

## THEMEN

### IT-Recht

// KI-gestütztes Phishing macht Social Engineering zur Compliance-Frage – Sind Ihre Systeme ausreichend geschützt?

### Urheber- und Medienrecht

// KI-generierte Logos und Werbetexte: Wem gehören die Rechte – und was sollten Unternehmen beachten?

### Arbeitsrecht

// Hitzefrei am Arbeitsplatz? Welche Rechte Arbeitnehmer bei Hitze haben und welche Pflichten Arbeitgeber jetzt treffen

// Entgeltfortzahlung trotz Kündigung: Wann das ärztliche Attest als Beweis genügt

// Krank nach dem Urlaub: Wann Arbeitgeber die Krankschreibung anzweifeln dürfen

### Verkehrsrecht

// Blitzerwarner: OONO & Co.– Erlaubt oder verboten?

// Bußgeldrecht: Einschneidende Gesetzesänderungen ab 01.07.2026

// Deliktzinsen nach § 849 BGB bei Verkehrsunfällen – Wenn schon, dann bitte richtig!

### In eigener Sache

// Vom Waldweg aufs Grün

// Willkommen im Team: Ausbildungsstart 2026 bei KUCKLICK

// Rechtsanwalt im Fokus: Lukas Kucklick

## NEWSLETTER 19.08.2026

Liebe Leserinnen und Leser,

Schlagzeilen über KI-Modelle, die ihre vorgesehenen Aufgaben verlassen oder unerwartete Verhaltensweisen zeigen, sorgen für Aufmerksamkeit. Dabei gerät ein anderes Risiko leicht aus dem Blick: KI muss sich nicht verselbstständigen, um für Unternehmen gefährlich zu werden. Es genügt, wenn Kriminelle sie gezielt einsetzen.

Besonders deutlich zeigt sich dies beim Social Engineering. Täuschend echt wirkende E-Mails, nachgebaute Login-Seiten oder imitierte Stimmen können genau jene Signale vortäuschen, auf die Beschäftigte bislang vertraut haben. Damit wird KI-gestütztes Phishing auch zu einer Compliance-Frage.

Unternehmen müssen sich deshalb fragen, ob ihre technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOMs) solche Angriffsszenarien ausreichend berücksichtigen. Denn neben eigenen finanziellen Schäden können auch Schadensersatzforderungen Dritter drohen.

Unser aktueller Beitrag zeigt anhand konkreter Entscheidungen, welche Rolle Sicherheitsprozesse dabei spielen und weshalb Unternehmen ihre TOMs und internen Abläufe überprüfen sollten.

Was Sie außerdem in dieser Ausgabe erwartet: Neue Technologien, aktuelle Rechtsprechung und ganz alltägliche Situationen werfen immer wieder neue Rechtsfragen auf. Das zeigt auch die Themenvielfalt unserer aktuellen Ausgabe. Wir beschäftigen uns unter anderem mit den rechtlichen Herausforderungen durch Künstliche Intelligenz, aktuellen Fragen aus dem Arbeits- und Verkehrsrecht und geben Ihnen Einblicke in Neuigkeiten aus unserer Kanzlei.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre – und vielleicht die eine oder andere hilfreiche Erkenntnis für Ihren beruflichen oder privaten Alltag.

Herzlich, Ihr Lukas Kucklick



Rechtsanwalt

**LUKAS KUCKLICK**

Fachanwalt für IT-Recht  
Weiterer Tätigkeits-  
schwerpunkt: Kfz-Recht

0351 80718-21  
info@dresdner-  
fachanwaelte.de

Neueste Rechtstipps unter  
[www.dresdner-fachanwaelte.de](http://www.dresdner-fachanwaelte.de)

Folgen Sie uns auf



## // KI-gestütztes Phishing macht Social Engineering zur Compliance-Frage – Sind Ihre Systeme ausreichend geschützt?



Bild: anyaberkut auf Canva

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor: Sie erhalten in Ihrem betrieblichen E-Mail-Postfach eine E-Mail eines Ihnen bekannten Unternehmenskunden. Inhaltlich greift die E-Mail eine Ihnen bekannte Diskussion auf; man bittet um eine Terminvereinbarung, um letzte Details zu besprechen. Beigefügt ist ein Link zu einem Ihnen bekannten Terminorganisator wie bspw. Calendly. Sie klicken auf den Link, um einen Termin zu vereinbaren. Es öffnet sich nicht nur die Calendly-Homepage, sondern auch ein Pop-up, das Sie auffordert, sich noch schnell in Ihren Microsoft- oder Google-Account einzuloggen. Das machen Sie und bestätigen dies mittels Zwei-Faktor-Authentifizierung.

Klingt vertraut? Kommt jedenfalls genauso täglich tausendfach vor. Doch manchmal trügt der Schein.

Denn die E-Mail kam gar nicht von dem Kunden, als der sich der Versender ausgab, sondern von

einem KI-Agenten, den unbekannte Straftäter erstellt haben und dessen Ziel automatisierte Angriffe auf Unternehmen darstellt. Mittels programmierter Bots werden Unternehmen über öffentlich zugängliche Informationen – Social Media, LinkedIn, Homepage etc. – ausgespäht und z. B. Kundenbeziehungen ermittelt.

Anschließend werden täuschend echt aussehende E-Mails – inklusive der richtigen Absende-domain „@mustermann.de“ – erstellt und verschickt. Der Link, im o. g. Beispiel zu Calendly, leitet aber nicht zur richtigen Calendly-Homepage, sondern zu einem Nachbau weiter. Auch das Pop-up von Microsoft oder Google ist ein Fake. Nach der Eingabe der Anmeldeinformationen ist es dann um das jeweilige Profil geschehen. Die Täter haben Zugriff und können damit Schaden anrichten.

### **KI-gestütztes Social Engineering: Phishing wird immer schwerer erkennbar**

Es handelt sich um ein Beispiel des sog. Social Engineering: Täter versuchen durch Vortäuschen von plausiblen Geschichten, den Faktor Mensch für sich zu gewinnen, über den es möglich ist, die technischen Sicherheitsbarrieren zu umgehen. Durch KI war es den Tätern noch nie so einfach möglich, erfolgreich unglaublich echt wirkende Kampagnen zu erstellen und an Unternehmensdaten zu gelangen.

Mit Voice-Cloning können Angreifer heute sogar durch den Einsatz autonomer agentischer Systeme genau die Signale imitieren, auf die Beschäftigte bislang vertrauen durften – eine vertraut wirkende Stimme am Telefon.

Aktuelle Umfragen zeigen, dass die Zahl der Phishing-Angriffe im letzten Jahr stark gestiegen ist. Überraschend ist das nicht. Viele der Angriffe

auf Unternehmen erfolgen mittlerweile durch das Vortäuschen einer anderen Identität (*Impersonation*). Mit dem neuen Betrugsmodell erbeuteten Täter Millionenbeträge.

### **Phishing und Art. 32 DSGVO: TOMs auf dem Prüfstand**

Unternehmen sind daher gut beraten, ihre technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOMs) i. S. d. Art. 32 DSGVO genau unter die Lupe zu nehmen. Es drohen nicht nur unmittelbare eigene finanzielle Schäden, sondern auch Schadensersatzforderungen Dritter, wenn mit den erbeuteten Unternehmensdaten Drittunternehmen Schaden zugefügt wird. Diese versuchen die Schadenkompensation dann meist bei dem ihnen bekannten Erstbetroffenen statt bei den unbekannten Tätern. Das kann Erfolg haben. Aktuelle Urteile zeigen, dass der Maßstab für eine Enthaftung hoch ist und diese nur unter engen Voraussetzungen erfolgt.

### **Social Engineering vor Gericht: Welche Sorgfalt wird erwartet?**

Das Arbeitsgericht Gießen (Urteil vom 17.11.2023, Az.: 3 Ca 112/23) führte in seiner Entscheidung aus, dass auch bei Zeit- und Entscheidungsdruck keine risikolose Abweichung der Prozesspfade erlaubt ist. Eine Prokuristin war überzeugt, am Telefon die Stimme und Ausdrucksweise ihres Vorgesetzten zu erkennen. Die Täter nutzten interne Kenntnisse, gespoofte Rufnummern, Zeitdruck und Geheimhaltung, um eine betrügerische Anweisung ausführen zu lassen. Das Gericht hielt dennoch eine Rückfrage beim echten Geschäftsführer und insbesondere die Einhaltung des Mehrpersonenprozesses für erforderlich.

Auch der BGH (Urteil vom 22.07.2025, Az.: XI ZR 107/24) stellte in einem Fall jüngst klar, dass eine im Display erscheinende bekannte Bankrufnummer den Sorgfaltsvorwurf nicht automatisch entfallen lässt. Mehraktige Abläufe, ungewöhnliche Anweisungen und vorhandene Bedenkzeit erhöhen grundsätzlich den Anlass zur Prüfung.

### **Erfolgreicher Hackerangriff bedeutet nicht automatisch ungeeignete TOMs**

Der bloße Erfolg eines Hackerangriffs beweist noch nicht, dass die TOMs ungeeignet waren (EuGH, Az.: C-340/21, Rn. 22–29). Denn je hochwertiger die Täuschung ist, desto weniger überzeugt die These, dass ein Mitarbeiter grob fahrlässig gehandelt habe.

Zwar gilt: Je ungewöhnlicher und schadensträchtiger eine Weisung ist, desto höher ist der konkrete Nachforschungsbedarf. Die Grenze der Ausforschung ist aber auf ein verhältnismäßiges Handeln, ausgerichtet an Unternehmensgröße und Ressourcen, beschränkt.

Das Gericht prüft gleichwohl den Mitwirkungsbeitrag durch die konkrete Ausgestaltung der TOMs. Haben diese den Angriff ermöglicht oder zumindest begünstigt, ist die Haftung regelmäßig anzunehmen.

### **Schutz vor KI-Phishing: Unternehmen sollten TOMs und Prozesse überprüfen**

Sie sind daher gut beraten, wenn Sie Ihre TOMs auf solche Angriffsszenarien überprüfen und insbesondere Ihre Mitarbeiter geeignet schulen und sensibilisieren. So verringern Sie das Risiko, dass ein Angriff Erfolg hat. Und falls doch, gibt es zumindest eine Grundlage, um sich gegen Schadensersatzansprüche Dritter zu verteidigen.

Ob Ihre Strukturen geeignet sind, lässt sich nur anhand des Einzelfalls und der zu erwartenden Risiken bestimmen. Zögern Sie nicht, uns anzusprechen, wenn Sie Unterstützung bei der Abwehr oder Geltendmachung von Ansprüchen im Zusammenhang mit Phishing-Attacken benötigen. //

*[Detailinformationen: RA Lukas Kucklick, Fachanwalt für IT-Recht, Tätigkeitsschwerpunkt Kfz-Recht, Telefon 0351 80718-21, [info@dresdner-fachanwaelte.de](mailto:info@dresdner-fachanwaelte.de)]*

## // KI-generierte Logos und Werbetexte: Wem gehören die Rechte – und was sollten Unternehmen beachten?



Bild: Matheus Bertelli auf Canva

Texte, Bilder und Logo-Entwürfe aus KI-Tools sind längst im Unternehmensalltag angekommen. Sie landen in Präsentationen, auf Websites und in Social-Media-Kampagnen. Die naheliegende Rechtsfrage ist dabei: Wer hat an solchen Inhalten eigentlich Rechte – und wo liegen die Risiken im Urheber- und Markenrecht?

### **Urheberrecht: Schutz nur bei persönlicher geistiger Schöpfung**

Ausgangspunkt ist das Urheberrecht. Es schützt „persönliche geistige Schöpfungen“ eines Menschen – also Werke, die eigenständig gestaltet sind und eine individuelle Prägung erkennen lassen, nicht bloße Automatismen. Bei vollautomatisch erzeugten Texten oder Bildern ist deshalb fraglich, ob überhaupt ein „Werk“ im Sinne des Urheberrechts entsteht. Was komplett aus dem Tool kommt, genießt urheberrechtlich in der Regel nicht denselben Schutz wie ein Text oder Bild, das sichtbar von einer Person gestaltet wurde.

Für Unternehmen heißt das: Ein KI-Logo oder KI-Text ist urheberrechtlich oft nicht abgesichert – selbst wenn es kreativ aussieht.

### **Markenrecht: Absicherung über Kennzeichenschutz**

Damit ist die Situation aber nicht hoffnungslos. Während das Urheberrecht auf den kreativen Akt schaut, fragt das Markenrecht etwas anderes: Kann ein Zeichen als Herkunftshinweis für ein bestimmtes Unternehmen dienen?

Geschützt sind Zeichen, die Waren oder Dienstleistungen eines Unternehmens von denen anderer unterscheiden können. Entscheidend ist die Herkunftsfunktion, nicht die Entstehungsweise. Ein mit oder ohne KI entworfenes Logo, Wort oder ein Slogan kann daher als Marke eingetragen werden, wenn er unterscheidungskräftig ist und keine absoluten Schutzhindernisse entgegenstehen. Die Rechtsprechung betont, dass auch einfache Zeichen schutzfähig sein können, solange der Verkehr sie als Marke wahrnimmt.

**Für die Praxis heißt das:** Auch wenn der urheberrechtliche Schutz wackelig ist, lässt sich über das Markenrecht ein belastbarer Rahmen schaffen – vorausgesetzt, es erfolgt vorher eine Markenrecherche, damit keine älteren Kennzeichen im Weg stehen.

### **Nutzungsrechte: Lizenzlage und Rechtekette klären**

Wer solche Inhalte einsetzt, muss daneben noch eine zweite Ebene im Blick behalten: Darf ich das Ergebnis überhaupt in dem Umfang nutzen, in dem ich es nutzen will?

Zum einen bestimmen bei Online-Tools die jeweiligen AGB und Nutzungsbedingungen, ob der Output bearbeitet und kommerziell verwertet

werden darf. Gerade bei kostenlosen Diensten ist nicht immer klar, ob diese Bedingungen überhaupt wirksam einbezogen wurden – versteckte Links im Impressum reichen hier nicht. Unternehmen sollten deshalb prüfen, ob sie den Bedingungen wirksam zugestimmt haben und ob die Lizenz tatsächlich eine kommerzielle Nutzung ihrer KI-Ergebnisse deckt.

Zum anderen spielt die Rechtekette eine Rolle, wenn Agenturen oder Freelancer KI einsetzen. Wer Logos, Kampagnen oder Texte extern erstellen lässt, sollte vertraglich sicherstellen, dass alle erforderlichen Nutzungsrechte an den Ergebnissen – einschließlich der mit KI erzeugten Teile – vollständig und in dem gewünschten Umfang auf das Unternehmen übergehen. Dazu gehören klare Regelungen zu Medien, Gebiet, Dauer und zur Haftung für mögliche Rechtsverletzungen sowie Transparenz darüber, welche Tools überhaupt genutzt wurden. So lässt sich vermeiden, dass ein schickes neues Logo später an unklaren Rechten scheitert.

### **Typische Risiken und praktischer Umgang**

Vor diesem Hintergrund sind die typischen Stolpersteine schnell benannt:

- „Lookalike“-Logos, die bestehenden Marken zu ähnlich sind und Verwechslungsgefahr auslösen.
- Bilder oder Layouts, die erkennbar auf fremden, urheberrechtlich geschützten Vorlagen aufbauen.
- Outputs aus Diensten, deren Nutzungsbedingungen eine kommerzielle Verwendung gar nicht oder nur eingeschränkt zulassen.

Gerade bei Rebrandings oder größeren Kampagnen lohnt sich daher eine kurze rechtliche Vorprüfung: Markenrecherche, Blick in die AGB der verwendeten Tools und – bei externer Gestaltung – ein sauberer Vertrag.

### **Fazit**

KI-Tools können kreative Prozesse enorm erleichtern, nehmen Unternehmen aber nicht die Verantwortung ab, ihren Auftritt rechtlich abzusichern. Urheberrechtlich ist der Schutz von rein tool-generierten Inhalten unsicher. Markenrechtlich können solche Zeichen trotzdem ein vollwertiges Schutzrecht begründen, wenn sie unterscheidungskräftig sind. Wer KI-Outputs nutzt, sollte deshalb zwei Dinge klären: Passen die Nutzungsbedingungen der Tools zu meinem Vorhaben? Und sind die Rechteübertragungen (intern wie extern) sauber geregelt? Dann steht der kreativen Nutzung von KI deutlich weniger im Weg.

//

*[RAin Friederike Bergt, Tätigkeitsschwerpunkte Medienrecht, Migrationsrecht und Strafrecht, Telefon 0351 80718-21, [info@dresdner-fachanwaelte.de](mailto:info@dresdner-fachanwaelte.de)]*

## // Hitzefrei am Arbeitsplatz? Welche Rechte Arbeitnehmer bei Hitze haben und welche Pflichten Arbeitgeber jetzt treffen



Bild: Xurzon auf Canva

Wenn die Temperaturen im Sommer steigen, stellt sich in vielen Betrieben und Büros dieselbe Frage: Gibt es ab einer bestimmten Raumtemperatur Anspruch auf „Hitzefrei“?

Die kurze Antwort lautet: **Nein**. Einen gesetzlichen Anspruch auf pauschales „Hitzefrei“ gibt es im deutschen Arbeitsrecht nicht. Arbeitgeber dürfen ihre Beschäftigten jedoch nicht schutzlos großer Hitze aussetzen. Sie sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit zu ergreifen.

### Kein Anspruch auf „Hitzefrei“

Weder das Arbeitsschutzgesetz noch die Arbeitsstättenverordnung sehen vor, dass Arbeitnehmer bei einer bestimmten Temperatur die Arbeit einstellen dürfen. Ein automatisches „Hitzefrei“ existiert daher nicht.

Das bedeutet jedoch nicht, dass Arbeitgeber bei hohen Temperaturen untätig bleiben dürfen. Nach § 3 ArbStättV in Verbindung mit § 3 ArbSchG

sind sie verpflichtet, Arbeitsstätten so zu gestalten, dass Gesundheitsgefahren möglichst vermieden werden.

### Die ASR A3.5 konkretisiert die Pflichten

Welche Maßnahmen im Einzelnen erforderlich sind, beschreibt die **Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.5 „Raumtemperatur“**.

Dabei handelt es sich zwar nicht um ein Gesetz, wohl aber um eine technische Regel mit sogenannter **Vermutungswirkung**. Hält sich ein Arbeitgeber an die Vorgaben der ASR A3.5, kann er grundsätzlich davon ausgehen, die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung zu erfüllen. Abweichungen sind möglich, sofern ein gleichwertiges Schutzniveau gewährleistet wird.

### Ab über 26 °C: Zusätzliche Entlastungsmaßnahmen

Steigt die Raumtemperatur auf **über 26 °C**, sollen zusätzliche Maßnahmen zur Reduzierung der Hitzebelastung getroffen werden. Hierzu zählen beispielsweise:

- wirksamer Sonnenschutz an Fenstern,
- geeignete Lüftungsmaßnahmen,
- Reduzierung innerer Wärmequellen sowie
- die Bereitstellung von Trinkwasser.

### Ab über 30 °C: Maßnahmen werden verpflichtend

Erreicht die Raumtemperatur **mehr als 30 °C**, muss der Arbeitgeber wirksame Schutzmaßnahmen umsetzen.

Hierzu kommen insbesondere technische und organisatorische Maßnahmen in Betracht, etwa:

- Verlagerung der Arbeitszeit in kühlere Tageszeiten,
- zusätzliche Entwärmungs- oder Erholungspausen,
- Einsatz von Ventilatoren oder anderen geeigneten Kühlsystemen sowie

- Lockerung betrieblicher Bekleidungsregelungen, soweit dies möglich ist.

### **Ab über 35 °C: Arbeitsraum grundsätzlich nicht mehr geeignet**

Wird eine Raumtemperatur von **über 35 °C** erreicht, ist der Arbeitsraum ohne besondere Schutzmaßnahmen grundsätzlich **nicht mehr als Arbeitsraum geeignet**.

Ein Arbeiten ist dann nur noch zulässig, wenn besondere Schutzmaßnahmen, etwa

- Luftduschen,
- Wasserschleier,
- Hitzeschutzbekleidung oder
- festgelegte Entwärmungsphasen

die Hitzebelastung ausreichend kompensieren.

### **Fazit**

Ein gesetzlicher Anspruch auf pauschales „Hitze-frei“ besteht nicht. Arbeitnehmer haben jedoch Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber seiner

Fürsorgepflicht nachkommt und geeignete Maßnahmen zum Schutz vor gesundheitlichen Gefahren durch Hitze ergreift.

Gerade in den Sommermonaten empfiehlt es sich für Arbeitgeber, die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und erforderliche Schutzmaßnahmen frühzeitig umzusetzen. Beschäftigte können verlangen, dass die Vorgaben des Arbeitsschutzes eingehalten werden. //

*[Detailinformationen: RA Carsten Fleischer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Telefon 0351 80718-80, [info@dresdner-fachanwaelte.de](mailto:info@dresdner-fachanwaelte.de)]*

## **// Entgeltfortzahlung trotz Kündigung: Wann das ärztliche Attest als Beweis genügt**



Bild: charliepix auf Canva

Krank nach der Eigenkündigung – und der Arbeitgeber zahlt nicht? Das Arbeitsgericht Nordhausen hat klargestellt: Wer dem Mitarbeiter „Krankfeiern“ vorwirft, muss diesen Vorwurf auch beweisen. Gelingt das nicht, bleibt der hohe Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („gelber Schein“) bestehen – und der Lohnanspruch besteht fort (ArbG Nordhausen, Urteil vom 06.11.2025, Az.: 3 Ca 438/25).

### **Was war passiert?**

Eine seit 2009 in der Telefonzentrale eines Krankenhauses beschäftigte Mitarbeiterin litt unter den Belastungen des Nachtschichtdienstes. Ein Betriebsarzt bescheinigte im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) eine eingeschränkte Nachttauglichkeit; zudem

war ein Grad der Behinderung von 30 festgestellt. Nachdem ihre Bewerbung auf eine Stelle als Schreibkraft abgelehnt worden war, übergab sie nach einer Nachtschicht am 26.03.2025 ihre Eigenkündigung zum 30.09.2025 und ließ sich noch am selben Tag wegen einer „Reaktion auf schwere Belastung“ (ICD F43.0) krankschreiben.

### **Darum verweigerte der Arbeitgeber die Zahlung**

Der Arbeitgeber leistete nur Nettobestandteile und verweigerte die Entgeltfortzahlung. Er stützte sich auf eine Gesprächsnotiz der Vorgesetzten: Die Mitarbeiterin habe angekündigt, „erst einmal krank zu machen“ und später mit neuer Diagnose wiederzukommen, um nicht ins Krankengeld zu rutschen. Pikant: Die Notiz trug zwar das Gesprächsdatum, wurde aber erst gut eine Woche später unterzeichnet.

### **So entschied das Gericht**

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Zwar kann ein Arbeitgeber den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern – etwa durch ein angekündigtes Krankfeiern. Diese Tatsachen muss er jedoch beweisen. Hier stand nach Vernehmung der Vorgesetzten als Zeugin und Anhörung der Klägerin Aussage gegen Aussage: Beide Schilderungen wirkten gleichermaßen glaubhaft („non liquet“). Da die Beweislast beim Arbeitgeber liegt, ging diese Unklarheit zu seinen Lasten. Der hohe Beweiswert des Attests blieb bestehen; die nachträglich unterzeichnete Notiz genügte nicht.

### **Folgen für die Praxis**

Die Mitarbeiterin erhielt die volle Entgeltfortzahlung von rund 3.930 Euro brutto nebst Zinsen; der Arbeitgeber trägt die Kosten des Rechtsstreits. Das Urteil bestätigt die gefestigte Linie des Bundesarbeitsgerichts (BAG): Bloße Zweifel oder ein „gesund wirkender“ Eindruck reichen nicht. Wer im Arbeitsrecht den Vorwurf des Krankfeierns erhebt, braucht belastbare, zeitnah dokumentierte Beweise.

### **Was bedeutet das für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?**

> **Arbeitnehmer:** Eine echte, ärztlich attestierte Erkrankung sichert auch während der Kündigungsfrist den Lohnanspruch – selbst wenn Kündigung und Krankheit zeitlich zusammenfallen.

> **Arbeitgeber:** Kritische Personalgespräche nie ohne neutralen Zeugen führen und Vorwürfe sofort gerichtsfest dokumentieren.

> **Beweislast entscheidet:** Lässt sich der Vorwurf nicht beweisen, bleibt der „gelbe Schein“ der stärkste Trumpf. Im Zweifel hilft die Einschätzung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht. //

*[Detailinformationen: RA Carsten Fleischer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Telefon 0351 80718-80, [info@dresdner-fachanwaelte.de](mailto:info@dresdner-fachanwaelte.de)]*

## // Krank nach dem Urlaub: Wann Arbeitgeber die Krankschreibung anzweifeln dürfen

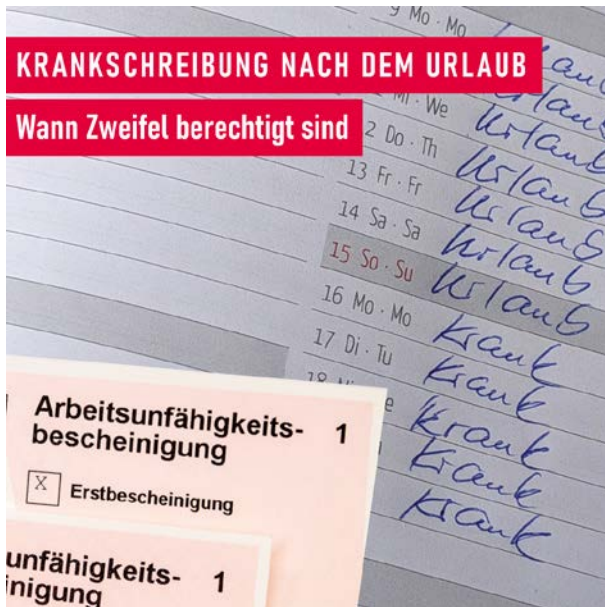


Bild: KUCKLICK dresdner-fachanwaelte.de/Imagesines auf Canva

Wer sich Jahr für Jahr direkt nach dem Erholungsurlaub krankmeldet, muss mit kritischen Fragen des Arbeitgebers rechnen. Das Arbeitsgericht Heilbronn hat entschieden, dass der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) erschüttert sein kann, wenn ein Arbeitnehmer mehrere Jahre in Folge jeweils nach seinem Jahresurlaub krankgeschrieben wird und zuvor vergeblich versucht hat, den Urlaub zu verlängern (Arbeitsgericht Heilbronn, 27.3.26, Az.: 7 Ca 314/25).

### **Der Sachverhalt: Urlaub, Krankschreibung und Streit um die Entgeltfortzahlung**

Ein Arbeitnehmer hatte vom 28.07.25 bis 15.08.25 genehmigten Erholungsurlaub. Während des Urlaubs bat er telefonisch um eine Verlängerung bis zum 22.08.25, da seine Freundin im Krankenhaus liege – der Arbeitgeber lehnte dies aus betrieblichen Gründen ab. Kurz darauf, am 18.08.25, meldete sich der Arbeitnehmer für ge-

nau diesen Zeitraum arbeitsunfähig krank und legte eine vom Hausarzt ausgestellte AUB vor. Bereits im Vorjahr 2024 hatte er sich nach dem Urlaub auf identische Weise krankgemeldet.

### **Warum das Gericht den Beweiswert der Krankschreibung verneinte**

Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung und berief sich auf den erschütterten Beweiswert der Bescheinigung. Das Arbeitsgericht Heilbronn folgte dieser Argumentation: Die Kombination aus abgelehnter Urlaubsverlängerung und dem sich wiederholenden Muster genügte für ernsthafte Zweifel. Auch die Zeugenaussage des Hausarztes half dem Arbeitnehmer nicht – der Arzt konnte sich an die konkrete Behandlung nicht erinnern und wusste nicht einmal mehr, ob er den Patienten persönlich untersucht hatte. Da der Arbeitnehmer seine Erkrankung daraufhin nicht weiter substantizieren konnte, verlor er den Prozess um die Entgeltfortzahlung.

### **Wann Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeit zusätzlich beweisen müssen**

Grundsätzlich gilt die AUB nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel für Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer (BAG, 01.10.1997, Az.: 5 AZR 726/96; BAG, 15.07.1992, Az.: 5 AZR 312/91). Gelingt es dem Arbeitgeber jedoch, konkrete Umstände darzulegen, die gegen eine echte Krankheit sprechen, kehrt sich die Darlegungs- und Beweislast um: Der Arbeitnehmer muss dann detailliert erklären, welche Erkrankung vorlag, welche Einschränkungen bestanden und welche Behandlung erfolgte (BAG, 17.06.2003, Az.: 2 AZR 123/02). Das Bundesarbeitsgericht stellt zudem klar, dass Arbeitgeber sich dabei nicht auf die Regelbeispiele in § 275 Abs. 1a SGB V beschränken müssen – auch andere Auffälligkeiten reichen aus.

### **Wann Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung anzweifeln dürfen**

Die Rechtsprechung hat über die Jahre mehrere Konstellationen entwickelt, in denen der Beweiswert einer AUB kippen kann:

- Krankschreibung passgenau zur Kündigungsfrist – etwa bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers (BAG, 08.09.2021, Az.: 5 AZR 149/21)
- Wiederholte Krankmeldung am Anfang oder Ende des Erholungsurlaubs (BAG, 20.02.1985, Az.: 5 AZR 180/83)
- Vorherige, abgelehnte Bitte um Urlaubsverlängerung für denselben Zeitraum (Arbeitsgericht Heilbronn, 27.03.2026)
- Auffällig häufige oder kurze Arbeitsunfähigkeiten, insbesondere zu Wochenbeginn oder -ende (§ 275 Abs. 1a SGB V)

### **Krankschreibung nach dem Urlaub: Das sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber beachten**

Für Arbeitnehmer bedeutet dies: Wiederkehrende Krankmeldungen im direkten Anschluss an den

Urlaub bergen ein erhebliches Risiko, dass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigert und vor dem Arbeitsgericht Recht bekommt.

Arbeitgeber sollten Auffälligkeiten wie abgelehnte Urlaubsverlängerungen und wiederholte Muster dokumentieren, um sich im Streitfall auf eine Erschütterung des Beweiswerts berufen zu können. Bei Unsicherheiten zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall empfiehlt sich frühzeitig die Einschaltung eines Fachanwalts für Arbeitsrecht. //

[Detailinformationen: RA Carsten Fleischer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Telefon 0351 80718-80, [info@dresdner-fachanwaelte.de](mailto:info@dresdner-fachanwaelte.de)]



Bild: KUCKLICK dresdner-fachanwaelte.de

### **// Blitzerwarner: OONO & Co.– Erlaubt oder verboten?**

Blitzerwarner wie der OONO CO-DRIVER sind in Deutschland ein wiederkehrendes Beratungsthema im Verkehrsordnungswidrigkeitenrecht. Für die anwaltliche Praxis ist die zentrale Unterscheidung einfach: Der bloße Erwerb und Besitz solcher Geräte sind grundsätzlich zulässig, die Nutzung während der Fahrt kann dagegen eine Ordnungswidrigkeit begründen.

#### **Blitzerwarner: Was regelt § 23 Abs. 1c StVO?**

Maßgeblich ist § 23 Abs. 1c StVO. Danach darf derjenige, der ein Fahrzeug führt, kein technisches Gerät betreiben oder betriebsbereit mitführen, das dafür bestimmt ist, Verkehrsüberwachungsmaßnahmen anzuzeigen oder zu stören.

Ausdrücklich genannt werden Radarwarn- und Laserstörgeräte.

Auch moderne GPS- oder appbasierte Systeme fallen in der Sache unter diese Vorschrift, wenn ihre Funktion darauf gerichtet ist, vor Geschwindigkeitsmessungen oder sonstigen Verkehrsüberwachungsmaßnahmen zu warnen. Das gilt unabhängig davon, dass Geräte wie OOOONO technisch nicht selbst Radarstrahlung messen, sondern auf Standortdaten und communitybasierte Warnmeldungen zurückgreifen.

#### **Ist der OOOONO CO-DRIVER in Deutschland erlaubt?**

Der OOOONO CO-DRIVER ist kein klassischer Radardetektor, sondern ein warnendes Assistenzsystem, das über GPS-Daten und eine hinterlegte bzw. fortlaufend aktualisierte Datenbasis vor stationären oder gemeldeten Kontrollen warnt. Gerade dieser technische Unterschied führt jedoch nicht aus dem Anwendungsbereich des § 23 Abs. 1c StVO heraus, weil die rechtliche Bewertung an die Zweckbestimmung und Nutzung anknüpft, nicht allein an die Art der technischen Signalverarbeitung.

Für die Praxis bedeutet das: Wer ein solches Gerät lediglich kauft, besitzt oder im nicht aktiv genutzten Zustand aufbewahrt, bewegt sich noch nicht im Bereich des bußgeldbewehrten Verhaltens. Kritisch wird es erst dann, wenn die Warnfunktion während der Fahrt aktiviert ist oder der Fahrer sich die Warnhinweise gezielt zunutze macht.

#### **Ist die Nutzung eines Blitzerwarners während der Fahrt erlaubt?**

Nach verbreiteter und auch in der Praxis maßgeblicher Einordnung ist die aktive Verwendung eines Blitzerwarners während der Fahrt unzulässig und wird mit 75 Euro Bußgeld sowie einem Punkt in Flensburg geahndet. Das gilt nicht nur für klassische Blitzer-Apps auf dem Smartphone, sondern ebenso für eigenständige Geräte wie OOOONO, sofern deren Funktion während der

Fahrt auf Warnungen vor Verkehrsüberwachungsmaßnahmen gerichtet ist.

Zulässig bleibt es, sich vor Fahrtantritt über bekannte Kontrollstellen zu informieren. Die Grenze wird erst überschritten, wenn die Warnfunktion im laufenden Fahrbetrieb verfügbar ist und den Fahrer konkret vor Kontrollen warnt.

#### **Darf der Beifahrer einen Blitzerwarner nutzen?**

Besondere praktische Relevanz hat die inzwischen gefestigte Linie, wonach sich der Fahrer nicht dadurch entlasten kann, dass allein der Beifahrer eine entsprechende App oder Warnfunktion bedient. Nach einer Entscheidung des OLG Karlsruhe vom 07.02.2023 ist die Nutzung auch dann unzulässig, wenn sich der Fahrzeugführer die vom Beifahrer bereitgestellten Warnungen bewusst zunutze macht. Maßgeblich bleibt, ob der Fahrer von der Warnfunktion profitiert und sie faktisch in seine Fahrentscheidung einbezieht.

#### **Fazit: Wann sind Blitzerwarner erlaubt und wann verboten?**

Für die Beratung im Mandat lassen sich daraus drei klare Aussagen ableiten:

- Der Besitz eines Geräts wie OOOONO ist in Deutschland grundsätzlich erlaubt.
- Die aktive Warnfunktion während der Fahrt sollte deaktiviert bleiben, weil sonst ein Verstoß gegen § 23 Abs. 1c StVO in Betracht kommt.
- Auch eine Nutzung über den Beifahrer schützt den Fahrer nicht sicher vor einer Ahndung.

Die Abgrenzung hängt im Einzelfall weiter vom konkreten Nutzungsverhalten ab. //

*[Detailinformationen: RA Philipp Burchert, Fachanwalt für Verkehrsrecht, Telefon 0351 80718-70, [info@dresdner-fachanwaelte.de](mailto:info@dresdner-fachanwaelte.de)]*

## // Bußgeldrecht: Einschneidende Gesetzesänderungen ab 01.07.2026



Bild: Matheus Bertelli auf Canva

Ohne große Medienbegleitung hat der Gesetzgeber im Bußgeldverfahren ab 01.07.2026 neue Fakten geschaffen. Gleich mehrere Änderungen greifen in der Praxis erheblich in die Verfolgung von Verkehrsordnungswidrigkeiten ein und werden sowohl Autofahrer als auch Unternehmen mit Fuhrparks betreffen.

### **Verjährungsfrist im Bußgeldverfahren verdoppelt**

Die auch an Stammtischen bekannte Verfolgungsverjährungsfrist von nur 3 Monaten wurde auf 6 Monate erhöht. Betroffen sind nicht nur neue Verfahren mit Verstößen ab 01.07., sondern alle bis zum 30.06. noch nicht verjährten Zuwiderhandlungen.

Bislang mussten die Bußgeldstellen innerhalb von 3 Monaten den Fahrer ermitteln. Insbesondere bei Firmenfahrzeugen war das mitunter eine zähe Angelegenheit und bot dem einen oder anderen doch die Chance auf Eintritt der Verjährung, bevor er als möglicher Fahrer ins Visier der Verfolgungsbehörde geraten war. Die Möglichkeit, in diesen

Fällen eine Fahrtenbuchauflage anzuregen, war oft nicht Abschreckung genug für die betroffenen Firmen, den richtigen Fahrer nicht rechtzeitig zu benennen. Die Verlängerung der Verjährungsfrist lässt den Behörden nun mehr Zeit, um weitere Ermittlungsschritte durchzuführen. Aus meiner Praxis kann ich die Vermutung aufstellen, dass sich das erheblich auswirken wird.

### **Punktehandel künftig mit hohen Bußgeldern sanktioniert**

Die andere Änderung betrifft die Einführung eines neuen Ordnungswidrigkeitentatbestandes. In § 4c Straßenverkehrsgesetz ist nun geregelt, dass es verboten ist, über den Beteiligten eines Verkehrsverstößes zu täuschen. Diese Neuerung betrifft aber erst Fälle ab 01.07.2026 und gilt nicht rückwirkend. Die neue Vorschrift zielt auf den früher möglichen Punktehandel. Es gab Anbieter, die eine dritte Person vermittelten, die dann den Verstoß „auf sich nahm“. Dadurch blieb der richtige Fahrer verschont. Das genaue Verfahren soll hier nicht vertieft werden. Ganz einfach war es nicht, das gewünschte Ziel an der Strafbarkeit vorbei zu erreichen.

Jetzt droht dem Vermittler (§ 4c Abs. 2 StVG), aber auch den anderen Beteiligten (§ 4c Abs. 1 StVG) ein Bußgeld bis zu 30.000 Euro. Sicher wird sich erst in den nächsten Jahren genauer herausstellen, wie solche Taten dann wirklich geahndet werden und vor allem, welche Handlungen dann tatsächlich darunterfallen. Die Fallgestaltung, dass sich jemand einen Dritten sucht, der dann sich selbst bezichtigt, wird aber mit Sicherheit dabei sein. Von diesen Fällen gab es bislang vermutlich eine hohe Zahl. Man bedenke, dass auch innerfamiliäre Fälle (Mutter übernimmt die in der Probezeit begangene Tat der Tochter) dazugehören. //

*[Detailinformationen: RA Klaus Kucklick, Fachanwalt für Verkehrsrecht, ADAC-Vertragsanwalt, Telefon 0351 80718-70, [info@dresdner-fachanwaelte.de](mailto:info@dresdner-fachanwaelte.de)]*

## // Deliktzinsen nach § 849 BGB bei Verkehrsunfällen – Wenn schon, dann bitte richtig!



Bild: Industrial Photograph auf Canva

Vier Prozent Zinsen ab dem Unfalltag auf die Schadenspositionen nach einem Verkehrsunfall – das klingt auf den ersten Blick attraktiv. Werden diese – was sich häuft – gelegentlich tatsächlich geltend gemacht, wird die Vorschrift oftmals falsch angewendet und selbst von langjährig tätigen Richtern rechtsfehlerhaft entschieden. Ob der vermeintlich unerheblichen Nebenforderung keine Beachtung geschenkt wird und diese – ohne Schlüssigkeitsprüfung – zugebilligt wird oder weil der Prozessgegner entsprechenden klägerischen Sachvortrag zu Deliktzinsen nicht ausdrücklich bestritten hat, bleibt meist unklar.

Auf eine Schlüssigkeitsprüfung für diesen Anspruch darf das Gericht – bei sachgerechter Bearbeitung – aber dennoch nicht verzichten, denn der Tatsachenvortrag einer Klagepartei muss überhaupt geeignet sein, die Tatbestandsvoraussetzungen einer Anspruchsgrundlage auszufül-

len. Werden die Zinsen für alle typischen Schadenspositionen eines Verkehrsunfalls ab dem Schadenstag begehrt, müsste die Gegenseite hierzu eigentlich nicht vorgetragen – und der Anspruch auf Deliktzinsen wäre trotzdem – meist insgesamt – abzuweisen.

### Was regelt § 849 BGB?

Die Vorschrift lautet:

*„Ist wegen der Entziehung einer Sache der Wert oder wegen der Beschädigung einer Sache die Wertminderung zu ersetzen, so kann der Verletzte Zinsen des zu ersetzenden Betrags von dem Zeitpunkt an verlangen, welcher der Bestimmung des Wertes zugrunde gelegt wird.“*

### Gilt § 849 BGB auch bei jedem Verkehrsunfall?

§ 849 BGB steht im Titel 27 des BGB – bei den „unerlaubten Handlungen“ – die bekanntlich immer ein Verschulden voraussetzen, um eine Haftung zu begründen.

In Verkehrsunfallsachen haften die Beteiligten vielfach aber auch (nur) aus Betriebsgefahr (also ohne Verschulden) oder bei nur vermutetem Verschulden (Anscheinsbeweis).

Weitere Ausführungen sollen dahingestellt bleiben, denn, der Bundesgerichtshof hat schon mit Urteil vom 24.02.1983, Az.: VI ZR 191/81, in BGHZ 87, 38-42, dort im 1. Leitsatz dieser Entscheidung) festgehalten:

*„BGB § 849 gilt auch für Ansprüche nach dem Straßenverkehrsgesetz.“*

So weit so gut! Damit „gilt“ die Norm stets auch bei Streitigkeiten um Schadenersatz bei Verkehrsunfällen.

**Deliktzinsen nach § 849 BGB: Diese Voraussetzungen sind zu erfüllen.**

Die Tatbestandsvoraussetzungen für die Verzinsung eines Ersatzanspruchs zum gesetzlichen Zinssatz (§ 246 BGB) in Höhe von (nur) 4 % jährlich sind eng.

Erfasst werden ausschließlich

- die Entziehung einer Sache im Sinne des § 90 BGB, wobei deren Wert verzinst wird, oder
- bei Beschädigung einer Sache, soweit eine Wertminderung verbleibt, wird diese Wertminderung verzinst.

Die „Besonderheit“ dieses Anspruchs besteht allein darin, dass die Verzinsung bereits ab dem Tag der Entziehung/Beschädigung (hier: Unfalltag) beansprucht werden kann, ohne dass die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Verzug des Zahlungspflichtigen gegeben sein müssen. Eine Prüffrist des Krafthaftpflichtversicherers des Unfallverursachers muss ebenso wenig abgewartet werden.

**ABER:** § 849 BGB gewährt eine pauschalierte (abstrakte) Entschädigung für entgangene Gebrauchsvorteile. Der der Geschädigte kann aber auch konkrete Schadenersatzansprüche geltend machen.

Beide Berechnungsmethoden können auch nebeneinander angewendet werden aber nur, soweit es um verschiedene Zeiträume des Nutzungsentzuges geht, so ausdrücklich der BGH (Urteil vom 24.02.1983, Az.: VI ZR 191/81, in: Juris Rn 11).

Der Bundesgerichtshof stellte klar, dass derselbe Schadenposten nicht mehrfach (also einmal durch pauschale Verzinsung neben der konkreten Anrechnung) geltend gemacht werden darf, weil dies einem wesentlichen Grundsatz im Schadensrecht widerspräche, wonach der Geschädigte sich durch den Schadensausgleich nicht bereichern soll. **Also keine Deliktzinsen neben Nutzungsausfallentschädigung!**

**Welche Bedeutung verbleibt für die Praxis?**

Bei einem Fahrzeug, dass nach einem Unfall noch fahrfähig und verkehrssicher ist und folglich auch genutzt werden kann, fehlt es schon an einer Entziehung der Sache. Nur für den Fahrzeugschaden (also die Reparaturkosten) können Zinsen in Höhe von 4 % p. a. bis zur tatsächlichen Zahlung von Schadenersatz oder Verzugseintritt (dann können höhere Zinsen beansprucht werden) geltend gemacht werden.

**Welche Schadenspositionen nicht unter § 849 BGB fallen**

Kosten für den beauftragten Privatgutachter, die allgemeine Kostenpauschale, Abschleppkosten oder auch Schmerzensgeldansprüche fallen mangels Beschädigung einer Sache und mangels Entzuges nicht unter § 849 BGB.

**Wie sich Deliktzinsen berechnen**

Hat das Fahrzeug wirtschaftlichen Totalschaden erlitten - und konnte deshalb bis zur Wiederbeschaffung eines Ersatzfahrzeuges kein Fahrzeug genutzt werden würde sich ein Anspruch nach § 849 BGB wie folgt errechnen:

Für einen Fahrzeugschaden in Höhe von z. B. 15.000 Euro stünde dem Geschädigten ein Zins in Höhe von 4 % p. a., also 600 Euro p. a., was sage und schreibe einen Anspruch auf 1,66 Euro/Tag auslöst.

Für jeden Ausfalltag steht einem Geschädigten aber – konkret – Nutzungsausfallentschädigung zu, wobei selbst für das kleinste Fahrzeug schon Euro 23 Euro/Tag entschädigt werden müssten. Wegen des Verbotes der „Doppelentschädigung“ (Pauschalabrechnung neben konkreter Abrechnung) hätte der Geschädigte nun die Wahl, ob er lieber 23 Euro/Tag mit einem eventuellen Anspruch auf Verzinsung nach Eintritt des Verzuges in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB geltend macht oder 1,66 Euro/Tag ab dem Unfalltag.

„Bedeutsam“ wäre allein eine Verzinsung von 4 % p. a. auf eine Wertminderung – die zuzubilligen ist, weil ein Unfallfahrzeug bei einem späteren Verkauf mit diesem Makel weniger erlöst als ein unfallfreies Fahrzeug. Dieser Anspruch auf Verzinsung von 4 % p. a. würde bis zum Eintritt des Verzuges beansprucht werden, weil ab Verzugsseintritt der Geschädigten höhere Verzugszinsen nach § 288 Abs. 2 BGB in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB zustehen. Der Mehrwert ist also kaum der Rede wert.

### Fazit

Viel Rauch um nichts. Die Vorschrift hat ihre Berechtigung (und einen Sinn), jedoch außerhalb von Verkehrsunfallsachen!

Es empfiehlt sich eher den Verzug des zum Schadenersatz verpflichteten herbeizuführen, wobei hierfür allein eine Forderungsliste mit Fristbestimmung aber nicht ausreicht, denn Verzug ist bekanntlich Nichtleistung trotz Fälligkeit und Mahnung. //

[Detailinformationen: RA Ralf Bärsch, Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht, Tätigkeitsschwerpunkt Schadens- und Versicherungsrecht, Telefon 0351 80718-50, [info@dresdner-fachanwaelte.de](mailto:info@dresdner-fachanwaelte.de)]

## // Vom Waldweg aufs Grün



Bild: KUCKLICK [dresdner-fachanwaelte.de](http://dresdner-fachanwaelte.de)

Unser Kanzleiausflug führte uns in diesem Jahr durch den wunderschönen Tharandter Wald bis zum malerisch eingebetteten Golfclub Herzogswalde. Unterwegs entdeckten wir nicht nur den

Sekundenweg und ein liebevoll gestaltetes Waldwichteldörfchen, sondern auch einen echten Geheimtipp: den „Imbiss am Waldrand“. Leckeres Essen, ein liebevolles Ambiente, herzliche Gastgeber und ein angrenzender Spielplatz machen die Location zu einem echt schönen Ausflugsziel.

Das Highlight des Tages wartete jedoch auf dem Golfplatz: Beim Schnupperkurs konnten wir uns im Putten, Pitchen und Abschlagen ausprobieren. Mit viel Geduld, hilfreichen Tipps und kleinen Tricks führten uns die Trainer an die Technik heran. Dabei zeigte sich schnell: Mit etwas Übung gelingen die ersten guten Schläge – und der Spaß kommt ganz von allein.

Den perfekten Abschluss fand unser Ausflug bei einem hervorragenden gemeinsamen Abendessen mit Blick ins Grüne.

Solche Tage schaffen Raum für Gespräche, Begegnungen und gemeinsame Erlebnisse abseits des Kanzleialltags. Manchmal braucht es nur ei-

nen Waldweg, ein paar Golfschläger und ein gutes Team, um einen Tag unvergesslich zu machen.

Ein Video von unserem Teamevent finden Sie auf unserem Instagram-Account @Kucklick\_dresdner\_fachanwaelte //

## // Willkommen im Team: Ausbildungsstart 2026 bei KUCKLICK



Bild: Matheus Bertelli auf Canva

**Neues Ausbildungsjahr, neue Gesichter und jede Menge zu lernen:** Zum Ausbildungsstart im August 2026 begrüßen wir zwei neue Auszubildende bei KUCKLICK dresdner-fachanwaelte.de.

Damit ist unser Azubi-Team komplett: In jedem der drei Ausbildungsjahre begleiten wir aktuell zwei Nachwuchskräfte auf ihrem Weg zur Rechtsanwaltsfachangestellten.

Beim ersten gemeinsamen Azubi-Meeting zum Ausbildungsstart standen bereits viele praktische Themen auf der Agenda – von schulischen Belangen bis hin zu wichtigen Abläufen und Regularien im Kanzleialltag. Dabei blieb natürlich auch genügend Raum für Fragen und den Austausch untereinander.

Wer bei einer Ausbildung in einer Kanzlei zuerst an Akten und Paragraphen denkt, liegt natürlich nicht ganz falsch – aber eben auch nicht ganz richtig. Der Arbeitsalltag von Rechtsanwaltsfachangestellten ist vielseitig: Termine koordinieren, Akten und Fristen im Blick behalten, Korrespondenz bearbeiten, mit Mandantinnen und Mandanten kommunizieren und dafür sorgen, dass im Kanzleialltag viele Dinge zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind. Dabei wächst mit jedem Ausbildungsjahr nicht nur das Fachwissen, sondern auch die Verantwortung. Und manches, was am ersten Ausbildungstag noch völlig neu erscheint, gehört irgendwann ganz selbstverständlich zum Arbeitsalltag.

Genau deshalb finden wir es schön, dass bei uns alle drei Ausbildungsjahre gleichzeitig vertreten sind. Unsere neuen Azubis können von den Erfahrungen der anderen profitieren – und diejenigen, die schon länger dabei sind, wissen noch ziemlich genau, wie sich die ersten Tage in einer großen Kanzlei anfühlen.

**Wir wünschen unseren beiden neuen Azubis einen guten Start, viele spannende Einblicke und vor allem viel Freude bei ihrer Ausbildung. Herzlich willkommen im Team!**

Und während für die einen die Ausbildung gerade erst beginnt, schauen wir bereits auf den nächsten Jahrgang: Auch im August 2027 startet bei uns eine neue Ausbildungsrunde zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten (w/m/d).

🔗 Weitere Informationen zu Ausbildung und Bewerbung bei KUCKLICK: <https://www.dresdner-fachanwaelte.de/karriere/ausbildung/> //

## // Rechtsanwalt im Fokus: Lukas Kucklick



*„Künstliche Intelligenz schafft  
Raum für das, was den  
Anwaltsberuf ausmacht.“*

*Lukas Kucklick im DISY-Interview*

Bild: KUCKLICK dresdner-fachanwaelte.de

Lukas Kucklick ist seit 2016 als Rechtsanwalt in unserer Kanzlei tätig und Partner der Sozietät. Seit 2021 ist er Fachanwalt für IT-Recht; ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt liegt im Kfz-Recht. Bevor er in die Anwaltschaft wechselte, arbeitete er als Product Owner in einem Dresdner IT-Un-

ternehmen – praktische Erfahrung, die gut zu seiner heutigen Spezialisierung an der Schnittstelle von Recht und Technologie passt.

Wie er auf die weitere Digitalisierung der Anwaltschaft und insbesondere auf den Einsatz künstlicher Intelligenz blickt, erzählt Lukas Kucklick aktuell im DISY Magazin. Im Interview der Reihe „Who is in 2026“ spricht er außerdem über seinen Weg in den Anwaltsberuf, die Freiheit, die er an seiner Tätigkeit schätzt, und darüber, was anwaltliche Arbeit für ihn im Kern ausmacht. //

### Links:

[🔗 Zum DISY-Interview](#)

<https://www.disy-magazin.de/unsere-magazine/disy-dresden/leute/who-is-in-2025/freiheitspraegung-und-klare-haltung-warum-lukas-kucklick-anwalt-ist/>

[🔗 Zum Anwaltsprofil von Lukas Kucklick auf unserer Website](#)

<https://www.dresdner-fachanwaelte.de/anwaelte/lukas-kucklick-fachanwalt-it-recht-rechtsanwalt-kfz-recht/>

### Aktuell, informativ, kostenfrei!

Teilen Sie bitte Ihre E-Mail-Adresse einem Mitarbeiter unserer Kanzlei mit, senden Sie diese an [info@dresdner-fachanwaelte.de](mailto:info@dresdner-fachanwaelte.de) oder melden Sie sich selbst über unsere Homepage an: [www.dresdner-fachanwaelte.de](http://www.dresdner-fachanwaelte.de) unter *Aktuelles*. Ihre persönlichen Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. //

abonnieren  
**@NEWSLETTER**