnen und Juristen, Absolventinnen und Absolventen der Ökonomie oder anderer Fachrichtungen sowie Referendarinnen und Referendare, die eine Position mit Schwerpunkt Arbeitsrecht in einer Kanzlei oder einem Unternehmen anstreben. Berufstätige können den Studiengang berufsbegleitend absolvieren.

Studienvoraussetzungen:

Die Zulassungsvoraussetzungen umfassen einen Hochschulabschluss (Erstes Staatsexamen oder Diplom-, Bachelor- bzw. Masterabschluss, der zu den besten 50 Prozent zählt und mindestens 240 ECTS-Punkte erreicht) sowie mindestens ein Jahr Berufserfahrung. Der Studiengang steht aber auch Studierenden anderer Fachrichtungen offen, nachdem sie an einem zusätzlichen Vorkurskurs teilgenommen haben.

Regelstudienzeit: Drei Semester zuzüglich der Masterarbeit

Kosten: Insgesamt 12.900 Euro

Mehr zu dem Studiengang: jurgrad.de

LL. M. in Employment, Work and Equality (University of Bristol Law School)

Die fachübergreifende Herangehensweise im Rahmen des LL. M.-Studiums wird hier vor allem durch die Verbindung zwischen Recht, Regulierung und Politik deutlich. Das Programm enthält Module aus dem nationalen und internationalen Arbeitsrecht, zu Menschenrechten am Arbeitsplatz, kollektivem Arbeitsrecht, der Behandlung von marginalisierten Gruppen und Fragestellungen der Gleichstellung. Somit werden nicht nur rein juristische Kenntnisse vermittelt, sondern diese in den gesellschaftlichen und politischen Kontext gesetzt.

Für wen ist dieser Studiengang geeignet?

Der praxisorientierte Studiengang richtet sich an Juristinnen und Juristen sowie Fachleute aus den Bereichen Human Resource Management, Soziologie, Regulierung und Politik. Er befähigt Absolventinnen und Absolventen, eine Karriere in führenden Positionen verschiedener Sektoren, wie etwa internationalen Anwaltskanzleien, der Politik, Gewerkschaften und NGOs, zu verfolgen.

Studienvoraussetzungen:

Vorzuweisen sind ein Bachelor-Abschluss mit guten Noten oder das Erste Staatsexamen. Berufserfahrungen sind hingegen nicht erforderlich. Das Hochschulstudium, wenn es sich hierbei um kein Jurastudium handelt, muss mindestens drei Module in den Bereichen Recht und Arbeit enthalten. Der Kurs findet ausschließlich auf Englisch statt, weshalb Englisch-Kenntnisse auf B-Niveau benötigt werden.

Regelstudienzeit: Zwei bis vier Semester

Kosten: 26.700 GBP pro Jahr für ausländische Studierende

Mehr zu dem Studiengang: bristol.ac.uk

LL. M. Arbeitsrecht und Personalmanagement (Hochschule Mainz)

Dieser Masterstudiengang kombiniert rechtswissenschaftliche und wirtschaftswissenschaftliche Lehrinhalte und erweitert den „juristischen Blick“ daher vor allem im Bereich Personalmanage-

ment. Der Lehrplan umfasst neben Arbeitsrecht und Personalmanagement auch Themen wie Compliance und Datenschutz. Die Verbindung von Theorie und Praxis wird durch Exkursionen, Gastvorträge von Praktikerinnen und Praktikern sowie Tutorien unterstützt.

Für wen ist dieser Studiengang geeignet?

Der Studiengang richtet sich an Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus den Fachbereichen Rechtswissenschaft oder Wirtschaft, die über arbeitsrechtliche Grundkenntnisse verfügen. Der LL. M. befähigt die Studierenden, anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben in privaten Unternehmen, NGOs oder öffentlichen Betrieben im höheren Dienst zu übernehmen oder eine Promotion anzuschließen.

Studienvoraussetzungen:

Die Studierenden verfügen über einen Hochschulabschluss (etwa einen Bachelor in Wirtschaftsrecht, verwandten Studiengängen mit mindestens 210 ECTS-Punkten oder das Erste Staatsexamen) und weisen arbeitsrechtliche Grundkenntnisse auf. Es wird ein Notendurchschnitt von mindestens 2,5 oder die ECTS-Note C vorausgesetzt. Das Erste Staatsexamen muss mindestens mit der Note befriedigend abgeschlossen worden sein.

Regelstudienzeit: Drei Semester

Kosten: 350 Euro pro Semester

Mehr zu dem Studiengang: hs-mainz.de

LL. M. Arbeitsrecht (Ostbayerische Technische Hochschule (OTH))

Studierenden wird im Rahmen dieses LL. M.-Studiengangs ein breites Spektrum an Kenntnissen und Fähigkeiten im Arbeitsrecht vermittelt. Dabei werden sowohl die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, etwa die Digitalisierung und neue Arbeitsformen, als auch komplexe arbeitsrechtliche Fragestellungen behandelt. Der Studienplan wird individuell auf den Kenntnisstand der Studierenden angepasst.

Für wen ist dieser Studiengang geeignet?

Dieser Masterstudiengang ist für alle Juristinnen und Juristen geeignet, die sich berufsbegleitend auf das Arbeitsrecht spezia-

lisieren wollen. Gelehrt wird hybrid in kurzen Präsenzphasen in Blockveranstaltungen, Online-Kursen und Selbstlernphasen.

Der Studiengang richtet sich an Berufstätige, die ihr Fachwissen im Arbeitsrecht vertiefen und sich für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt qualifizieren möchten. Hierbei umfasst die Zielgruppe nicht nur Juristinnen und Juristen, sondern auch Fachpersonen aus dem Bereich Human Resource Management, Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung oder Verbänden mit entsprechender Vorqualifikation.

Wer schon über den Titel des Fachanwalts bzw. der Fachanwältin für Arbeitsrecht verfügt, kann sich diese Module für den Masterstudiengang regelmäßig anrechnen lassen. Das restliche Studium besteht in diesem Fall nur noch aus drei Modulen und der Masterarbeit.

Studienvoraussetzungen:

Bewerberinnen und Bewerber haben bereits ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium mit dem Abschluss Staatsexamen oder ein einschlägiges Bachelorstudium mit mindestens 210 ECTS-Leistungspunkten (beispielsweise Wirtschaftsrecht, BWL, VWL oder Personalmanagement). Daneben wird eine mindestens einjährige, qualifizierte Berufserfahrung gefordert.

Regelstudienzeit: Drei bis fünf Semester je nach Vorqualifikation; Juristinnen und Juristen schließen das LL. M.-Studium regelmäßig nach drei Semestern ab.

Kosten: 3.250 Euro pro Semester

Mehr zu dem Studiengang: arber-campus.de

Die vorgestellten LL. M.-Programme bieten eine umfassende und praxisorientierte Ausbildung im Arbeitsrecht, die auf aktuelle Entwicklungen eingeht und die Absolventinnen und Absolventen optimal auf verschiedene Karrierewege vorbereitet. Durch verschiedene Schwerpunktsetzungen und die Integration von Praxismodulen können sie für Interessierte eine wertvolle Erweiterung ihrer bisherigen Fähigkeiten und Kenntnisse darstellen.

Mit kollegialen Grüßen

Darleen Mokosek

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.

**FOKUSSIEREN SIE SICH AUF
IHRE JURISTISCHEN MANDATE.
WIR OPTIMIEREN IHRE PROZESSE
MIT DIGITALEN LÖSUNGEN.**

Vertrauen Sie auf mehr als 25 Jahre Erfahrung: DATEV unterstützt Sie bei der Digitalisierung Ihrer Rechtsanwaltskanzlei – mit DATEV Anwalt classic, ergänzt um professionelles Kanzleimanagement, juristische Fallbearbeitung und mobiles Arbeiten. So bleibt mehr Zeit für das Wesentliche: beste Ergebnisse für Ihre Mandantinnen und Mandanten.

Jetzt klicken und informieren: datev.de/anwalt



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.



Das Vorschussrecht des beigeordneten Anwalts Regelungen zu Gebühren, Auslagen und Musterformular

Von Norbert Schneider

Wird dem bedürftigen Mandanten im Wege der Prozess- oder Verfahrenskostenhilfe ein Anwalt nach § 121 Abs. 1 ZPO oder nach § 78 Abs. 1 FamFG beigeordnet, kann dieser nach § 47 RVG aus der Landeskasse einen Vorschuss auf seine Vergütung verlangen. Das Vorschussrecht des beigeordneten Anwalts ist allerdings gegenüber dem Vorschussrecht eines Wahlanwalts erheblich eingeschränkt.

I. Gesetzliche Regelung

Ist der Anwalt im Wege der Prozess- oder Verfahrenskostenhilfe beigeordnet worden, so bewirkt dies nach § 122 Abs. 1 Nr. 3 ZPO (gegebenenfalls i. V. m. § 76 Abs. 1 FamFG), dass er von seinem Auftraggeber keine Vergütung verlangen darf (sog. Durchsetzungssperre). Dies gilt selbstverständlich auch für einen Vorschuss nach § 9 RVG. Im Gegenzug gewährt ihm dafür § 47 S. 1 RVG einen Vorschussanspruch gegen die Landeskasse.

II. Inhalt

1. Überblick

Nach § 47 RVG kann der beigeordnete Anwalt aus der Landeskasse einen Vorschuss verlangen, wobei hier allerdings zwischen Gebühren und Auslagen zu differenzieren ist.

2. Gebühren

Im Gegensatz zum Wahlanwalt, der einen Vorschuss auch auf die voraussichtlich anfallenden Gebühren verlangen kann, steht dem beigeordneten Anwalt ein Recht auf Vorschuss nur für diejenigen Gebühren zu, die bereits entstanden sind. Entstanden wiederum sind die Gebühren, sobald der entsprechende Gebührentatbestand erfüllt worden ist (AG Koblenz AGS 2005, 352 m. Anm. N. Schneider). Fälligkeit ist nicht Voraussetzung; im Gegenteil steht die Fälligkeit einem Vorschuss entgegen (s. u. III).

Beispiel:

Der Anwalt hat für die Klägerin eine Klage eingereicht. Für den Beklagten hat sich ebenfalls ein Anwalt bestellt und die Abweisung der Klage beantragt. Das AG hat beiden Beteiligten Verfahrenskostenhilfe unter Beiordnung ihrer Anwälte bewilligt und einen Termin zur mündlichen Verhandlung anberaumt.

Beide Anwälte können einen Vorschuss in Höhe der Verfahrensgebühr nebst Auslagen und Umsatzsteuer verlangen. Ein Vorschussrecht hinsichtlich der Terminsgebühr besteht dagegen nicht, da insoweit der Gebührentatbestand noch nicht ausgelöst worden ist.

Abwandlung:

Die Anwälte haben bereits untereinander Verhandlungen zur Erledigung des Verfahrens geführt, die bisher jedoch noch keinen Erfolg gebracht haben.

Jetzt kann auch ein Vorschuss auf die Terminsgebühr angefordert werden, da diese nach Vorbem. 3 Abs. 3 S. 3 Nr. 2 VV angefallen ist. Nicht erforderlich ist, dass ein gerichtlicher Termin stattgefunden hat. Der Anfall einer solchen „Besprechungs-Terminsgebühr“ ist allerdings glaubhaft zu machen (s. u. V).

Abwandlung:

Im Termin zur mündlichen Verhandlung schließen die Beteiligten unter Mitwirkung ihrer Anwälte einen Vergleich mit einer Widerrufsfrist von zwei Wochen.

Vorschussweise können jetzt nur Verfahrens- und Terminsgebühr angefordert werden. Da die Einigungsgebühr erst entsteht, wenn der Vergleich nicht mehr widerrufen werden kann (Anm. Abs. 3 zu Nr. 1000 VV), ist sie noch nicht entstanden und kann daher auch nicht bevorschusst werden.

Die Gebühren, auf die ein Vorschuss verlangt werden kann, richten sich ebenso wie die spätere Vergütung bei Werten bis 4.000,00 Euro nach der Tabelle des § 13 RVG und bei höheren Werten nach der Tabelle des § 49 RVG.

Ein Recht auf Vorschuss auf die weitergehende Wahlanwaltsvergütung besteht nicht, auch dann nicht, wenn der bedürftige Beteiligte bereits Raten gezahlt hat (OLG Bamberg JurBüro 1990, 725 [zur vergleichbaren Lage nach der BRAGO]).

3. Auslagen

Hinsichtlich der Auslagen verhält es sich anders. Hier können Vorschüsse sowohl auf entstandene als auf noch entstehende Auslagen verlangt werden.

Bedeutung hat dieses Vorschussrecht zum einen für die vom Anwalt abzuführende Umsatzsteuer, die nach dem RVG einen Auslagentatbestand darstellt (Nr. 7008 VV). Auch Vorschüsse sind umsatzsteuerpflichtig (BFH NJW 1955, 280).

Bedeutung hat das Vorschussrecht für Auslagen aber z. B. auch dann, wenn erhebliche Reisekosten (LG Bautzen JurBüro 2007, 655) oder Kopiekosten (OLG Rostock JurBüro 2015, 22) anstehen oder auch dann, wenn der Anwalt selbst sonstige Kosten zu verauslagen hat, z. B. die Kosten eines Terminsvertreters in eigenem Namen (OLG Schleswig JurBüro 1985, 247; OLG Hamm AGS 2014, 194 = MDR 2014, 308) oder Kosten eines von ihm einzuholenden Sachverständigengutachtens (Siehe OLG Hamm AGS 2013, 348 = AnwBl 2013, 771; OLG Dresden AGS 2016, 141 = FamRZ 2017, 62; OLG Koblenz FamRZ 2020, 186).

4. Weiterer Vorschuss

Das Recht auf Vorschuss ist nicht einmalig. Auch im Rahmen der Verfahrenskostenhilfe können sukzessive mehrere Vorschüsse angefordert werden.

Beispiel:

Der Anwalt reicht für den Kläger Klage ein und fordert einen Vorschuss in Höhe einer 1,3-Verfahrensgebühr nebst Auslagen und Umsatzsteuer an. Im folgenden Termin ergeht ein Beweisbeschluss.

Der Anwalt kann jetzt einen weiteren Vorschuss in Höhe der Terminsgebühr verlangen.

III. Keine Fälligkeit

Wie jeder Vorschuss setzt auch der Vorschuss nach § 47 RVG voraus, dass noch keine Fälligkeit eingetreten ist. Ist eine Gebühr fällig, dann kann sie nicht mehr bevorschusst werden, sie muss vielmehr endgültig abgerechnet werden. Soweit Toussaint (KostR, 54. Aufl. 2024, § 47 RVG Rn. 8) ausführt, die Vergütung brauche noch nicht fällig zu sein, ist dies nicht zutreffend. Die Vergütung

darf erst gar nicht fällig sein. Nach Eintritt der Fälligkeit ist eine Vorschussanforderung nämlich nicht mehr zulässig. In diesem Fall muss abgerechnet werden.

Beispiel:

Der Anwalt hat für seine Mandantin den Scheidungsantrag eingereicht. Der Antragsgegner macht die Folgesache Güterrecht anhängig. Im Termin zur mündlichen Verhandlung wird die Ehe (Wert: 6.000,00 Euro) geschieden und der Versorgungsausgleich (Wert: 1.800,00 Euro) durchgeführt. Die Folgesache Güterrecht (Wert: 20.000,00 Euro) wird abgetrennt.

1. 1,3-Verfahrensgebühr, Nr. 3100 VV (Wert 7.800,00 EUR)	412,10 EUR
2. 1,2-Terminsgebühr, Nr. 3104 VV (Wert: 7.800,00 EUR)	380,40 EUR
3. Postentgeltpauschale, Nr. 7002 VV	20,00 EUR
Zwischensumme	812,50 EUR
4. 19% Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV154,38 EUR	
Gesamt	966,88 EUR

Ein Vorschuss kann lediglich noch nach der Differenz der Gebühren aus Ehe- und Versorgungsausgleich zu den Gebühren aus dem Gesamtwert verlangt werden.

1. 1,3-Verfahrensgebühr, Nr. 3100 VV (Wert 27.800,00 EUR)	588,90 EUR
2. 1,2-Terminsgebühr, Nr. 3104 VV (Wert: 27.800,00 EUR)	543,60 EUR
3. Postentgeltpauschale, Nr. 7002 VV	20,00 EUR
4. Bereits abgerechneter	-812,50 EUR
Zwischensumme	340,00 EUR
5. 19% Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV	64,60 EUR
Gesamt	404,60 EUR

IV. Angemessenheit

Der verlangte Vorschuss muss angemessen sein.

1. Gebühren

aa) Verfahren mit Wertgebühren

Soweit sich die Gebühren im Verfahren nach dem Gegenstandswert richten (§ 2 Abs. 1 RVG), also insbesondere in zivil- und familiengerichtlichen Verfahren, sind ausnahmslos feste Gebührensätze vorgesehen. Daher kommt der Angemessenheit hier kaum eine Bedeutung zu. Das Anfordern von entstandenen Gebühren ist nämlich immer angemessen (AnwK-RVG/Fölsch/Volpert, 9. Aufl. 2021 § 9 Rn.8; Toussaint, KostR, § 47 RVG Rn 6).

Bedeutung kann die Angemessenheit hier lediglich beim Gegenstandswert haben. Soweit der Streit- oder Verfahrenswert vorläufig festgesetzt ist, kann der Vorschuss nach dem vorläufig festgesetzten Wert angefordert werden. Ist eine nach § 63 Abs. 1 GKG oder § 55 Abs. 1 FamGKG gebotene vorläufige Wertfestsetzung noch nicht erfolgt, ist diese auf Antrag des Anwalts (§ 32 Abs. 2 RVG) nachzuholen.

Spezialisierungslehrgang Zertifizierter Testamentsvollstrecker (AGT)

Wenn es um den Nachlass geht, schafft eine Zertifizierung Vertrauen.

Fachseminare
von Fürstenberg

Qualifizieren Sie sich zum Zertifizierten Testamentsvollstrecker! Kompetenz, die sich auszahlt.

Jährlich werden in Deutschland rund 400 Mrd. Euro vererbt. Als Zertifizierter Testamentsvollstrecker (AGT) erschließen Sie ohne großen Aufwand ein äußerst lukratives Tätigkeitsfeld.

► Kurzer Lehrgang, langfristiger Gewinn

- Flexibel als Online- oder Präsenzkurs
- Erhalt einer anerkannten Zertifizierung
- Keine Berufsgruppenbeschränkung
- Kompakte Kursdauer von 8 Tagen
- Verkürzte Ausbildungszeit für Rechts- und Fachanwälte inkl. Nachweis nach § 15 FAO

► Nachhaltige Vorteile

- Gute Verdienstmöglichkeiten
- Gewinnung neuer Mandanten
- Schaffung einer dauerhaften Vertrauensbasis in einem sensiblen Umfeld

www.fachseminare-von-fuerstenberg.de/testamentsvollstrecker

Soweit keine vorläufige Wertfestsetzung vorliegt und diese auch nicht geboten ist, muss der Anwalt selbst den Wert, nach dem er den Vorschuss anfordert, bestimmen. Soweit Regelwerte vorgesehen sind, dürfte grundsätzlich wohl der Regelwert zugrunde zu legen sein. Eine gerichtliche Wertfestsetzung zum Zwecke der Vorschussberechnung kann weder nach den §§ 63 GKG, 55 FamGKG noch nach § 33 RVG beantragt werden (LAG Kiel NZA-RR 2006, 320 = NZA 2006, 1007).

bb) Verfahren mit Wertgebühren

Soweit Betragsrahmengebühren anfallen, etwa in sozialgerichtlichen Verfahren (§ 3 Abs. 1 RVG) oder in Strafsachen spielt die Angemessenheit dagegen eine Rolle. I. d. R. dürfte hier ein Vorschuss auf die Mittelgebühr angemessen sein. Letztlich kommt es aber immer auf den Einzelfall an, inwieweit die Kriterien des § 14 Abs. 1 RVG bereits verwirklicht sind.

2. Auslagen

Bei den Auslagen kann die Angemessenheitsfrage dagegen eine größere Rolle spielen. So kann für Reisekosten oder Gutachterkosten nur ein Vorschuss in Höhe derjenigen Beträge angefordert werden, in denen die Reisekosten oder die Kosten eines Gutachters angemessen wären.

V. Verfahren

Der Vorschuss ist nach den Vorgaben des § 55 Abs. 1 RVG anzufordern. Erforderlich ist also ein Antrag des beigeordneten Anwalts. Eine konkrete Berechnung ist nicht erforderlich. Der Vorschuss auf die Gebühren kann auch als Pauschalbetrag angefordert werden, solange er die bis dahin entstandenen Gebühren nicht übersteigt. Zweckmäßig ist es jedoch, den Vorschuss nach den angefallenen Gebühren und Auslagen zu berechnen.

Die angefallenen Gebühren sind glaubhaft zu machen (§ 55 Abs. 5 S. 1 RVG i. V. m. § 104 Abs. 1 ZPO). Hinsichtlich der entstandenen Auslagen für Post- und Telekommunikationsdienstleistungen genügt die Versicherung des Rechtsanwalts, dass diese Auslagen entstanden sind (§ 55 Abs. 5 S. 1 RVG i. V. m. § 104 Abs. 2 S. 2 ZPO).

Auch die Vorschussanforderung hat grundsätzlich die Erklärung zu enthalten, ob und welche Zahlungen der Rechtsanwalt bis zum Tage der Antragstellung erhalten hat (§ 55 Abs. 5 S. 2 RVG), da auch Zahlungen, die der Mandant vor Bewilligung erbracht hat,

anzurechnen sein können. Ebenso sind bei Zahlungen auf eine anzurechnende Gebühr diese Zahlungen, der Satz und auch der zugrunde gelegte Wert anzugeben (§ 55 Abs. 5 S. 3 RVG).

Die Festsetzung des Vorschusses erfolgt sodann durch den Urkundsbeamten der Geschäftsstelle des Gerichts desjenigen Rechtszugs, in dem das Verfahren derzeit anhängig ist (§ 55 Abs. 2 RVG). Soweit der angeforderte Vorschuss nicht zu beanstanden ist, ergeht in der Praxis i. d. R. kein gesonderter Festsetzungsbeschluss, sondern er wird sofort ausbezahlt.

Soweit der Verfahrenswert vorläufig festgesetzt ist, hat der Urkundsbeamte der Geschäftsstelle diesen Wert zugrunde zu legen. Ist eine gebotene vorläufige Wertfestsetzung noch nicht erfolgt, dann muss er die Sache dem Richter vorlegen, damit dieser die Wertfestsetzung vornimmt. Ist eine vorläufige Wertfestsetzung nach § 55 Abs. 2 RVG nicht geboten, dann muss der Urkundsbeamte selbst ermitteln, von welchem Gegenstandswert auszugehen ist.

Beispiel:

Der Anwalt hat für die Antragstellerin den Scheidungsantrag eingereicht, worauf das Gericht den Verfahrenswert der Ehesache nach § 55 Abs. 1 FamGKG vorläufig festgesetzt hat. Der Antragsgegner macht die Folgesache Güterrecht anhängig. Nunmehr verlangt der der Antragstellerin beigeordnete Rechtsanwalt einen Vorschuss, und zwar aus den Werten von Ehesache, Versorgungsausgleich und Güterrecht.

Eine vorläufige Wertfestsetzung kommt nur hinsichtlich der Ehesache in Betracht, nicht aber auch hinsichtlich des Versorgungsausgleichs oder der Folgesache Güterrecht, da insoweit keine Gerichtsgebühr vor auszuzahlen ist (§§ 12, 14 FamGKG). Die Werte für die Folgesachen Versorgungsausgleich und Güterrecht muss der Urkundsbeamte der Geschäftsstelle daher selbst ermitteln.

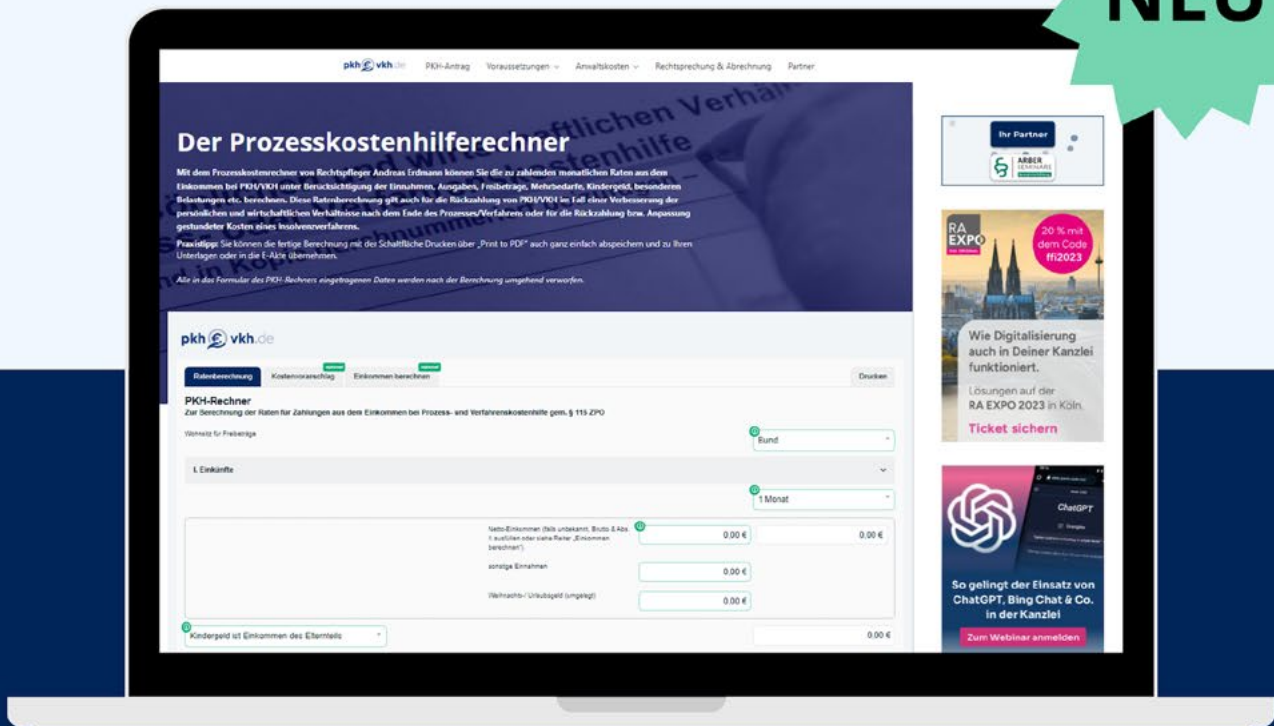
Beispiel:

Der Anwalt hat für die Antragstellerin einen Antrag zur elterlichen Sorge eingereicht. Er wird sodann im Wege der Verfahrenskostenhilfe beigeordnet und fordert hiernach einen Vorschuss an.

Da auch hier mangels Vorauszahlung der Gerichtsgebühr (§§ 12, 14 GKG) eine vorläufige Wertfestsetzung nicht zulässig ist, muss der Urkundsbeamte der Geschäftsstelle diesen selbst ermitteln, wobei er hier den Regelwert des § 45 Abs. 1 Nr. 1 FamGKG i. H. v. 4.000,00 Euro zugrunde legen wird.

Der Prozesskostenhilfe-Rechner

Neue Website zur PKH/VKH online

 NEU

Einfaches Berechnen von PKH-Raten



Schnelle und kompetente Beratung der Mandant:innen

Jetzt berechnen

In der Praxis wird ungeachtet dessen häufig die Sache dennoch dem Richter zur vorläufigen Wertfestsetzung vorgelegt, was jedoch nicht zutreffend ist, da nach § 55 Abs. 1 FamGKG eine vorläufige Wertfestsetzung nur dann zulässig ist, wenn Gerichtsgebühren vorausbezahlen sind, was ja hinsichtlich der Folgesachen oder der Verfahren der freiwilligen Gerichtsbarkeit nicht zulässig ist.

VI. Rechtsmittel

Gegen die Entscheidung des Urkundsbeamten ist immer wertunabhängig und unbefristet die Erinnerung gegeben, über die der Richter entscheidet, wenn der Urkundsbeamte ihr nicht abhilft. Gegen die Entscheidung über die Erinnerung wiederum ist die Beschwerde gegeben, wenn der Wert des Beschwerdegegenstands den Betrag von 200,00 Euro übersteigt oder die Beschwerde in der Erinnerungsentscheidung zugelassen worden ist. Die Beschwerdefrist beträgt zwei Wochen (§ 56 i. V. m. § 33 Abs. 3 RVG). Der Richter kann der Beschwerde abhelfen.

Eine weitere Beschwerde ist nicht nach § 56 Abs. 2 S. 2 i. V. m. § 33 Abs. 6 RVG möglich, wenn das LG als Beschwerdegericht entschieden und die weitere Beschwerde zugelassen hat.

Eine Rechtsbeschwerde ist nach dem RVG nicht vorgesehen.

Im Rahmen der Erinnerung und Beschwerde kann inzidenter geltend gemacht werden, dass der vom Gericht vorläufig festgesetzte oder vom Urkundsbeamten angenommene Wert zu gering angesetzt ist. Da das OLG nach § 63 Abs. 3 S. 1 Nr. 2; § 55 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 FamGKG berechtigt und auch verpflichtet ist, eine unzutreffende Wertfestsetzung von Amts wegen zu korrigieren, kann es also auch einen höheren Verfahrenswert festsetzen, so dass sich dann auch ein höherer Vorschuss ergibt.

Beispiel:

Der Anwalt hat für den Kläger eine Klage eingereicht. Das LG hat den Streitwert vorläufig auf 6.000,00 Euro festgesetzt. Der Anwalt beantragt ungeachtet dessen einen Vorschuss aus dem Wert von 10.000,00 Euro. Der Urkundsbeamte setzt den Vorschuss nur auf 6.000,00 Euro fest. Die Erinnerung wird zurückgewiesen.

Mit der Beschwerde kann jetzt geltend gemacht werden, dass der festgesetzte Vorschuss zu gering bemessen ist, da der vorläufige Streitwert tatsächlich 10.000,00 Euro beträgt. Das OLG kann und muss dann gegebenenfalls im Rahmen des Beschwerdeverfahrens nach § 63 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 FamGKG die vorläufige Wertfestsetzung korrigieren und den Vorschuss entsprechend höher festsetzen.

Soweit das Gericht auf die Vorschussanforderung nicht reagiert, kommt die Verzögerungsrüge nach § 198 GVG in Betracht oder auch eine Dienstaufsichtsbeschwerde.

VII. Zurückbehaltungsrecht

Während der Wahlanwalt an seiner weiteren Leistung ein Zurückbehaltungsrecht ausüben kann, wenn der Mandant den angeforderten Vorschuss nicht zahlt, wird dies bei der Beiordnung nicht möglich sein, da der Mandant selbst ja nichts dafür kann, wenn die Landeskasse nicht zahlt. Abgesehen davon ist das Sicherungsinteresse hier auch nicht so hoch wie beim Wahlanwalt, da der beigeordnete Anwalt ja über einen solventen Schuldner verfügt und sein Vergütungsanspruch im Ergebnis gesichert ist.

Ungeachtet dessen sollte sich der Anwalt bei Vorschussanforderungen nicht lange vertrösten lassen und zeitig mit den vorgenannten Rechtsmitteln und Rechtsbehelfen reagieren.

VIII. Anzeigepflicht

Sofern der Rechtsanwalt nach der Antragstellung Zahlungen vom Mandanten oder von Dritten erhält, hat er diese der Landeskasse unverzüglich anzuzeigen (§ 55 Abs. 5 S. 4 RVG).

IX. Abrechnungspflicht

Eine gesonderte Abrechnungspflicht für den beigeordneten Anwalt ist im RVG nicht vorgesehen. Hier dürfte aber wohl auch § 23 BORA gelten, wonach spätestens mit Beendigung des Mandats der Rechtsanwalt gegenüber dem Gebührenschuldner (also der Landeskasse) über Honorarvorschüsse unverzüglich abzurechnen hat und ein von ihm errechnetes Guthaben ausbezahlen ist.

X. Schlussrechnung

Soweit nach Beendigung der Angelegenheit die Schlussabrechnung ergeht, werden die erhaltenen Vorschüsse verrechnet. Die Schlussrechnung kann auf null ausgehen, wenn alle Gebühren und Auslagen bereits bevorschusst worden sind. Es kann sich aber auch noch ein restlicher Anspruch des Anwalts ergeben, der dann nach § 55 RVG festzusetzen ist.

Möglich ist auch, dass sich eine Überzahlung ergibt, etwa wenn im Nachhinein ein geringerer Verfahrenswert festgesetzt wird (OVG Lüneburg JurBüro 1991, 1348), weil der Auslagenvorschuss nicht vollständig verbraucht worden ist oder wenn sich herausstellt, dass eine vermeintlich entstandene Gebühr doch nicht angefallen ist (etwa eine bevorschusste Einigungsgebühr bei wirksamer Anfechtung des Vergleichs). In diesem Fall ist eine Rückfestsetzung vorzunehmen (OVG Lüneburg JurBüro 1991, 1348; OLG Jena JurBüro 2014, 597 = RVGreport 2014, 423).

XI. Muster

Ebenso wenig wie bei der Schlussabrechnung ist eine bestimmte Form oder die Benutzung eines Formulars nicht vorgeschrieben. Der Vorschuss kann formlos angefordert werden

Beispiel:

Der Anwalt hat für den Kläger eine Klage eingereicht und ist ihm im Wege der Prozesskostenhilfe beigeordnet worden. Das LG hat den Streitwert vorläufig auf 12.000,00 Euro festgesetzt.

An das Landgericht ...

... ./...

... (Az)

Vorschussanforderung nach § 47 RVG

In dem o. g. Verfahren beantrage ich die Auszahlung eines Vorschusses in Höhe von

1. 1,3-Verfahrensgebühr, Nr. 3100 VV, 49 RVG (Wert 12.000,00 EUR)	417,30 EUR
2. Postentgeltpauschale, Nr. 7002 VV	20,00 EUR
Zwischensumme	437,30 EUR
3. 19% Umsatzsteuer, Nr. 7008 VV	83,09 EUR
Gesamt	520,39 EUR

Vorschüsse oder sonstige Zahlungen auf diese Vergütung oder anzurechnende Gebühren habe ich nicht erhalten.

Rechtsanwalt

Mit kollegialen Grüßen



Norbert Schneider



Norbert Schneider,

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

 anwaltskooperation.de

juris

KANN ICH ALS JUNGER ANWALT DIREKT ERFOLGREICH DURCHSTARTEN?

JA. MIT JURIS.



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

juris.de Wissen, das für Sie arbeitet.



©AdobeStock BGStock72

Rechtsanwaltsfachangestellte oder Rechtsfachwirt... und nun?

Weiterbildungs- und Qualifikationsmöglichkeiten im Überblick

Von Jana Gelbe-Haußen

Personalentwicklung sollte in jedem Unternehmen eine wichtige Rolle spielen: Also auch in einer Anwaltskanzlei. Eine eindeutige Definition für Personalentwicklung gibt die Betriebswirtschaftslehre allerdings nicht her. Sie ist auf jeden Fall – wenn schon nicht in der Leitung der Kanzlei – zumindest bei den Rechtsanwaltsfachangestellten und den Rechtsfachwirten von großer Bedeutung. Soll die Kanzlei etwa durch Ernennungen auf der Partnerebene oder durch Erweiterung in einer Bürogemeinschaft vergrößert werden, bedeutet dies auch, das Kanzleipersonal einzubeziehen und nötigenfalls neues Personal einzustellen oder das vorhandene zu entwickeln.

Kanzleientwicklung heißt strategische Unternehmensplanung, Anpassung an aktuelle Entwicklungen auf dem Anwaltsmarkt, Reaktion auf zukünftig zu erwartende Entwicklungen und muss laufend aktualisiert werden. Personalentwicklung ist ein gutes Steuerungsinstrument, um auf derartige unternehmerische Veränderungen zu reagieren. Falsche oder mangelnde Personalentwicklung führt zu unnötigen Kosten, Verzögerungen in der Mandatsbearbeitung oder gar Mandatsverlusten. Gleichzeitig gibt es viele Teammitglieder, die sich gern weiterentwickeln wollen, wenn sie einige Jahre im Unternehmen beschäftigt sind. Entweder um im Unternehmen eine höhere Stufe zu erreichen und mehr Verantwortung zu übernehmen oder um sich auf dem Arbeitsmarkt neu zu orientieren.

Welche Möglichkeiten Rechtsanwaltsfachangestellten hierfür offenstehen, soll im Folgenden in einem Überblick dargestellt werden:

Weiterbildungsanbieter

Um die richtige Personalentwicklungsmaßnahme zu wählen, ist arbeitgeberseitig zunächst zu prüfen, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglicherweise für ihre Aufgaben eine Anpassungsfortbildung benötigen, um die aktuellen, sich ständig ändernden Herausforderungen zu bewältigen. Auf Grund häufiger Gesetzesänderungen (gerade zurzeit im Bereich RVG und ZV) sollten regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen auf dem Plan stehen, um die neuesten juristischen Entwicklungen in der praktischen Arbeit auch richtig umzusetzen. Hierfür bieten RENO-Vereine aber auch andere Anbieter (Online-) Seminare an. Beispielhaft sollen hier ohne Anspruch auf Vollständigkeit benannt werden:

- ▶ RENO Bundesverband
- ▶ Forum Deutscher Rechts- und Notarfachwirte e. V.
- ▶ Engler Fachschulungen
- ▶ Juristische Fachseminare
- ▶ Fachseminare von Fürstenberg
- ▶ Soldan Akademie
- ▶ ISAR-Fachseminare Jungbauer
- ▶ Anwaltakademie – Seminare für das Kanzleiteam
- ▶ die örtlichen Rechtsanwaltskammern

Fortbildungen zum Sachbearbeiter

Spezialisierungsmöglichkeiten für bestimmte Fachrichtungen (u. a. auch passend zu Fachanwaltschaften) finden sich bei Zorn-Seminare, beispielsweise zu folgenden Rechtsgebieten:

- ▶ Sachbearbeiter Familienrecht
- ▶ Sachbearbeiter Mietrecht
- ▶ Sachbearbeiter Strafrecht
- ▶ Sachbearbeiter Unfallschadenregulierung – hier auch mit Update

Weitere Angebote sind:

- ▶ Sachbearbeiter Zwangsvollstreckung
- ▶ Sachbearbeiter Kostenrecht

Diese eignen sich für größere Kanzleien, die jeweils eigene spezialisierte Abteilungen für diese Sachgebiete organisiert haben oder für Rechtsanwaltsfachangestellte, die sich für diese Aufgaben spezialisieren wollen, weil sie eine besondere Vorliebe dafür haben.

Alle Sachbearbeiter-Lehrgänge finden online statt, an jeweils drei aufeinanderfolgenden Tagen und umfassen insgesamt 15 Stunden Wissensvermittlung.

👉 Link zum Anbieter: [Sachbearbeiter - Onlineseminare \(Zorn Seminare\)](#)

Fortbildung zum Kanzleimanager

Weniger um Fachwissen als um Softskills geht es bei der Fortbildung zum Kanzleimanager. Hierzu sind im Internet Angebote der nwb Akademie und dem Unternehmen Strassenberger Konsens-Trainer zu finden. In den einzelnen Modulen werden Themenfelder wie beispielsweise „Kommunikation, Gesprächsführung, Auftreten“, „Konflikt- und Stressmanagement“, „Telefon- und Beschwerdemanagement“ oder „Ziel- und Zeitmanagement“ bearbeitet. Ziel der Fortbildung ist Entlastung der Berufsträgerinnen und Berufsträger bei der alltäglichen Personalführung und durch Führungskräfte.

👉 Links zu den Anbietern:
[Lehrgang: Kanzleimanagement \(Straßenberger\)](#)
[NWB zertifizierter Kanzleimanager \(NWB Akademie\)](#)

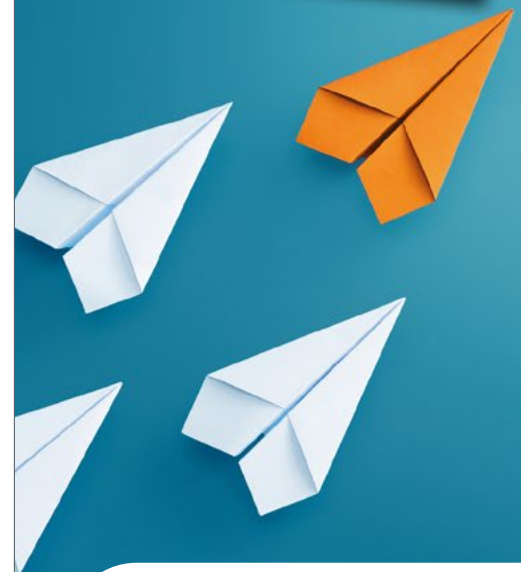
Zertifizierter Insolvenz Sachbearbeiter

Eine weitere Spezialisierungsmöglichkeit ist der Zertifizierte Insolvenz Sachbearbeiter. Auch hier ist die Teilnahme online an fünf aufeinanderfolgenden Werktagen (montags bis freitags) mit einem Abschlusstest am folgenden Montag vorgesehen. Da es für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in Insolvenzkanzleien keine

Infotage | 11. + 12. Juni 2024
 je 14:00 – 17:15 Uhr

6. Schweitzer Zukunftsforum Legal Tech | virtuell

KI in Justiz, Rechts- und Steuer-
 beratung – Innovationen,
 Herausforderungen und Best
 Practices



Teilnahmegebühr:

- 60 € | pro Tag
- GRATIS | für Studierende gegen Vorlage eines Nachweises an events@schweitzer-online.de
- GRATIS | für Verlagspartner*innen

events@schweitzer-online.de

www.schweitzer-online.de

schweitzer
 Fachinformationen

Ausbildung gibt und der Bereich „Insolvenzrecht“ in der ReNoPatAusbV vollkommen außen vor bleibt, sind Insolvenzverwalterinnen und Insolvenzverwalter darauf angewiesen, ihr Personal selbst zu schulen und an die Herausforderungen anzupassen. In diesem Bereich bietet RWS Seminare eine Schulung an.

👉 Link zum Anbieter:

[Zertifizierte/r Insolvenzfachbearbeiter:in \[GOI\] \(RWS\)](#)

Ausbildereignungsprüfung nach der AEVO

In etlichen Anwaltskanzleien werden Rechtsanwaltsfachangestellte ausgebildet. Zur Sicherung und Verbesserung der Qualität der Ausbildung besteht für Rechtsanwaltsfachangestellte bzw. Rechtsfachwirte, die mit der Ausbildung beauftragt sind und sich mit großem Engagement der Weitergabe ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit widmen, die Möglichkeit, die Prüfung nach der Ausbildungereignungs-Verordnung (AEVO) vor einer Industrie- und Handelskammer (IHK) abzulegen. In einem Vorbereitungskurs werden Kompetenzen zur Planung, Durchführung und zum Abschluss der Ausbildung vermittelt, insbesondere arbeits- und berufspädagogische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Rechtsanwaltsfachangestellte legen sowohl eine schriftliche als auch eine praktische Prüfung ab. Rechtsfachwirte brauchen lediglich noch die praktische Prüfung abzulegen. Vorbereitungskurse können als Präsenzlehrgang, als Online-Lehrgang oder Fernkurs absolviert werden. Die erforderlichen Handlungskompetenzen können durch regelmäßige Anpassungslehrgänge aktualisiert werden.

Vom Fachangestellten zum Fachwirt – Aufstiegsfortbildung gem. § 53 BBiG a. F.

Voraussetzung für die Teilnahme an der Prüfung „Geprüfter Rechtsfachwirt“ nach der RechtsfachwPrV ist der Abschluss einer Berufsausbildung nach der ReNoPatAusbV und eine mindestens zweijährige einschlägige berufliche Tätigkeit. Zur Prüfung zuzulassen sind auch Fachkräfte, die über eine mindestens sechsjährige einschlägige Berufserfahrung verfügen. **Prüfungsvoraussetzung ist nicht zwingend, dass man an einem entsprechenden Vorbereitungskurs teilgenommen hat.**

Vorbereitungskurse in Form von Präsenzseminaren vor Ort angeboten (hier bitte bei der eigenen örtlichen Kammer nachfragen,

wer Anbieter ist) oder im Fernstudium z. B. am Fernstudieninstitut der Beuth Hochschule für Technik.

Die Prüfungen werden vor der jeweiligen örtlichen Rechtsanwaltskammer abgelegt. Sofern der Vorbereitungskurs am FSI der Beuth in Berlin absolviert wird, besteht die Möglichkeit, vor der Kammer Berlin oder der eigenen örtlichen Kammer die Prüfung abzulegen.

Innerhalb des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) wird der Abschluss als „Geprüfter Rechtsfachwirt“ im Niveau EQR 6 abgebildet und damit dem „ersten Studienzyklus Bachelor“ gleichgestellt. Gleiches gilt für die Einordnung im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Ob die Abschlüsse jedoch entsprechend auf dem Arbeitsmarkt oder den Universitäten/Fachhochschulen anerkannt werden, liegt im Ermessensspielraum des potenziellen Arbeitgebers oder der Universität. Fachhochschulen, die ein Bachelor-of-Laws-Studium anbieten, rechnen in aller Regel die Vorkenntnisse aus dem Rechtsfachwirtstudium unter Umrechnung in erlangte Credit Points an.

Für die Aufstiegsfortbildung besteht die Möglichkeit, Meister-BAföG zu beantragen. Etwa ein Drittel der Studien- und Prüfungsgebühren werden vollständig übernommen, für die verbleibenden zwei Drittel kann ein Studienkredit bei der KfW-Bank aufgenommen werden. Die Kosten des Vorbereitungsstudiums richten sich nach der gewählten Kursform.



Hinweis:

Sofern sich für das Fernstudium in Berlin entschieden wird, sind hier am Ende des 2. und 3. Semesters jeweils eine Woche Präsenzstudium in Berlin zu berücksichtigen. Die zusätzlich anfallenden Reise- und Übernachtungskosten können nicht über das Meister-BAföG finanziert werden. Grundsätzlich kann für diese Zeit Bildungsurlaub gewährt werden (in Abhängigkeit des Bundeslandes, in dem die Interessenten ihren Wohnsitz haben).

Die Fortbildung zum Geprüften Rechtsfachwirt fußt noch auf § 53 BBiG a.F. bis 31.12.2019. Sie ist eine **berufliche Fortbildung** im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und wird praxisorientiert durchgeführt. Die Fortbildung ist staatlich anerkannt, d. h. es gibt – im Gegensatz zum „Notarfachwirt“ – eine bundesweit einheitlich gültige Prüfungsverordnung, die im Sinne des BBiG erstellt ist.

Auf seinen jährlichen Treffen bietet der Forum Deutscher Rechts- und Notarfachwirte e. V. Seminare speziell für Fachwirte in Präsenz an.

Fortbildungsordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung – §§ 53 ff. BBiG

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht seit der Novellierung zum 1.1.2020 vor, dass nach der Berufsausbildung weitere Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung unter den dort aufgeführten Voraussetzungen möglich sein sollen. Sinn der Neuordnung ist es, dass es sich auch hier weiterhin um praxisorientierte Fortbildungen **im Rahmen der Berufsbildung** handeln wird.

Es soll vermieden werden, dass Fachkräfte – also Rechtsanwaltsfachangestellte – den Weg an Universitäten und Fachhochschulen gehen und so aus ihrem eigentlichen beruflichen Umfeld „aussteigen“.

- § 53 b BBiG • Geprüfter Berufsspezialist und Geprüfte Berufsspezialistin
- § 53 c BBiG • Bachelor Professional Geprüfter Rechtsfachwirt/Geprüfte Rechtsfachwirtin
- § 53 d BBiG • Master Professional

Die zuständigen Bundeministerien für Bildung und Forschung sowie für Wirtschaft und Klimaschutz (nebst hier zuständigem Bundesministerium der Justiz) und die zuständigen Berufsverbände (BRAK, RENO Bundesverband, DGB) befinden sich seit einiger Zeit im „Findungsmodus“ zumindest für die zweite Fortbildungsstufe „Bachelor Professional Geprüfter Rechtsfachwirt“.

Wann das Verfahren erfolgreich zum Abschluss gebracht werden kann, ist noch nicht absehbar. Bis dahin werden weiterhin Kurse

zur Vorbereitung auf die Prüfung nach der RechtsfachwPrV vom 23.8.2001, zuletzt geändert am 9.12.2019 durchgeführt und die Prüfungen nach dieser Verordnung abgenommen. Die geplanten Fortbildungsstufen stellen keinen universitären Abschluss dar. Es werden Abschlüsse im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vor den zuständigen Rechtsanwaltskammern erworben.

Zur Thematik des § 53 d BBiG – Master Professional – liegen auch bereits Ideen auf dem Tisch, um diese Fortbildungsstufe mit Leben zu füllen, jedoch noch keine konkreten Pläne. In der MkG-Ausgabe 5/2023 wird durch Tim Günther ausgeführt, dass in bestimmten Kanzleien eine Spezialisierung im Compliance Management i. S. d. § 31 BORA i. V. m. §§ 59e Abs. 2, 113 Abs. 3 Nr. 2 BRAO erforderlich ist, die nicht zwingend von Berufsträgern – also Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten zu erfüllen sein muss.

Sabine Vetter LL. M. vom Forum Deutscher Rechts- und Notarfachwirte e. V. weist darauf hin, dass in Unternehmen Maßnahmen zur Einhaltung von gesetzlichen Pflichten im Compliance Management üblich seien. Auch wenn die BRAO von einer solchen Bezeichnung Abstand nehme, stelle sich die Frage, wer hierfür ausgebildet werden könne. Diese derzeit recht große Ausbildungslücke könne laut Vetter durch den Master Professional geschlossen werden.

Vom Fachwirt zum Bachelor of Laws (LL. B.) und Master of Laws (LL. M.)

Um auf der Karriereleiter weiter nach oben zu klettern – ob nun in der eigenen Kanzlei, in einem Unternehmen der freien Wirt-

NewLaw
by Pinsent Masons

VARIOLEGAL



WWW.VARIOLEGAL.DE

**FLEXIBLER
JOB ALS
PROJEKTJURIST?**

schaft, in einer Unternehmensberatung bzw. Wirtschaftskanzlei oder im öffentlichen Dienst – besteht die Möglichkeit, ggf. unter Anrechnung der Vorleistungen aus der bestandenen Prüfung „Geprüfter Rechtsfachwirt“ einen **universitären** Abschluss als Bachelor of Laws (LL. B.) zu erlangen.

Nach den der Autorin vorliegenden Informationen erkennen Universitäten als eher wissenschaftlich orientierte Bildungseinrichtungen die Vorleistungen nicht als anrechenbar an.

Hingegen können Rechtsfachwirte an Fachhochschulen, z. B. im Fernstudium an der WINGS in Kooperation mit dem FSI der Beuth in Berlin, unter Anrechnung der bereits erlangten sogenannten Credit Points in das Studium, z. B. „Rechtswissenschaft für Rechtsfachwirte“ einsteigen. Zunächst werden am Fernstudieninstitut der Beuth zwei weitere Vorbereitungssemester absolviert (Propädeutikum I und II) sowie dann an der WINGS vier „wirtschaftsthemenlastige“, aber sehr praxisorientierte Semester (einschließlich Bachelor-Thesis-Semester).



Hinweis:

Die Autorin selbst hat 2007 die Prüfung zum Rechtsfachwirt vor der RAK Berlin erfolgreich abgelegt. An der WINGS hat sie ist jetzt bereits drei Semester abgeschlossen und startet zeitnah in das vierte Semester.

Interessenten sind gehalten, sich im Vorfeld bei der in Frage kommenden Universität oder Fachhochschule zu informieren, inwieweit die bereits erworbenen Abschlüsse angerechnet werden können. Insbesondere muss eine Entscheidung getroffen werden, ob das Studium in Vollzeit oder neben der beruflichen Tätigkeit in Teilzeit in einem Fernstudium stattfinden soll.



Hinweis:

Nach Informationen auf der Website der EURO-FH ist ein Studium mit der Fachrichtung Wirtschaftsrecht hier auch ohne Abitur, mit fachspezifischer Fortbildungsprüfung möglich; es ist eine telefonische Beratung möglich.

Nach erfolgreichem Abschluss durch Anfertigen einer Bachelorarbeit und entsprechender Verteidigung kann nunmehr der Master of Laws (LL. M.) angeschlossen werden. Hier ist die Auswahl ausgesprochen hoch und je nach Interesse der Studierenden oder Bedarf der Arbeitgeber kann unter den vielfältigsten Bereichen gewählt werden.

Fazit: Weiterbildung fördern, um Fachkräfte zu binden

Eine berufliche Höherqualifizierung der Rechtsanwaltsfachangestellten mit entsprechender finanzieller Förderung und späterer Gehaltsanhebung hilft, Berufsträgerinnen und Berufsträger durch Übertragung von Führungsaufgaben zu entlasten und das Kanzleitem für die sich ständig wandelnden Aufgabenfelder handlungsfähig zu machen. Und sie kann Zufriedenheit sichern helfen und Wertschätzung bedeuten. Sofern sich die Rechtsanwaltsfachangestellten dafür entscheiden, auf Grund mangelnder Unterstützung auf eigene Zeit- und Kostenrechnung eine berufliche Höherqualifizierung in Angriff zu nehmen, ist sehr wahrscheinlich mit einer späteren beruflichen Trennung zu rechnen. Daher drei Tipps zum Abschluss:

- ▶ Hören Sie bitte Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu, fragen Sie nach ihren Wünschen und Bedürfnissen!
- ▶ Gleichen Sie fehlendes Fachwissen aus, bevor es zu Überforderungen und inneren Kündigungen (die dann gern in tatsächlichen Kündigungen münden) kommt!
- ▶ Delegieren Sie durch Qualifizierung Aufgaben und entlasten Sie sich selbst!

Sie haben die Personalentwicklung selbst in der Hand und natürlich die Zufriedenheit Ihrer Fachkräfte!

Mit kollegialen Grüßen

Jana Gelbe-Haußen

Jana Gelbe-Haußen



Jana Gelbe-Haußen

ist ausgebildete Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte und geprüfte Rechtsfachwirtin. Sie ist im Vorstand des RENO Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern tätig. Seit 2009 veröffentlicht sie regelmäßig Beiträge in verschiedenen Fachzeitschriften für Rechtsanwaltsfachangestellte zu unterschiedlichsten Themen, zuletzt überwiegend zur Ausbildung.

ChatGPT-Webinar für ReFas

So profitieren Kanzleien von den
neuen Möglichkeiten



Termine

 24.04.2024

 19.06.2024

Referentin

Carmen Wolf

Jetzt anmelden 



©AdobeStock saksit

Alleine studiert und jetzt ein Team

Vier Impulse und Anreize zum Wettbewerbsvorteil Teambuilding in Kanzleien

Von Nicole Zimmermann

Ihr Leben als Anwältin oder Anwalt kann wundervoll sein. Mal abgesehen von Eilverfahren, Fristsachen, dilettantischen Richtern, bornierten Mandantinnen, unangekündigten Telefonaten, kompromisslosen Anwaltskollegen und den nervigen Abrechnungen. Und um dem allem dann noch das sprichwörtliche Krönchen aufzusetzen, gibt es ja noch das anstrengende Kanzleipersonal.

Das sage ich mit einem Augenzwinkern – bevor Sie weiterlesen: Im Regelfall haben Sie Ihr Kanzleiteam eingestellt. In jedem Fall haben Sie eine Entscheidung getroffen, mit eben genau diesen Personen zusammenzuarbeiten. Vielleicht aus mangelnden Alternativen (Fachkräftemangel), vielleicht aus alter Verbundenheit (Kanzleiübernahme) oder aus anderen Gründen. Am Ende sind Sie verantwortlich für den Erfolg Ihrer Kanzlei – nun dürfen Sie noch entscheiden ob das eine „One-Man-Show“ ist, oder ob es für Sie klug sein kann, die Last der Verantwortung auf mehrere Schultern zu verteilen.

Was Sie ebenfalls frei entscheiden können ist, ob Sie in strengen Hierarchien denken, oder eine innovative, zukunftsgerichtete und entlastete Führungskraft sein möchten, welche in einem vertrauensvollen, und aufrichtigen Umfeld dauerhaft motiviert ihrem Job nachgeht.

Ein persönlicher Exkurs: Wie Teambuilding nicht funktionieren kann

Ein kleiner Exkurs in meine eigene Studienzeit sei an dieser Stelle – weil passend – erlaubt. Als junge Studentin war ich auf die Erträge aus Nebenjobs angewiesen. Meine Eltern haben mich angemessen finanziell unterstützt, allerdings waren meine Ansprüche höher als die Zuwendungen meiner Eltern. So habe ich mir einen lukrativen Job in einem inhabergeführten, mittelständischen Unternehmen gesucht. Ich sollte in der Buchhaltung unterstützen. Zahlen waren immer mein Ding und so ging es zwei Tage nach einem kurzen Bewerbungsgespräch mit der Abteilungsleiterin los. Nach zwei Wochen Einarbeitung wollte der Chef mich persönlich kennenlernen. Die Abteilungsleiterin beruhigte mich und riet mir zu Gelassenheit und Ruhe, egal was passieren werde. Ich wurde also zu ihm gerufen und nach einem Klopfen an seiner Tür bat er mich herein. Ich ging etwas scheu in sein Zimmer und der Chef blieb bräsig hinter seinem übergroßen Schreibtisch sitzen. Kein „Guten Tag“, kein Lächeln und sehr viel Gleichgültigkeit. Ich blieb stehen, lies mich mustern und das Erste, was er zu mir sagte war: „Nicole, wissen Sie warum die Türklinken an meiner Bürotür immer feucht sind?“ Ohne meine Antwort abzuwarten, sprach er weiter: „Von

außen ist es Angstschweiß und von innen sind es Tränen!“ Er bat mir keinen Sitzplatz an, und entließ mich nach diesem Satz, und ein wenig weiterem Geplänkel relativ schnell wieder an meinen Schreibtisch. Er wünschte mir dabei noch: „Alles Gute!“

Ich hatte wenig Wahl und der Job war gut bezahlt. Also blieb ich. Eines war allerdings klar: Er und ich würden niemals ein gutes Team werden. Für mich war klar, dass wir auch kein schlechtes Team werden würden. Wir würden einfach kein Team werden! Natürlich habe ich im Anschluss über diese Begegnung mit meinen Kolleginnen gesprochen, welche mir von ähnlichen Erlebnissen berichteten. Diese hatten nach langer Erfahrung auch eine ganz eigenwillige Lösung für mich parat. Die Chefin der Buchhaltung offenbarte mir, dass es in der Firma eine befriedigende Art der Revanche gibt: „Jedes Mal, wenn er um einen Kaffee bittet, spuckt eine von uns ihm in die Tasse ...“

Was bedeutet gute Teamarbeit?

Ihr Wettbewerbsvorteil ergibt sich nicht aus strategischer Planung, neuester Technik oder fachlichem Wissen. Einzig und allein die persönliche Kompetenz in der Teamarbeit entscheidet anhaltend über wahrhaftigen Erfolg oder eigens verschuldeten Misserfolg. Teamarbeit in Kanzleien hat leider auch in der heutigen Zeit noch immer Seltenheitswert. Rechtsanwaltsfachangestellte klagen über veraltetes Hierarchiedenken, eine Zweiklassengesellschaft, wenig Verständnis und noch weniger Vertrauen. Dabei hat Teamplaying die größte Wirksamkeit bei der Mitarbeiterfindung und -haltung,

auf die Effizienz von Prozessen und den Erfolg eines Unternehmens. Wenn es Ihnen gelingt, dass alle Mitarbeitenden gemeinsam die Segel setzen, die Steuer in die richtige Position bringen und den richtigen Kurs halten – dann ist es auch keine Herausforderung mehr, wenn mal kein Wind geht und Flaute herrscht. Denn dann wird gemeinsam gerudert! Und Sie als Steuermann oder Steuerfrau nehmen bitte auch zwischendurch ein Paddel in die Hand, damit Sie gemeinsam ins Schwitzen kommen.

Teamwork bedeutet, dass mehrere Personen zusammen an Aufgaben arbeiten. Jede bringt unterschiedliche Fähigkeiten mit und ihre jeweiligen Stärken ein. Schwächen werden so nach außen weniger sichtbar. Und obgleich jeder und jede Einzelne spezielle Rollen ausfüllt oder Teilaufgaben übernimmt, sind alle gemeinsam für den Erfolg verantwortlich.

Vier Impulse für gelungene Teamarbeit

Bei Ihnen als Kanzlei-Führungskraft bedarf es lediglich der klaren Definition von Zuständigkeiten, was allerdings voraussetzt, dass Sie verständlich kommunizieren und es Ihnen gelingt, Ihrem Team zu vertrauen. Ich gebe Ihnen in diesem Beitrag vier Impulse an die Hand, die das Thema „Teamarbeit“ für sie greifbarer machen und welche Sie konkret im Kanzleialltag nutzen können.

1. Impuls:

Vertrauen Sie Ihrem Team – aber nicht auf der Basis vergangener Leistungen

15. Kölner Anwaltstag

Digital unterwegs – im **KAV** zu Hause

Fortbildung | Fachausstellung | Networking

25.04.2024

Hotel Pullmann Cologne

Jetzt anmelden

Schenken Sie sich selbst Vertrauen? Wenn Sie jetzt, ohne zu überlegen und sofort mit JA geantwortet haben, dann erkennen Sie bitte an, dass wir lediglich subjektiv davon überzeugt sein können, dass das Handeln und die Aussagen einer Person richtig und wahr sind. Wissen können wir es letztlich nicht. Und genauso subjektiv ist letzten Endes auch das Vertrauen in uns selbst, weil Vertrauen eben immer auch situationsabhängig ist.

Am ehesten können wir uns und unserem Umfeld blind vertrauen, wenn wir uns gemeinsam in einer guten Umgebung befinden. Im Sinne von: sich selbst sicher sein und sich wohl fühlen. So ist es also Teil Ihrer Aufgabe als Führungskraft in Ihrer Kanzlei, eine Art Wohlfühlatmosphäre zu schaffen. Dies bezieht sich im gleichen Maß auf die Ausgestaltung der jeweiligen Arbeitsplätze als auch auf die aufrichtige Kommunikation.

Wenn Sie jetzt glauben, dass Sie Ihrer Mitarbeiterin grundsätzlich vertrauen können, weil diese in der Vergangenheit immer gute Arbeit abgeliefert hat, dann ist dies leider nicht die Art von Vertrauen, von der ich schreibe und die ein gutes Team auszeichnet.

Ein aufrichtiges Vertrauen im Team erfordert Aufgeschlossenheit gegenüber jedem Teammitglied und die Sicherheit, dass diese Aufgeschlossenheit nicht an anderer Stelle gegen mich verwendet wird. Hier geht es sowohl um Stärken als auch um Schwächen. Um Menschliches und Fachliches. In einem wirklichen Team stützt sich das wahre Vertrauen darüber hinaus auf die Sicherheit, dass die Ideen eines jeden Teammitglieds positiv ausgerichtet sind, sich am gemeinschaftlichen Ziel orientieren und kein Grund zu Vorsicht und Zurückhaltung besteht. Die Bedingung hierfür ist, dass ich mich sicher fühle, wenn ich mit meinen Teammitgliedern offen umgehe.

Mitglieder eines Teams, in welchem vertrauensvoll gearbeitet wird, bitten sich gegenseitig um Unterstützung, geben Fehler zu und verzeihen, ohne abzuwägen.

Und über genau dieses Vertrauen kommen wir zum zweiten Impuls.

2. Impuls:

Wachsen Sie durch Konflikte zusammen – aber ohne Schuldzuweisungen

Konstruktive Diskussionen lassen zwischenmenschliche Beziehungen zu dauerhaften, gewinnbringenden Symbiosen werden. Je mehr wir miteinander erleben und voneinander lernen, umso enger wachsen wir zusammen. Das gilt im Beruflichen gleichermaßen wie im Privaten. Was wir uns allerdings im Privaten wün-

schen, lassen wir im Beruflichen oft nicht zu. Und je gegensätzlicher Teammitglieder sind, desto mehr lässt sich voneinander profitieren. Leider werden Konflikte oftmals vermieden oder gar tabuisiert. Oft wird sogar mehr Zeit dafür aufgebracht, ein gewinnbringendes Gespräch oder Meeting zu vermeiden, anstatt es zuzulassen. „Dafür haben wir keine Zeit.“ Und – es kann ja wohl nicht angehen, dass die ReFa den Anwalt kritisiert.

Seit Jahren sind die Ausbildungszahlen bei ReFas rückläufig. Ein Grund ist sicherlich, dass der Teamgedanke und das Miteinander in vielen Kanzleien eine eher untergeordnete Rolle spielen. Im schlimmsten Fall soll die ReFa Aufträge abarbeiten ohne zu hinterfragen, freundlich nervige Mandantinnen und Mandanten am Telefon abwimmeln und – Kaffee kochen. Langfristig bereitet solch eine „Beziehung“ niemandem Freude. Und Freude ist letztlich immer ein Garant für gute Leistung.

Destruktiver Streit oder gar Schuldzuweisungen helfen niemandem, am wenigsten dem Unternehmen Kanzlei. Es soll immer darum gehen, in kürzester Zeit die bestmögliche Lösung zu finden. Ein gesunder Konflikt mit einer Lösung am Ende spart uns Zeit. Wenn wir den Konflikt scheuen und mit diesem Verhalten keine Lösung finden, wird dasselbe Thema immer und immer wieder „hintenrum“ besprochen. Das ist keine Lösung!

Mitglieder eines Teams, in welchem Konflikte offen angesprochen werden, um gemeinsam Lösungsansätze zu finden, freuen sich auf lebhaftes Meetings, sprechen miteinander und nicht übereinander und lassen jede Meinung zu.

3. Impuls:

Klare Kommunikation führt zu mehr Eigenverantwortung

Jedes erfolgreiche Unternehmen hat festgelegt, was in einem bestimmten zeitlichen Rahmen, mit den anwesenden Mitarbeitenden zu schaffen ist. Im ersten Schritt unabhängig vom Gewinn.

Der Gewinn ist bei der Zielerreichung der messbare Maßstab. Allerdings erziele ich keinen Gewinn, wenn die Zwischenziele oder das finale Ziel nicht erreicht werden. Wenn ich als Teammitglied allerdings nicht weiß, welche Ziele in meiner Kanzlei verfolgt werden, wie soll ich mich dann mit meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten in das Gesamtteam einbringen?

Bei der Bekanntgabe des nächsten Ziels ist es hilfreich, wenn am anderen Ende jemand zuhört. Sind Sie sich bei der Kommunikation einzelner Ziele denn immer sicher, dass Ihr Gegenüber Sie

auch verstanden hat? Gutes Zuhören signalisieren wir, z. B. durch Blickkontakt oder eigenständige Nachfragen, wenn wir etwas nicht verstehen. Wir richten den Körper auf den Sprecher oder die Sprecherin aus. Wir wiederholen mit eigenen Worten, um zusätzliche Sicherheit zu bekommen. Wir senden mit Gestik und Mimik Zustimmung oder Unverständnis.

Sobald unser Gegenüber sich abwendet, nebenher auf das Handy schaut, abrupt das Thema wechselt oder uns häufig unterbricht ist klar: Der ist nicht bei der Sache! Sie können sich an dieser Stelle auch – als Teammitglied – selbst reflektieren, inwieweit Sie immer gut und zielgerichtet zuhören.

Hinterfragen Sie, ob Zielklarheit in Ihrem Team besteht. Dies betrifft vor allen Dingen Fristen und Zuständigkeiten. Wenn ein Teammitglied eine Aufgabe vollumfassend übertragen bekommt, ist es auch bis zum Ende verantwortlich. Und damit ist das Gesamtteam ergebnisorientiert. Wenn Sie klar kommunizieren, werden Ziele auch von allen und unter kompletter Zustimmung umgesetzt, und niemand im Team hegt innerlich Zweifel daran, ob das kommunizierte Ziel mitgetragen werden kann.

Mitglieder eines Teams, welches in Zielklarheit und Ergebnisorientierung arbeitet, genießen Erfolge gemeinsam, meiden Ablenkungen und wachsen gemeinschaftlich kontinuierlich.

Zielklarheit ist notwendig um den nächsten Impuls – als Letzten – umzusetzen.

4. Impuls:

Definieren Sie Zuständigkeiten deutlich nach persönlichen Kompetenzen – und loben Sie

Wer macht was bis wann mit wem? Wenn diese Frage in Ihrem Team tatsächlich beantwortet werden muss, bevor sich jemand bewegt, sind Sie mit Ihrem ganz persönlichen Teamgedanken leider gescheitert.

Sobald Zuständigkeiten klar sind, ist auch die jeweilige Verantwortung klar. Mit Blick auf Ihr Team bedeutet Verantwortung auch, dass jedes Teammitglied bereit ist, andere Mitglieder des Teams in Bezug auf Verhalten und Leistung zur Verantwortung zu ziehen.

In einem gut funktionierenden Team sind dazu Fehler erwünscht, weil wir aus diesen gemeinschaftlich lernen. Fehler einzugestehen und um Unterstützung zu bitten, gehört genauso zu einer Fehler-

kultur wie die Offenheit in der Kommunikation und die Klarheit bei den Zuständigkeiten. Jeder macht das, was er besonders gut kann. Sie entscheiden bei der Aufgabenverteilung nach persönlicher Kompetenz anstatt nach gesellschaftlichem Status. Wenn das gelingt, sind individuelle Fähigkeiten längst geklärt und die Freude am Job hat eine deutlich höhere Gewichtung. Wenn ich etwas gerne mache, geht es mir leicht von der Hand und das Ergebnis wird zur Zufriedenheit aller sein.

Führen, Lenken und Leiten sind die zentralen Aufgaben einer Führungskraft. Wenn es Ihnen jetzt noch gelingt, Ihr Team aufrichtig zu loben, ist Ihr Weg perfekt. Achten Sie darauf, dass Lob und Belohnung von einer individuellen Leistung hin zu einem Erfolg des Teams verlagert werden. Kein Team ist gewillt zu scheitern, weil ein einzelnes Teammitglied die eigene Zuständigkeit nicht verantwortlich übernimmt.

Fazit: Besser Teamplayer als nur Anwalt mit Angestellten

Entscheiden Sie für sich, ob Sie lediglich Anwalt oder Anwältin mit Angestellten, oder Teamplayer im eigenen Team sind. Denken Sie dabei daran, dass ein unzufriedener und wenig wertgeschätzter Mitarbeitender Ihnen und Ihrer Kanzlei leichter in der Außenwirkung schaden kann oder Ihnen das Leben noch schwerer machen kann, als Ihnen das lieb ist. Alte Strukturen sind wir gewohnt, und wir fühlen uns darin wohl. Mit dem Gedanken an Ihren nächsten Kaffee lohnt es sich allerdings auch, über ein wahrhaftiges Team in Ihrer Kanzlei nachzudenken.

Mit kollegialen Grüßen

Nicole Zimmermann

Nicole Zimmermann



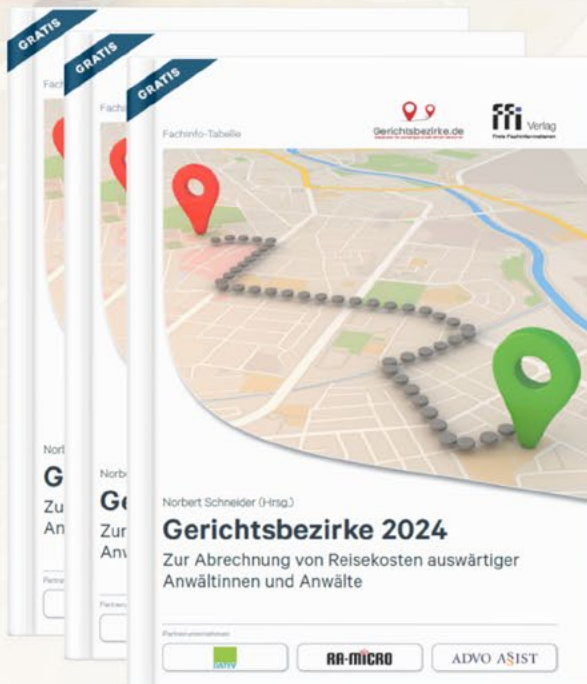
Nicole Zimmermann

ist seit 2014 selbständig als Business Coach mit den Schwerpunkten Kommunikation, psychologische Beratung und Burn Out Therapie tätig. Sie berät mit maßgeschneiderten Angeboten Kanzleien und mittelständische Unternehmen. Ihren Fokus legt sie auf die sich ständig verändernden Anforderungen und Erwartungen. Hierbei begleitet sie innovativ – ohne den Blick auf das Wesentliche zu verlieren.

 prosopon.de



Gerichtsbezirke.de
Reisekosten als auswärtiger Anwalt einfach berechnen



Von Gebührenexperte
Norbert Schneider

Mehr Reisekosten als auswärtige Anwältinnen und Anwälte abrechnen

Fachinfo-Tabelle Gerichtsbezirke 2024

Schnell und einfach für alle deutschen Gerichtsbezirke die jeweils weiteste Entfernung und die erstattungsfähigen Reisekosten ermitteln.

**Mit nur 2 Klicks die
Reisekosten berechnen**

Mit unserem
Reisekostenrechner auf
gerichtsbezirke.de

Kostenlos downloaden unter:

www.gerichtsbezirke.de/fachinfo-tabelle-gerichtsbezirke

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: 978-3-96225-167-3

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: ©AdobeStock Elena Abrazhevich

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

☎ 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 ANWALTSTILBILDUNG

☎ 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



Verlag
Freie Fachinformationen

☎ 02233 8057 512

info@ffi-verlag.de

www.ffi-verlag.de

Kollegiale Kooperationen mit



Deutscher Anwaltverein
Arbeitsgemeinschaft
Kanzleimanagement



Münchener Anwaltverein e.V.



Kölner Anwaltverein
e.V.



SH
Selbsthilfe der
Rechtsanwälte e.V.



HAV
HAMBURGISCHER
ANWALTVEREIN e.V.

Na, einen veralteten Kommentar zitiert?



Mit **Mein-Bibliothek.de** nehmen Sie neue Auflagen rechtzeitig wahr.

Denn **Mein-Bibliothek.de** prüft jedes Buch Ihrer Bibliothek in Echtzeit, damit Sie nie wieder eine Auflage verpassen!

Mein-Bibliothek.de bietet ...

- ✓ ... Literaturrecherchen mit Live-Auswertung Ihres Bibliotheksbestandes.
- ✓ ... regelmäßige Newsletter über alle Neuauflagen.
- ✓ ... einen Literaturagenten für Ihre Recherchen.



Überzeugen Sie sich selbst: <http://www.mein-bibliothek.de/>



MEIN-BIBLIOTHEKAR.DE

Mein-Bibliothek.de – das Online-Bibliotheksprogramm der SOLON Buch-Service GmbH für Bibliotheken in Anwalts- und Steuerberaterkanzleien, Gerichten, Staatsanwaltschaften und anderen Behörden.