

30 Jahre karrierefuehrer

Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen # 03.2018 – 08.2018



www.karrierefuehrer.de

Auch als iOS- und Android-App
Folgen Sie uns in den Social Media

recht

Roboter-Recht

Blockchain

Smart Contracts

Integrated Industry

E-Person

DSGVO

E-Health

Alternative Streitbeilegung

Digitale Ethik

Wahlstation Indien

Interkulturelle Kompetenz

Einstiegsgehälter

Lebensdesign

* Gespräche mit:

* Prof. Dr. Stephan Breidenbach
Europa-Universität Viadrina

* Dr. Martin Schirnbacher
Härting Rechtsanwälte

* Nicole Klaski
Juristin, Lebensmittlerin
und Gründerin

Wie Juristen in Zukunft arbeiten

Innovationen in der Legal Tech-Ära

Partner:



QR-Code mit dem Handy scannen und Kanzleiprofile direkt mobil lesen

Jetzt bewerben: Aktuelle Kanzlei-/Firmenporträts



Linklaters

Gemeinsam Großes erreichen.
Wegweisende Programme zur
Karriereentwicklung.

Wohin führt Dein Weg?
#careerhouse



Hervorragende Entwicklungsperspektiven,
spannende Herausforderungen und Raum
für individuelle Wege – mit dem Linklaters
CareerHouse ist Karriere kein Zufall.

Für mehr Informationen einfach auf
career.linklaters.de vorbeischaun.

Linklaters LLP
Recruitment Germany / +49 69 71003 495
recruitment.germany@linklaters.com

Digital



Willkommen zur neuesten Ausgabe des karriereführer recht, in der Sie spannende Themen rund um Ihren Einstieg ins Berufsleben finden, z. B. #Datenschutzrecht, #Gesundheitsmanagement, #Diversity-Challenge, #Legal Tech und #Blockchain. Nur das Beste wünscht Ihnen:

Ihr karriereführer-Team

PS:

Filmtipp:
Ab 22.03.2018 zu sehen:
Die stille Revolution.

Der Kinofilm zum Kulturwandel in der Arbeitswelt.

Info: www.die-stille-revolution.de



Web: News, Themen wie Work-Life-Balance, Digitale Transformation, Diversity, Innovation, Bewerbungsratgeber, Coaching, Top-Manager-Interviews, Erfahrungsberichte, Blog auf www.karrierefuehrer.de



Mobil: Sie möchten unsere Magazine auf dem Tablet oder Smartphone lesen? Kostenfreie Apps für iOS und Android gibt es im Google Play Store und im Apple iTunes Store. Mehr: www.karrierefuehrer.de

Teilen! Folgen Sie uns in den jeweiligen Social-Media-Kanälen.

Impressum: **karriereführer recht** 1.2018 16. Jahrgang, 03.2018 - 08.2018 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1619-0025 **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Verlagsleitung karriereführer und Redaktionskonzept:** Viola Strüder (verantw.), Redaktionsanschrift: Verlagsbereich karriereführer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300 **Redaktion dieser Ausgabe:** Christoph Berger (verantw.), Prießnitzstraße 41, 01099 Dresden **Freie Mitarbeit:** André Boße, Stefan Trees **Anzeigen:** Britta Meyer (kommissarisch verantw.) **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag Loss Jonn Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267 **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** Westermann Druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, Fon: 0531 708-501, Fax: 0531 708-599 **Fotos:** Cover: Fotolia, ToheyVector **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der **karriereführer recht** wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. **Copyright:** © Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Inhalt:



Foto: Fotolia/rcfotostock



Foto: David Ausserhofer/Stephan Breidenbach

Stephan Breidenbach

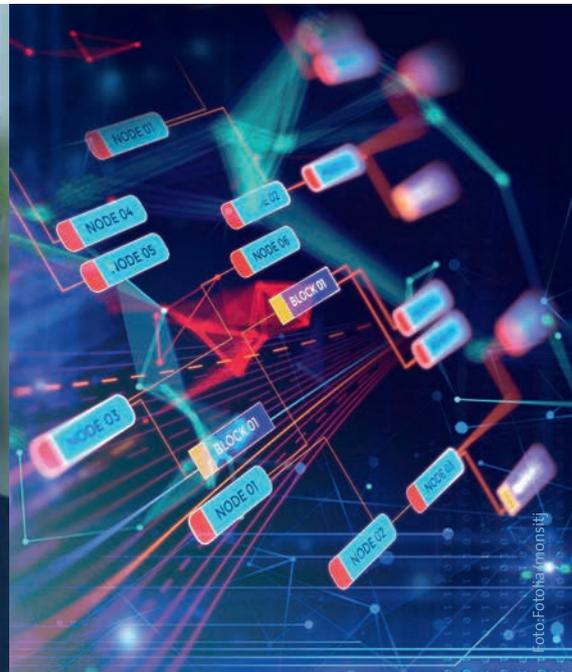


Foto: Fotolia/monstij

Top-Thema

8

Innovationen in der Legal Tech-Ära

Wie Juristen in Zukunft arbeiten.

10

Die digitale Revolution

Technische Entwicklungen halten Einzug in den Alltag der Juristen. Davon profitiert die juristische Beratungsqualität.

Top-Interview

16

Prof. Dr. Stephan Breidenbach

Der Rechtswissenschaftler und Mediator mit Lehraufträgen an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder und der Universität Wien im Interview.



WAGE NICHT ZU ZÖGERN

Buchtipps: Am 18.07.2018 wäre Nelson Mandela 100 Jahre alt geworden. Über seine Jahre bis zum Beginn seiner Präsidentschaft im Jahr 1994 hatte der gelernte Jurist bereits in einer Autobiografie Zeugnis abgelegt. Seinen Wunsch, auch über die entscheidenden Folgejahre zu schreiben, konnte er sich jedoch nur teilweise erfüllen. Erst zuletzt öffnete sich dank seiner Witwe und der Mandela Foundation der Zugang zu seinen Präsidentschaftsjahren, ein Einblick in Mandelas Wesen: seine Führungsstärke in der Wendezeit, seinen Pragmatismus, seine Überzeugungen, sein Streben nach dem Möglichen, seine persönlichen Kämpfe, seine Werte, Schwächen, Ängste und Triumphe, seine Enttäuschungen. Nelson Mandela, Mandla Langa: Dare not linger – wage nicht zu zögern. Bastei Lübbe 2017.

Special IT-Recht

20

Blockchain, Smart Contracts und Recht

Dr. Alexander Duisberg stellt Fragen in Bezug auf den Einsatz der Blockchain-Technologie und beschreibt die Schlüsselrolle von Juristen in der Gestaltung unserer Zukunft.

22

Recht und Integrated Industry

Daniel van Geerenstein erläutert Fragen aus der Praxis.

24

Recht und E-Health

Prof. Dr. Ulrich M. Gassner über den technischen Fortschritt im Gesundheitswesen und dessen Auswirkungen auf das Recht.

26

Roboter im Recht

Dr. Torsten Kraul erklärt, was zu tun ist, wenn die Rechtsentwicklung hinter der Realität hinterherhinkt.

28

„Der Markt an Experten ist leergefegt“

Dr. Martin Schirnbacher über die DSGVO und die Chancen für Juristen mit Datenschutzkenntnissen.



karriereführer-Titel u.a. zu den Themen Digitalisierung, Consulting und Frauen in Führungspositionen gibt es kostenfrei unter dem QR-Code:



Foto: Fotolia/alyaberkut



Foto: Fotolia/Drobot/Dean



Nicole Klaski

Foto: Jana Dom

Expertise

30

Alternative Streitbeilegungsverfahren

In der Praxis werden neue Wege gesucht, Konflikte zu lösen – ohne gerichtliche Verfahren.

Soft-Skills

32

Interkulturelle Kompetenz für Juristen

Neben fundiertem Wissen benötigen Juristen auch interkulturelles Know-how – vor allem, wenn sie mit anderen Kulturkreisen zu tun haben.

Ethik

34

Brauchen wir eine digitale Ethik?

Achim Himmelreich vom BVDW erklärt, warum die Forderungen nach Regulierungen im digitalen Zeitalter gefährlich sind.

Wahlstation

36

Wahlstation Indien

Michael Peter arbeitete drei Monate in Mumbai.

Einsteigen

38

Gehälter von Juristen

Die Gehaltsschere bei den Einstiegsgehältern geht beim Vergleich zwischen Justiz und freier Wirtschaft immer weiter auseinander.

Kulturwandel

40

Arbeitszeitmodelle und Lebensdesign

Tatbestand der Arbeitszeit: Wann und wo ist Arbeit zu leisten?

jur inspiration

42

Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Link-Tipps.

Aufbruch

48

Das letzte Wort hat ...

Nicole Klaski

Die Juristin, Start-up-Unternehmerin und Lebensmittelretterin im Interview.

Standard

- 01 Editorial
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp

Service

- 44 Checkliste Bewerbung
- 45 Bookmarks/Firmenporträts

karriereführer crossmedial

Diese Ausgabe erscheint als:
 → Printmedium
 → iOS- und Android-App
 → E-Paper



Hinweise darauf finden Sie u. a. auch
 → auf unserer Facebook-Fanpage
 → auf unserem Twitter-Kanal
 → in unserem Youtube-Channel
 Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de



Inserenten



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

 BEITEN BURKHARDT

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

大成 DENTONS

Dentons



German Graduate School of Management and Law gGmbH

Gleiss Lutz

Gleiss Lutz



Hoffmann Liebs Fritsch & Partner Rechtsanwälte mbB

Hogan
Lovells

Hogan Lovells International LLP

IQB.de

IQB Career Services GmbH

KARRIERETAG
FAMILIENUNTERNEHMEN
Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Karrieretag Familienunternehmen

KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

KÜMMERLEIN Rechtsanwälte & Notare

Linklaters

Linklaters LLP



messe.rocks GmbH

OPPENLÄNDER
RECHTSANWÄLTE

OPPENLÄNDER Rechtsanwälte Partnerschaft mbB



Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH
c/o Bergische Universität Wuppertal

WHITE & CASE

White & Case LLP



WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA)





Es gibt viele Karriereformen.
Ihre finden Sie bei uns.

Für unsere Büros in Berlin, Brüssel,
Düsseldorf, Frankfurt am Main,
Hamburg und München suchen wir
engagierte

**RECHTSREFERENDARE (W/M)
FÜR ALLE RECHTSGEBIETE**

Ausbildung wird bei uns groß geschrieben. Wir bieten Ihnen eine interessante Tätigkeit in juristisch und wirtschaftlich spannenden Bereichen. Sie werden von Beginn an in spezialisierten Teams eingebunden sein und die Arbeit in einer Großkanzlei hautnah kennenlernen. Es ist unser Anspruch, Ihnen neben vertiefenden theoretischen Kenntnissen vor allem die Möglichkeit zu bieten, qualifizierte praktische Erfahrungen zur Vorbereitung Ihrer Anwaltskarriere zu erwerben. Auch für eine promotionsbegleitende Nebentätigkeit oder für den Berufseinstieg freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Bitte übersenden Sie uns bei Interesse Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail an:

Christine Herzog, Recruitment Manager
+49 30 26471-255 • Christine.Herzog@bblaw.com

Wir sind eine unabhängige internationale Anwaltskanzlei mit Büros in Deutschland, Russland, China und Brüssel. Wir beraten anspruchsvolle in- und ausländische Mandanten auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts.

Weitere Stellenangebote finden Sie unter:
WWW.BEITENBURKHARDT.COM



BEITEN BURKHARDT

Kurz+ knapp

Von Christoph Berger

digital

ZERTIFIKATSLEHRGANG „PROJEKTMANAGEMENT FÜR RECHTSDIENSTLEISTER“

Nach der erfolgreichen Premiere im Jahr 2017 bietet die German Graduate School of Management and Law (GGS) seit diesem März erneut den Zertifikatslehrgang „Projektmanagement für Rechtsdienstleister in der Digitalen Transformation“ an. Das Weiterbildungsprogramm vermittelt wichtige Projektmanagement-Tools und zeigt die effiziente Nutzung von Legal Tech-Angeboten auf. So sollen die Teilnehmer auf aktuelle Herausforderungen bei Rechtsdienstleistungen vorbereitet sowie komplexe rechtliche Projekte und Transaktionen ganzheitlich erfasst werden können. Zielgruppe des aus vier einzeln buchbaren Modulen bestehenden Lehrgangs sind Rechtsanwälte und Risk-Manager, Unternehmens- und Wirtschaftsjuristen sowie Transaction Lawyers und Manager, die bei Rechtsdienstleistern tätig sind. Der Preis für den gesamten Lehrgang beträgt 4.490 Euro, ein einzelnes Modul kostet 1.400 Euro netto. Weitere Infos unter: www.ggs.de/rechtliches-projektmanagement

energetisch

INSTITUT FÜR ENERGIEWIRTSCHAFTSRECHT

An der Universität Köln wird Professor Dr. Torsten Körber ein neues Institut für Energiewirtschaftsrecht etablieren. Das Institut soll der unabhängigen, interdisziplinär ausgerichteten Forschung und Lehre auf dem Gebiet des Energiewirtschaftsrechts dienen. In diesem Kontext wird es sich mit dem Energierecht als Regulierungsrecht, insbesondere mit Fragen des Netzzugangs und Wettbewerbs, mit Zukunftsfragen des Umbaus der Energiesysteme, mit der Rückführung der Energiemärkte in die Marktwirtschaft sowie mit Fragen des Vertrags-, Haftungs- und Versicherungsrechts im Energiebereich befassen. Darüber hinaus wird Körber einen neuen Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Kartell- und Regulierungsrecht, Recht der digitalen Wirtschaft aufbauen. Körber ist unter anderem Mitglied des Wissenschaftlichen Arbeitskreises für Regulierungsfragen der Bundesnetzagentur und des GRUR-Fachausschusses für Kartellrecht sowie Gründungsmitglied und Sprecher der Wissenschaftlichen Vereinigung für das gesamte Regulierungsrecht. Weitere Infos unter: www.ewir.jura.uni-koeln.de

lebenslang!

MASTER „BAURECHT IM LEBENSZYKLUS VON BAUWERKEN“

In Kooperation mit dem Fachbereich Bauingenieurwesen der Fachhochschule Münster – University of Applied Sciences – bietet das BWI-Bau, das Institut der Bauwirtschaft, den berufsbegleitenden und zwei Semester dauernden Masterstudiengang „Baurecht im Lebenszyklus von Bauwerken“ an. Er beinhaltet die Module Öffentliches Baurecht, Projektentwicklung, Vergabe- und Vertragsmodelle, Architektur- und Ingenieurrecht, VOB - Teile B und C, Nachtragsmanagement und gestörter Bauablauf und Gebäudemanagement. So werden aus Teilnehmern Spezialisten auf dem Gebiet des Baurechts im gesamten Lebenszyklus von Gebäuden. Diese Fachleute würden auf dem Arbeitsmarkt unter anderem gesucht als Schlichter, Entwickler, leitende Führungskräfte in Unternehmen, Ingenieurbüros und bei Projektentwicklern auf Auftraggeber- und Auftragnehmerseite sowie als Berater, heißt es. Weitere Informationen unter: www.bwi-bau.de/weiterbildung/hochschulprojekte/master-baurecht



Foto: Olaf Meyer



Werden Sie Teil der größten Kanzlei der Welt.

„Bei uns stimmt das Miteinander. Besonders spannend ist die Beratung im Rahmen von grenzüberschreitenden Transaktionen – ich bin nah am Mandanten, arbeite gleichzeitig eng mit meinem Team zusammen und kann jederzeit eigene Vorschläge einbringen.“

Ceren Türkekul, Associate

Challengers never rest.

大成 **DENTONS**



[dentons.com](https://www.dentons.com)

© 2018 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. Please see [dentons.com](https://www.dentons.com) for Legal Notices.

Wie Juristen in Zukunft arbeiten



Effizienz, Standardisierungen und Automatisierungen, Produktivitätssteigerungen sowie der Kostendruck: All dies sind Begriffe, die auf den ersten Blick nach Industrie klingen. Doch sie richten sich ebenso an den Rechtsmarkt und stellen ihn vor neue Herausforderungen – auch die Branche der Juristen wird von der Digitalisierung eingeholt und aufgefordert, sich zu transformieren. Doch trotz aller Veränderungen sind sich die Experten einig: Die Qualität der Rechtsberatung wird dadurch gewinnen.

Top-Thema

Die digitale Revolution

Technische Entwicklungen halten Einzug in den Alltag der Juristen. Davon profitiert die juristische Beratungsqualität.

Innovationen in der Legal Tech-Ära



Die digitale Revolution

Rechtsberatung durch Chatbots? Juristisch denkende Maschinen, die Vertrauen bilden? Rechtsfindung mit Hilfe künstlicher Intelligenz? Was für Traditionalisten undenkbar erscheint, ist für Legal Tech-Pioniere die juristische Arbeitswelt von morgen. Der große Vorteil der digitalen Transformation: Nie war das Recht effizienter. Und selbst die hochwertige und individuelle Beratung wird durch Innovationen gesichert. Weil dafür nun endlich die Zeit da ist.

Von **André Boße**

Effizienz – kaum ein anderes Wort beschäftigt die internen Kontrollorgane in den Kanzleien aber auch Rechtsabteilungen so sehr wie dieses. Lange galt die juristische Arbeit als reinstes People Business: Beratung bedeutete Qualität, die hatte ihren Preis. Ideen wie Standardisierungen oder Automatisierungen spielten kaum eine Rolle – und wenn, dann in den unteren Bereichen der juristischen Arbeit, dort, wo wirklich Routine-Jobs erledigt werden.

Doch die Stimmung hat sich geändert, parallel zum Bedarf nach höherer Effizienz nimmt der Begriff Legal Tech an Bedeutung zu: Den immer besseren digitalen Methoden gelingt es, weitere Arbeitsprozesse von Anwälten oder Unternehmensjuristen zu standardisieren oder sogar zu automatisieren. Geht nicht? Gibt's nicht mehr. Schon heute krepelt Legal Tech die Arbeitsstrukturen in vielen Kanzleien oder Rechtsabteilungen um. Tendenz steigend. Das heißt natürlich nicht, dass die juristische Arbeit überflüssig wird. Im Gegenteil, eine gute anwaltliche Beratung ist gerade für Mandanten

aus der Wirtschaft immer wichtiger in dieser globalen, komplexen und sich rasend schnell verändernden Welt. Wer aber qualitativ und preislich mithalten will, der muss seinen Mandanten oder Arbeitgebern eine Arbeitsweise bieten, die neue digitale Innovationen nicht als überflüssig oder sinnlos vorverurteilt, sondern aufnimmt.

Von Rechtsabteilungen wird Innovation verlangt

Zunächst ein Blick in die Unternehmen selbst, wo auch die Rechtsabteilungen unter dem Einfluss des Wandels von Wirtschaft und Organisation stehen. „Rechtsabteilungen werden viel früher und intensiver in die Innovationsprozesse eingebunden, die Hälfte der Rechtsabteilungen hierzulande sogar häufig bis sehr häufig“, lautet das Ergebnis der Studie „Legal Management of Innovation“ des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen (BUJ) sowie der Wirtschaftskanzlei CMS. Bislang waren Juristen in Unternehmen nicht unbedingt als betriebseigene Innovatoren bekannt. Doch das ändere sich gerade, stellt die Studie fest: „Die Befragungen



Foto: Fotolia/rcfotostock

haben gezeigt, dass die Rechtsabteilungen durch stärkere Spezialisierung und Standardisierung von Prozessen mittels Legal Tech wesentlich zum Innovationserfolg beitragen können“, sagt Dr. Jörg Zätsch, CMS-Partner und Co-Autor der Studie. „Proaktives und lösungsorientiertes Engagement und schnelle Reaktionszeiten gelten dabei als Schlüssel zum Erfolg.“ Ob durch die frühzeitige Entwicklung von Musterverträgen oder die Entwicklung bereichsübergreifender Prozesse zur Effizienzsteigerung: An Möglichkeiten, als Rechtsabteilung durch Innovationen positiv wahrgenommen zu werden, fehle es nicht. Mehr denn je seien daher die Rechtsabteilungen gefordert, neu zu denken: Ein Unternehmen, das sich im Zuge der digitalen Transformation neu aufstellt, tut das in allen Bereichen – da stehen auch die Unternehmensjuristen unter Zugzwang.

Legal Tech in der Großkanzlei

Für die großen Wirtschaftskanzleien werden Innovationen im Bereich Legal Tech zu einem echten Markenkern. Ein juristischer Berater, der ein Unternehmen auf die Chancen und Herausforderungen einer digitalen Transformation vorbereiten will, muss diese Aspekte zwingend auch intern auf dem Schirm haben, das verlangt erstens die Glaubwürdigkeit, zweitens aber auch der Marktdruck: Der Bedarf an anwalt-

licher Beratung in den Unternehmen steigt, der Wettbewerb aber auch, gerade mit Blick auf die Preise.

Die Wirtschaftskanzlei Gleiss Lutz mit Hauptsitz in Düsseldorf zählt zu den Sozietäten, die Legal Tech-Innovationen bereits in vielen Bereichen einsetzt. „In der Mandatsarbeit kommt Legal Tech bei uns vor allem in großen, oft komplexen Compliance- und Kartellverfahren zum Einsatz“, sagt Dr. Alexander Schwarz, Co-Managing Partner. „Daneben in Transaktionen – insbesondere im Real Estate-Bereich – sowie in zunehmender Weise auch in Massenverfahren.“ Darüber hinaus nutze die Kanzlei eine Reihe von Tools bei der allgemeinen Mandatsarbeit, beispielsweise beim Erstellen von umfangreichen Vertragswerken oder dem Führen von elektronischen Verzeichnissen. „Wir haben dabei eine Reihe von digitalen Helfern entwickelt, die das Arbeitsleben spürbar effizienter machen“, sagt Schwarz. „Insgesamt sind wir hier bereits weit fortgeschritten und haben die Mandatsbearbeitung nahezu vollständig digitalisiert.“ Einen Widerspruch zwischen der Automatisierung verschiedener Bereiche und dem Versprechen vieler Kanzleien nach individueller und exzellenter Beratung sieht der Co-Managing Partner von Gleiss Lutz nicht, im Gegenteil: „Je mehr wir repetitive Aufgaben durch



BUCHTIPP: LEGAL TECH UND LEGAL ROBOTS

Dieses Buch beschreibt und systematisiert die Einsatzbereiche von Legal Tech, einschließlich künstlicher Intelligenz, erörtert die Auswirkungen auf Kanzleien und Rechtsabteilungen und zeigt die damit einhergehenden strategischen sowie rechtlichen Implikationen auf. Der Autor, Dr. Jens Wagner, ist Rechtsanwalt in München, er geht sowohl auf die theoretischen Möglichkeiten als auch auf aktuelle Anwendungsbeispiele aus der Praxis ein. Jens Wagner: Legal Tech und Legal Robots. Springer Gabler 2018.

ERFORSCHUNG VON KI

Wissenschaftler unterschiedlichster Forschungseinrichtungen haben in der Studie „The Malicious Use of Artificial Intelligence: Forecasting, Prevention, and Mitigation“ Szenarien entwickelt, in denen die bösartige Nutzung der künstlichen Intelligenz und des maschinellen Lernens aufgezeigt werden. Ziel der Studie ist es nicht, gegen die technische Entwicklung zu arbeiten, doch es soll darauf hingewiesen und dafür sensibilisiert werden, dass der technische Fortschritt nicht nur für gute Zwecke genutzt werden kann. Weitere Infos unter: www.eff.org/files/2018/02/20/malicious_ai_report_final.pdf



Foto: fotolia/abourdages

SMART CONTRACTS

Smart Contract sind Computerprotokolle, die Verträge darstellen, prüfen sowie die Verhandlung und Abwicklung unterstützen. Durch diese intelligente Vertragssoftware, die einen gedruckten Vertrag überflüssig machen kann, bieten sich im Vertragsrecht viele neue Möglichkeiten. „Wir haben noch gar nicht damit angefangen, die rechtlichen Fragen zu beantworten, die durch sie aufgeworfen werden“, sagt der Legal Tech-Experte Jochen Brandhoff. Genau diese Diskussion bietet das von Brandhoff initiierte Online-Rechtsmagazin „The Legal [®]evolutionary“ – zu finden im Netz unter: legal-revolution.com/de/the-legal-revolutionary.

Software unterstützen oder ersetzen können, desto mehr schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Anwälte Freiraum für individuelle und persönliche Beratung haben.“ Hier führe die Effizienz also auch zu mehr Qualität.

Null-Toleranz bei der Sicherheit

Ein bedeutsamer Punkt bei der Digitalisierung juristischer Prozesse ist die Datensicherheit: Hacks und Leaks wären für eine Kanzlei oder die Gerichte der Super-Gau, weshalb laut Alexander Schwarz von Gleiss Lutz das Thema Cybersecurity als große Herausforderung wahrgenommen wird: „Es besteht eine Null-Toleranz-Linie: Wir setzen keine Software ein, wenn sicherheitsrelevante Zweifel bestehen.“ Die Software müsse leicht in die komplexe IT-Landschaft integrierbar sein, den sehr hohen IT-Sicherheitsanforderungen entsprechen und gesetzliche sowie datenschutzrechtliche Anforderungen erfüllen – nur solche Produkte kämen überhaupt in Frage. Aber wie weit wird die Automatisierung gehen? Alexander Schwarz glaubt an zwei Entwicklungen: „Der Technologieinsatz in der Mandatsarbeit wird weiter zunehmen. Die Rechtsberatung an sich ist und bleibt jedoch ein People Business.“ Wobei dies insbesondere für hochkomplexe Mandate gelte, in denen die großen Wirtschaftskanzleien wie Gleiss Lutz tätig sind.

Juristen müssen an die Preise denken

Im Fokus von Legal Tech-Lösungen stehen daher zunächst leichter standardisierbare juristische Arbeiten – vor allem solche, die andere auch bieten, mitunter zu einem geringeren Preis. „Anwälte sind teuer“, sagt Jochen Brandhoff, Gründer und Partner der Kanzlei Brandhoff Obermüller Partner in Frankfurt am Main sowie Veranstalter der Kongressmesse „Legal [®]Evolution“, die sich Entwicklungen der digitalen Transformation des Rechts widmet. Bei außergerichtlichen Rechtsdienstleistungen gelte das besonders, aber auch die Vertretung vor Gericht koste zu viel, meint der Jurist: „Viele hochwertige Dienstleistungen – nehmen wir nur die Erstellung von Jahresabschlüssen durch Wirtschaftsprüfer – sind zu einem besseren Preis-Leistungs-Verhältnis zu haben.“ Das Problem am Preis sei nun nicht, dass die Arbeit der Juristen diesen nicht wert sei. Aber: „Juristen könnten viel effizienter arbeiten.“ Ein zentraler Bereich für Effizienzsteigerungen sei die Organisation: Anwaltskanzleien und Rechtsabteilungen könnten viel Geld, Zeit und Nerven sparen, indem sie wichtige Geschäftsprozesse definieren und digitalisieren. „Ein Kernprozess für Juristen ist die Erstellung rechtlicher Dokumente, zum Beispiel von Vertragsentwürfen und Klageschriften“, erklärt Brandhoff. „Kanzleien und Rechtsabteilungen



Hogan
Lovells

Branchen verstehen.
Netzwerke bauen.
Erfrischend anders sein.
This is the New Dynamic.

Für unsere Büros in Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg und München
suchen wir exzellente

Rechtsanwälte (m/w),
wissenschaftliche Mitarbeiter (m/w),
Referendare (m/w) und
Praktikanten (m/w),

die ihr Potenzial bei uns entfalten und zusammen mit uns wachsen wollen.

Recruitment Team Germany

0211 / 1368-120

karriere@hoganlovells.de

JUV 2016
AWARDS
Kanzlei des Jahres

www.hoganlovells.de
karriere@hoganlovells.de

“Hogan Lovells” oder die “Sozietät” ist eine internationale Anwaltssozietät,
zu der Hogan Lovells International LLP und Hogan Lovells US LLP und ihnen
nahestehende Gesellschaften gehören. Abbildungen von Personen zeigen
aktuelle oder ehemalige Anwälte und Mitarbeiter von Hogan Lovells oder
Models, die nicht mit der Sozietät in Verbindung stehen.

www.hoganlovells.com

© Hogan Lovells 2018. All rights reserved.





**BUCHTIPP:
LEGAL TECH-LITERATUR**

Tief ins Detail des Legal Tech-Themas geht das von Markus Hartung, Dr. Micha-Manuel Bues und Dr. Gernot Halbleib herausgegebene Buch „Legal Tech. Die Digitalisierung des Rechtsmarkts“. Das Fachbuch gibt einen facettenreichen Überblick über den Einsatz von Legal Tech in Kanzleien und Rechtsabteilungen und formuliert Strategien für eine erfolgreiche Digitalisierung. Mit konkreten Anwendungsbeispielen und Erfahrungsberichten erläutern namhafte internationale Experten, wie und in welchem Umfang Legal Tech die Arbeit in Kanzleien und Rechtsabteilungen verändert. Markus Hartung, Micha-Manuel Bues, Gernot Halbleib: Legal Tech. C.H.Beck 2018.

können diesen Prozess digitalisieren und automatisieren, zum Beispiel mit einer Software wie Lawlift.“ Ein weiteres Beispiel sei der Prozess für das Mandatsmanagement: Komplexe Mandate könnten durch digitales Projektmanagement schneller, mandantenfreundlicher und mit weniger Aufwand bearbeitet werden.

Chatbots und Blockchain

Wandeln werde sich aber auch die Königsdisziplin des Anwaltberufs: die hochwertige und vertrauensvolle juristische Beratung. Klar, das Gespräch zwischen Anwalt und Mandant bleibt wichtig. „Aber die persönliche Beratung ist nicht immer Voraussetzung für eine hochwertige Rechtsberatung“, glaubt Jochen Brandhoff. Das zeigten immer häufiger Legal Chatbots – also maschinelle Kommunikationspartner. Der Legal Tech-Experte ist sich sicher: „Die digitale Transformation des Rechts kann die Kommunikation zwischen Rechtssuchenden und Rechtsdienstleistern verbessern – ohne menschliches Zutun. Schon bei der Blockchain-Technik haben wir gesehen, dass nicht nur Menschen, sondern auch Maschinen Vertrauen aufbauen können: Blockchains sind so sicher, dass sie das in der Wirtschaft unentbehrliche Vertrauen in das Funktionieren des Marktes selbst aufbauen, es muss nicht mehr von Notaren oder Banken vermit-

telt werden.“ Hier punktet Technik gegen den Faktor Mensch – ein Phänomen, das, glauben Experten, man auch bei den autonom fahrenden Autos erleben wird, die sicherer unterwegs sein sollen als der fehleranfällige menschliche Fahrer.

Der Legal Tech-Experte Brandhoff prognostiziert daher, dass der Rechtsmarkt in 15 Jahren ganz anders aussehen wird als heute. „Disruptiv wird vor allem die Automatisierung rechtlicher Arbeit wirken. Algorithmen und die darauf beruhende Software werden Juristen in immer mehr Bereichen nicht nur unterstützen, sondern ersetzen – immer häufiger auch bei komplexen Rechtsdienstleistungen.“ Das reiche bis zum Kern der juristischen Arbeit, nämlich der Rechtsanwendungen selbst, von der Prüfung eines Anspruchs bis zur Erstellung eines Vertrages. „Die automatisierte Rechtsfindung wird durch Fortschritte im Bereich der künstlichen Intelligenz ermöglicht, die noch vor drei Jahren undenkbar waren.“ Spätestens dann ist die Revolution da. Und zu den Gewinnern zählt, wer sich früh mit den Chancen der digitalen juristischen Transformation vertraut macht.

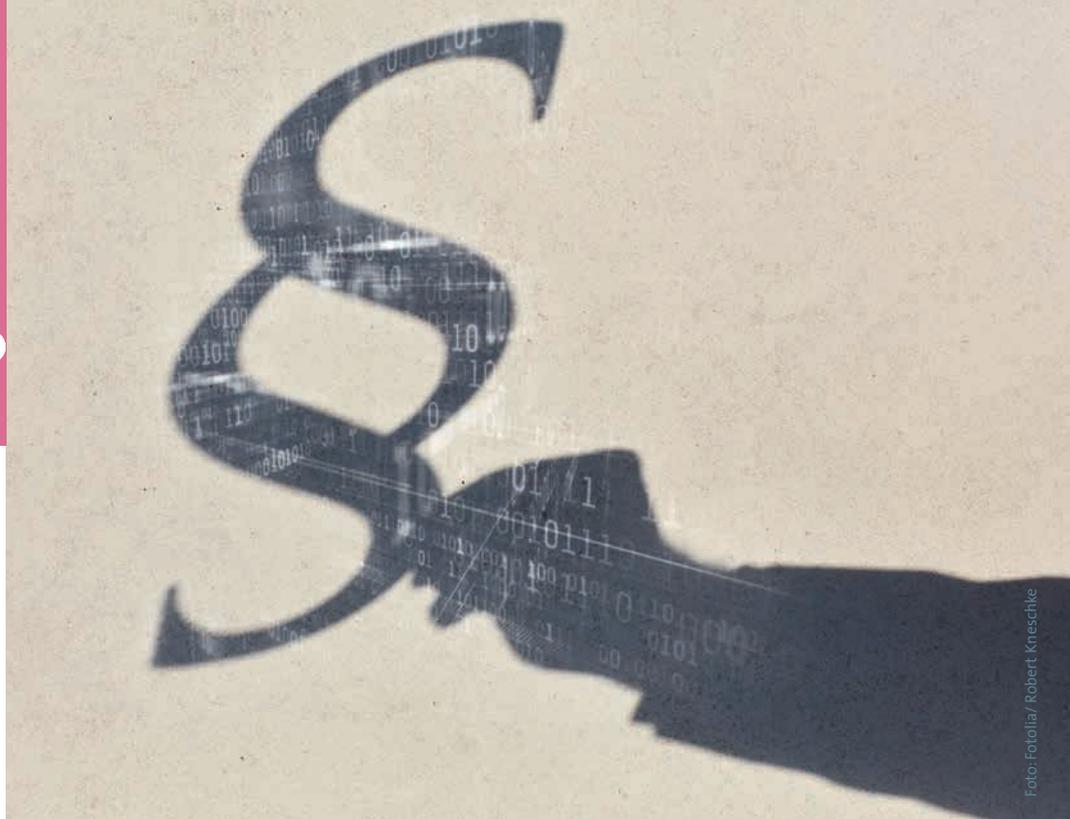


Foto: Fotolia/Robert Kneschke

PROJEKTMANAGEMENT FÜR RECHTSDIENSTLEISTER IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION

Ihre Vorteile:

- ▶ Module einzeln buchbar
- ▶ Kleine Gruppen
- ▶ Wochenendformat
- ▶ Erwerb des GGS-Hochschulzertifikats

1. Modul:
Projektmanagement – Grundlagen für die Digitale Transformation und »Legal Tech«
28. bis 29. September 2018

2. Modul:
Projektmanagement bei Transaktionen – Ablauf und Anwendungsfälle
19. bis 20. Oktober 2018

3. Modul:
Projektmanagement bei Compliance und internen Untersuchungen
23. bis 24. November 2018

4. Modul:
Projektmanagement in der juristischen Wertschöpfungskette
18. bis 19. Januar 2019



Nach der Teilnahme an dem Zertifikatslehrgang sind Sie in der Lage, Konzeption und Ablauf komplexer rechtlicher Projekte und Transaktionen im Rahmen der digitalen Transformation ganzheitlich zu erfassen und bei deren Gestaltung und Durchführung effizient mitzuwirken.

Jetzt informieren unter www.ggs.de/projektmanagement



» Die *her*CAREER ist ein wunderbares Format und ich unterstütze sie gerne, weil sie Frauen stärkt und sie ihnen unheimlich viel Mut macht. Ich meine, dass ein Besuch der *her*CAREER für alle Frauen ein Muss sein sollte, nicht zuletzt, weil sie hier große Netzwerke erschließen und für sich nutzen können.

Heidi Stopper
ehemalige Personalvorständin bei der ProSiebenSat.1 Media AG, Co-Autorin des Buches „Blondinen im Management“, heute erfolgreiche Unternehmerin

11. - 12. Oktober 2018 MTC, München

Die Karrieremesse für Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen und Existenzgründerinnen

www.her-career.com



© SUNG-HEE SEEWALD FOTOGRAFIE



Aimie Carstensen-Henze
Gründerin & CEO ArtNight GmbH, einer Plattform für kreative Events.



Dr. med. Dilek Gürsoy
Herzchirurgin, Klinikum Links der Weser. Sie war die erste Frau in Europa, die einem Patienten ein komplettes Kunstherz einsetzte.



Dr. Katarzyna Mol-Wolff
Chefredakteurin, Verlegerin und Geschäftsführerin EMOTION Verlag GmbH

kostenfreier Messeintritt*

beim Ticket-Kauf unter her-career.com/ticketshop

* Studenten/-innen erhalten kostenlosen Eintritt nach Online-Registrierung und Vorlage ihres gültigen, personalisierten Studentenausweises vor Ort

Sponsor
Deutsche Hochschulwerbung

Hauptmedienpartner
emotion

UNIGLOBALE

Startup Valley news

her CAREER @Night
11. Okt. 2018

Der Netzwerkevent mit über 40 Table Captains! Anmeldung unter her-career.com/atNight

#herCAREER

Der Legal Tech-Pionier. Prof. Dr. Stephan Breidenbach ist nicht nur einer der angesehensten Wirtschaftsmediatoren Deutschlands. Der Rechtsprofessor von der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt an der Oder zählt auch zu den Vordenkern digitaler Innovationen in der Arbeit von Juristen. Im Interview erklärt er, warum an Legal Tech kein Weg vorbeiführt und wo die großen Vorteile der digitalen Standardisierungen liegen. Die Fragen stellte André Boße.

Dr. Stephan Breidenbach

Der Professor im Interview.





”

Jedenfalls wird jede Form von repetitiven Elementen in juristischen Tätigkeiten im ersten Schritt industrialisiert werden.“

Herr Prof. Dr. Breidenbach, Sie verwenden in Ihren Blogs zum Thema Legal Tech Begriffe wie Industrialisierung und Fertigungsstraße. Handelt es sich dabei um Formulierungen, die einigen Kollegen Kopfschmerzen bereiten, weil sie sich als Juristen und mit ihrer Arbeit bei diesen industriellen Fabrik-Metaphern nicht wiederfinden?

Jede Berufsgruppe, die aus einer technischen Entwicklung heraus mit der Standardisierung ihrer Tätigkeit konfrontiert wird, hat damit zu Beginn Schwierigkeiten. Denn die Vorstellung, dass die eigene hochgeschätzte Arbeit aus wiederkehrenden Situationen, Bausteinen und Textelementen besteht, ist für viele gewöhnungsbedürftig. Nicht nur für Juristen.

Ergibt sich daraus für Juristen ein Akzeptanzproblem beim Thema Legal Tech oder haben sich die Juristen mittlerweile daran gewöhnt, dass ihr Beruf wie viele andere auch standardisierbar und automatisierbar ist?

Die Entwicklung geht sehr schnell. Das von mir beschriebene anfängliche Akzeptanzproblem verschwindet gerade in vielen Organisationen und Kanzleien. An seine Stelle tritt die Einsicht, dass die Juristen lieber diese Entwicklung mitgestalten wollen, als sich ihr auszuliefern. Selbstverständlich gibt es immer noch eine sehr große Gruppe von juristischen Berufsträgern, die hoffen oder auch glauben, dass diese Welle vorübergeht.

Sie glauben das nicht?

Nein. Digitalisierung ist jedoch keine Modeerscheinung, sondern ein Phäno-

men, das unsere Gesellschaft und damit auch sehr viele Berufe grundlegend verändert.

Abseits der digitalen Fertigungsstraße, entlang derer viele juristische Arbeiten digital abgearbeitet werden können: Wann und wo ist der juristische Denker noch gefragt?

Der juristische Sachverstand ist mehr gefragt denn je! Die Erstellung dieser digitalen Produkte verlangt eine bisher nicht gekannte Präzision und Prozessorientierung innerhalb der juristischen Arbeit. Gute Juristen sind hier gefragt.

Also Entwickler von Legal Tech-Lösungen?

Genau. Dafür müssen sie aber noch besser ausgebildet werden.

Blicken wir auf die positiven Effekte von Legal Tech: Welche konkreten Vorteile ergeben sich für die Arbeit der Juristen, wenn sie die Digitalisierung voll ausschöpfen?

Schon die erste Stufe in der Digitalisierung, also die Industrialisierung oder auch Standardisierung auf hohem Niveau, macht die Arbeit des Juristen um ein Vielfaches effektiver. Verträge, Schriftsätze und Dokumente werden in einem Bruchteil der bisherigen Zeit generiert und transparent verwaltet. Der entscheidende Vorteil entwickelt sich daraus, dass Legal Tech die Qualitätskontrolle verlagert – nämlich in die Konzeptionsphase der Erstellung digitaler Produkte: Nicht jeder macht alles, sondern die jeweils besten Spezialisten erstellen ein digitales Produkt, das viele

andere dann mit Verstand nutzen können. Das bedeutet einen erheblichen Anstieg an Qualität.

Wird der Jurist damit zum Anwender?

Man muss eines beachten: Mandanten suchen keine Anwälte, sondern in erster Linie suchen sie nach Lösungen für ihre Herausforderungen und Probleme. Nehmen wir das Beispiel eines Fluggastes, dessen Flieger drei Stunden Verspätung hat. Dieser Mensch sucht keinen Anwalt, auch wenn er das vielleicht so sagt. Nein, er wünscht sich eine Entschädigung. Aus diesem Bedürfnis des Mandanten heraus lassen sich Anwendungen, Produkte und Angebote entwickeln.

Und neue Märkte erschließen.

Ja, weil bislang wenig lukrative Tätigkeiten des Anwaltes durch Legal Tech in einen lukrativen Markt verwandelt werden: Mit Hilfe der Technik werden die Bedürfnisse und Wünsche des Mandanten in den Vordergrund gestellt. Der erste Ansatz ist, ihm eine Lösung zu bieten.

Bei allen klugen Gedanken über die Digitalisierung: In sehr vielen juristischen Bereichen ist das Fax-Gerät weiterhin das Kommunikationsmittel Nummer eins, wenn es um wichtige Schriftstücke geht. Erst gerade wurde die Einführung einer digitalen Plattform in Köln zurückgestellt, weil es technische Probleme bei den Gerichten gab. Hinkt die technische Struktur in Deutschland hinterher?

Ja, jedenfalls was die Gerichte angeht. Einzelne Organisationen und Kanzleien arbeiten dagegen bereits mit hervorragender IT-Struktur. Soweit es große Organisationen oder gar die öffentliche Hand betrifft, benötigen wir tatsächlich einen massiven Innovationsschub.

„Mein Rat: Suchen Sie sich einen Arbeitgeber oder eine Organisation, in der sie nicht die Zukunft verschlafen!“



Foto: Fotolia/mas3r



Foto: Stephan Breidenbach

Schlägt dennoch die Stunde der jungen Juristen, die juristisches Denken mit IT-Kenntnissen und vor allem auch digitalem Know-how aus Ihrer Lebenswelt verbinden?

Ja, vorausgesetzt sie verbinden ihre technischen Einsichten mit präzisiertem juristischem Denken. Davon braucht es mehr – und nicht weniger.

Was raten Sie einem jungen Juristen, der mit Ideen zu Legal Tech und zur Digitalisierung in einer Kanzlei oder an einem Gericht einsteigt, dann aber merkt, dass sehr viele Kollegen noch lange nicht so weit sind und seine innovativen Ideen bremsen?

Mein Rat: Suchen Sie sich einen Arbeitgeber oder eine Organisation, in der sie nicht die Zukunft verschlafen! Oder, wenn Sie Unternehmergeist mitbringen: Machen sie sich selbstständig!

Wie könnte denn die Juristen-Arbeitswelt 4.0 aussehen, analog zur Industrie 4.0, welches Szenario mit Blick auf eine vollkommene Digitalisierung ist Ihrer Ansicht nach vorstellbar?

Niemand konnte bei der Erfindung des Buchdrucks voraussehen, welche Konsequenzen diese Innovation haben würde. Das gleiche gilt für die Digitalisierung. Jedenfalls wird jede Form von repetitiven Elementen in juristischen Tätigkeiten im ersten Schritt industrialisiert werden – und dann in einem zweiten Schritt mit künstlicher Intelligenz angereichert. Das wird unter anderem bedeuten, dass das Recht in digitale Transaktionen und Prozesse eingebettet wird, man spricht hier von „Embedded Law“: Viele IT-Produkte enthalten dann, eingebaut in die Software, eine vertragliche Limitierung. Das wird eine großflächige Entwicklung werden.

ZUR PERSON

Prof. Dr. Stephan Breidenbach arbeitet als Hochschullehrer, Mediator und Unternehmer. Zu seiner Expertise zählen die Innovationen im Bereich Legal Tech. Er hat den Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Zivilprozessrecht und Internationales Wirtschaftsrecht an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt an der Oder inne, ist Professor für Mediation an der Universität Wien und hatte Gastprofessuren unter anderem in Peking, St. Gallen und Klagenfurt. Seit Mitte der 1990er-Jahre ist Stephan Breidenbach als Wirtschaftsmediator und Schiedsrichter in nationalen und internationalen Wirtschaftsstreitigkeiten tätig. Zusammen mit dem Hirnforscher Gerald Hüther hat er die Initiative „Schule im Aufbruch“ gegründet. Stephan Breidenbach ist mit der Anthropologin, Autorin und Internetunternehmerin Joana Breidenbach verheiratet und hat zwei Kinder.

BERLIN LEGAL TECH

Mitte Februar 2018 fand die zweite Berlin Legal Tech statt, ein in Deutschland einzigartiges Event im Legal Tech-Bereich unter der Leitung von Prof. Dr. Stephan Breidenbach und dem auf Blockchain-Technologie spezialisierten Rechtsanwalt und Unternehmer Florian Glatz. Die drei großen Themen des Events waren Industrialisierung, Künstliche Intelligenz und Blockchain. Breidenbach und Glatz sind auch Autoren des Standardwerks „Rechtshandbuch Legal Tech“. Mehr Informationen zur Konferenz und dem begleitenden Hackathon unter www.berlinlegal.tech.

BUCHTIPP

Stephan Breidenbach, Florian Glatz: Rechtshandbuch Legal Tech. C.H. Beck 2018.



Blockchain, Smart Contracts und Recht

Die Blockchain-Technologie bietet über die selbstausführenden Smart Contracts interessante Möglichkeiten und enormes Potenzial zur Ausführung digitaler Verträge. Juristen haben hier die Chancen, aber auch die Rechtsfragen und Risiken zu bewerten, einschließlich der Frage, ob der Gesetzgeber Hilfestellung leisten muss.

Von **Dr. Alexander Duisberg**,
Partner bei Bird & Bird LLP

Die Blockchain-Technologie bietet über den „distributed ledger“ sehr hohe Sicherheit in den Bestand und die Nachvollziehbarkeit elektronischer Transaktionen, ohne dass es dazu einer vertrauenswürdigen Zentralinstanz bedarf. Von den Kryptowährungen abgesehen, befindet sich die Erörterung der praktischen Anwendungen erst am Anfang – von registerähnlichen Anwendungen über Supply-Chain-Management und Logistik-Anwendungen bis hin zu allen möglichen Smart Contracts im Internet der Dinge: zum Beispiel Elektroautos, die selbstständig an Ladestationen bezahlen oder Haushaltsgeräte, die nicht nur Defekte melden, sondern auch deren Reparatur veranlassen. Manches geht davon sehr gut ohne die Blockchain, für andere Szenarien bietet sie echte Vorteile.

Smart Contracts erlauben es den Parteien, auf den zwingenden binären Ausführungsbefehl („wenn-dann“) zu setzen, ohne die Vertrauensbeziehung über die Vertragsanbahnung zusätzlich abzusichern („wer sagt mir, dass mein Kunde zahlt?“). Smart Contracts setzen aber nicht das Zivilrecht oder regulatorische Rahmenbedingungen für Rechtsgeschäfte außer Kraft. Es entsteht damit ein interessantes Spannungsfeld: Was ist, wenn das Kausalgeschäft fehlerhaft ist oder sich zum Beispiel durch Anfechtung nachträglich (ex tunc) oder wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot von vornherein

als nichtig herausstellt? Hat der Erklärende einen Anspruch auf Rückabwicklung beziehungsweise Durchführung einer „reverse transaction“ und wie weit reicht ein solcher Anspruch „in der Kette“ zurück? Gegen wen richtet sich sein Anspruch beziehungsweise wie kann er durchgesetzt werden, wenn die Vertragsparteien auf der Blockchain nicht namentlich zu erkennen sind? Was ist mit unbestimmten Rechtsbegriffen, die im Kausalgeschäft angelegt beziehungsweise durch Auslegung anwendbar sind („nach Treu und Glauben“, „in angemessener Frist“, etc.)? Braucht es womöglich einen Streiterledigungsmechanismus in der Blockchain selber? Muss dazu der Gesetzgeber tätig werden und wenn ja, wie – wenn doch die Blockchain nicht an Ländergrenzen haltmacht? Was wird aus dem Datenschutz und den Betroffenenrechten – etwa auf Löschung, wenn personenbezogene Daten in der Blockchain abgelegt sind?

Das alles sind echte Zukunftsfragen. Wir Juristen – insbesondere die Nachwuchsjuristen – müssen dafür tragfähige Lösungen entwickeln, damit das Recht die Innovation unterstützt und nicht blockiert. Wer also meint, dass Jura nur aus Vorgeprägtem besteht, unterschätzt die Schlüsselrolle der Juristen in der Gestaltung unserer Zukunft. Das macht den Beruf des Technologie-Anwalts unglaublich interessant und fordernd.



MASTER OF SCIENCE REAL ESTATE MANAGEMENT + CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT

PROJEKTENTWICKLUNG | PROJEKTMANAGEMENT | REAL ESTATE MANAGEMENT

INTERDISZIPLINÄRES BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT ÜBER DEN GESAMTEN LEBENSZYKLUS

Der Masterstudiengang Real Estate Management + Construction Project Management (REM + CPM) ist ein berufsbegleitender Studiengang, also für alle interessant, die sich neben ihrer beruflichen Tätigkeit interdisziplinäres Wissen über den gesamten Lebenszyklus von Immobilien aneignen wollen.

Von der Projektentwicklung über das Projektmanagement bis hin zum Real Estate- und Facility Management stattdet REM + CPM die Teilnehmer mit einem disziplinübergreifenden Wissensspektrum aus, das es ihnen erlaubt, über alle Lebenszyklusphasen hinweg tätig zu werden.

Immobilienwirtschaftliche Kenntnisse werden ebenso vermittelt, wie juristische und technische Kenntnisse, die helfen Gesamtzusammenhänge besser zu beurteilen und richtige Entscheidungen zu treffen.

In 12 Modulen lernen die Studierenden von mehr als 80 renommierten Dozenten. Sie erwerben sowohl technische als auch kaufmännische Kompetenzen. Immobilienmanagement und Unternehmensführung gehören ebenso zu den Inhalten, wie die Stärkung der Methoden- und Sozialkompetenz, um Mitarbeiter oder Teams besser führen zu können. Mit zwei Auslandsmodulen sind die Studierenden auch international gut gerüstet. Mehr als 200 Absolventen stehen dafür, dass der Masterstudiengang REM + CPM entscheidende Karrierevorteile verschafft.

BERUFSBEGLEITEND STUDIEREN.
KOMPETENZEN FÜR DIE ZUKUNFT ERWERBEN.

www.rem-cpm.de



Foto: Fotolia/James Theew

Recht und Integrated Industry

Technische Weiterentwicklungen

machen auch vor dem Recht und dem Rechtsanwender nicht halt. Zu den diskutierten Fragen gehört unter anderem die sowohl wissenschaftlich als auch praktisch interessante Diskussion, wem Daten gehören. Grund hierfür ist, dass eine klare Antwort aus rechtlicher Perspektive bislang schwerfällt.

Von **Daniel van Geerenstein**, LL.M. (CESL, Beijing/Hamburg), stellvertretender Leiter der Abteilung Recht des VDMA / Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Während die üblichen Kategorien von Eigentum und Besitz bei physischen Gegenständen meist problemlos rechtliche Zuordnungen ermöglichen, ist dies bei digitalen Daten schwieriger. So fallen Daten mit Personenbezug unter den eigentlichen Datenschutz: das Bundesdatenschutzgesetz und die europäische Datenschutzgrundverordnung.

Daten hingegen, die keinen Personenbezug aufweisen, können, je nach Kontext, in dem sie entstehen, geschützt sein. Hierbei kommen zum Beispiel gewerbliche Schutzrechte, das Urheberrecht – unter anderem das Recht des Datenbankherstellers, Rechte an Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, et cetera in Frage. Ein absolutes Recht, also ein Dateneigentum, welches gegenüber jedem anderen gilt, gibt es allerdings per se nicht.

Dies führt die beteiligten Parteien wie Hersteller und Zulieferer, aber auch Händler und Endkunden zur berechtigten Frage: Wem sind die Maschinendaten zugeordnet? Sinnvoll erscheint, die Frage auf der vertraglichen Ebene zwischen den Akteuren zu lösen: Unternehmen setzen vermehrt auf eine explizite vertragliche Regelung der Datenzuordnung beziehungsweise des Datenzugangs.

Daten und Prozesse

Die Auswirkungen auf den heutigen Juristen werden damit deutlich: Zum einen muss zukünftig diese Komponente bei der Vertragserstellung beachtet werden. Zum anderen sind verstärkt die technischen Experten einzubeziehen, damit die technischen Zusammenhänge in ausreichendem Maße Einzug in die Vertragserstellung finden. Hintergrund ist, dass es sehr darauf ankommen wird, welche Daten genau durch welche Prozesse anfallen beziehungsweise erhoben werden.

So wird man zum Beispiel Sensordaten oftmals nicht gleichsetzen können mit anderen Daten, die etwa ein ERP-System erhält. Hier wird es seitens der Vertragsparteien auch unterschiedliche Interessenslagen geben, sodass der allgemeine Verweis auf „die Daten“ in Verträgen zu weit gefasst sein wird.

Sinnvoll ist es, daher zunächst eine Kategorisierung und Definition der Daten vorzunehmen, welche danach der einen oder der anderen Partei vertraglich zugeordnet werden. Auch die Vergabe von Nutzungsrechten an den Daten und der (technische) Schutzmaßstab findet hier Platz. Diese Vorgehensweise ermöglicht einen fairen Ausgleich der Interessen der Parteien.

Aktiv für Arbeitgeber

Sie möchten Verantwortung in einem Arbeitgeberverband übernehmen?

Juristin/Jurist gesucht!

Für die spannenden Herausforderungen bei uns suchen wir insbesondere Absolventen (m/w) der Rechtswissenschaften, die wir während des Referendariats betreuen oder die das Mentorenprogramm für den Geschäftsführungsnachwuchs (GFN) bei uns durchlaufen wollen.

In zwei Jahren lernen Sie durch wechselnde Einsätze in unseren Mitgliedsverbänden die facettenreiche Verbandswelt kennen. Dabei werden Sie von erfahrenen Kollegen (m/w) betreut.

Sie erhalten Einblicke in Aufgaben und Arbeitsweisen der Arbeitgeberverbände im Zusammenspiel mit Unternehmern, Sozialpartnern, Politikern, Beamten sowie der Presse. Typischerweise wechseln Sie nach dem GFN-Programm in einen unserer Verbände, da Ihnen diese vielversprechende Aussichten für Ihren weiteren Berufsweg bieten.

Interesse?

Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung. Mehr über uns als Arbeitgeber erfahren Sie unter www.bda-karriere.de.



Die BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Branchenübergreifend setzt sie sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind.





Foto: Fotolia/adam21

Recht und E-Health

Der technische Fortschritt und die Digitalisierung verändern das Gesundheitswesen schon seit geraumer Zeit grundlegend. Aus rechtlicher Sicht geht es nicht nur darum, Antworten auf die sich daraus ergebenden Fragen zu finden, sondern auch mit der fortlaufenden Weiterentwicklung Schritt zu halten.

Von Prof. Dr. Ulrich M. Gassner,
Leiter der Forschungsstelle für E-Health-
Recht (FEHR) an der Universität Augsburg

Die **Technologisierung** und Digitalisierung haben nicht nur unser alltägliches Leben, sondern auch die Medizin umgewälzt. Dabei könnten die Anwendungsbereiche vielfältiger nicht sein. Die Entwicklung hat disruptiven Charakter. Ein prominentes Beispiel hierfür sind Health-Apps. Mittlerweile ist es für viele selbstverständlich, ihre gesundheitlichen Daten zu erheben und zu nutzen, sei es beim Tracking der zurückgelegten Laufdistanz, bei der Überwachung der Herzfrequenz oder des Blutzuckerspiegels oder auch bei der bloßen Erfassung der täglich zugeführten Kalorien. Dabei ist längst nicht mehr nur das Smartphone das dominierende Endgerät, vielmehr ist eine umfassende Verknüpfung und Vernetzung mit etwa Fitness-Armbändern und Smartwatches zu beobachten. E-Health findet jedoch nicht nur im privaten Bereich statt: Im öffentlichen Gesundheitswesen wird nicht erst seit dem E-Health-Gesetz versucht, die Potenziale der Digitalisierung zu nutzen. Dies geschieht derzeit beispielsweise mit der Einführung der elektronischen Gesundheitskarte, die nicht nur die auf den bisherigen Krankenversicherungskarten gespeicherten Informationen enthält, sondern etwa auch Notfallversorgungsdaten oder Daten zur persönlichen Arzneimittelverträglichkeit speichern kann. Insbesondere

ökonomisches Potenzial besteht beim Einsatz von elektronischen Arztbriefen und der Digitalisierung der ärztlichen Dokumentation. Doch auch bei der medizinischen Behandlung an sich sorgt die „digitale Revolution“ für Veränderungen. Neben der Weiterentwicklung der Medizintechnik betrifft das im Allgemeinen die Verbesserung der Infrastruktur in Arztpraxen und Krankenhäusern und im Speziellen die Gerätevernetzung im OP-Saal.

In rechtlicher Hinsicht sind all diese Neuerungen betreffend viele verschiedene juristische Materien einschlägig, die es zu beachten und zu verknüpfen gilt. Die wahrscheinlich wichtigste Materie ist das Datenschutzrecht. Die Digitalisierung des Gesundheitswesens fußt auf der Erhebung und/oder Nutzung sensibler Gesundheitsdaten. Für den mit E-Health befassten Juristen ist daher meist zuallererst zu prüfen, ob die datenschutzrechtlichen Anforderungen eingehalten werden. Des Weiteren gilt es etwa das Sozialrecht – zum Beispiel bei der elektronischen Gesundheitskarte, das Medizinproduktrecht, Health-Apps sind oft Medizinprodukte und benötigen eine Zertifizierung, oder das ärztliche Berufsrecht, welches zum Beispiel ein Fernbehandlungsverbot enthält, zu beachten.

Ihre Ausbildung hat bei uns Priorität.

Sarah Roth, Senior Recruiting Specialist

Wir suchen regelmäßig an allen Standorten

Referendare, wissenschaftliche Mitarbeiter und Praktikanten

Sie sind fortgeschrittener Jurastudent (m/w)? Oder haben Sie erfolgreich Ihr erstes Staatsexamen abgeschlossen und stehen am Anfang Ihres Referendariats?

Wir sind immer an herausragenden Juristen (m/w) interessiert.
Das gilt für alle Rechtsgebiete und sämtliche Standorte.

Bei Gleiss Lutz erwartet Sie das perfekte Umfeld für Ihre Karriere an der Marktzspitze.
Wir freuen uns auf Sie!

Mehr auf gleisslutz.com/karriere/



Foto: Fotolia / zappphoto

Amazon Alexa, autonomes Fahren und die „Smart Factory“, in der das im Herstellungsprozess befindliche Produkt seine Fertigungsinformationen selbst kennt – hinter all dem steckt künstliche Intelligenz, also Software mit selbstlernenden Algorithmen. Die Rechtsentwicklung hinkt hier hinterher. Und so muss man sich im „Neuland“ häufig mit einem unzureichenden Instrumentarium behelfen.

Von **Dr. Torsten Kraul**, LL.M. (London), Rechtsanwalt bei Noerr LLP

Roboter im Recht

Die Digitalisierung hat einen enormen Bedarf an anwaltlicher Beratung geschaffen, der noch unzureichend abgedeckt ist und große Chancen für junge, digital-affine Berufseinsteiger bietet. Jenseits ausgetrampelter Pfade lassen sich Innovationen mitgestalten und Neugier und Offenheit können Erfahrung oft überwiegen. Zu den aussichtsreichsten Entwicklungen gehören künstliche Intelligenz und Robotik, die eine Vielzahl an Rechtsfragen aufwerfen: Wie werden Verträge zwischen Maschinen geschlossen? Was passiert, wenn ein Roboter „durchdreht“? Wem gehören die Daten?

Zunehmend können Verträge ohne menschliche Beteiligung geschlossen werden. So kann etwa eine Maschine ein Ersatzteil bestellen oder die Wartung beauftragen. Verträge beruhen aber auf Willenserklärungen, die das Recht nur Menschen zubilligt. Die Erklärungen müssen also auf eine menschliche Willensbetätigung zurückzuführen sein. Der Nutzer selbst gibt die konkrete, auf den Vertragsschluss gerichtete Erklärung jedoch nicht ab. Es wird deshalb die Heranziehung verschiedener allgemeiner Grundsätze diskutiert. Hierzu gehört die Botenschaft, die Stellvertretung und die „Blanketterklärung“, bei der die Willensbetätigung des Nutzers beim Einsatz des Systems bereits als ausreichend für die Zurechnung angesehen wird.

Ähnliche Fragen stellen sich im Schadensfall. Gesetzlich kann der Anbieter als Hersteller nach dem Produkthaftungsgesetz verschuldensunabhängig haften. Aufgrund der Komplexität solcher Systeme erscheint es nicht als in jedem Fall angemessen, den Nutzer in die Haftung zu nehmen. Herangezogen werden könnten etwa die Grundsätze für Erfüllungsgehilfen, Verrichtungsgehilfen, der Aufsichtspflicht oder der Tierhalterhaftung. In der Zukunft erscheint sogar die Schaffung einer eigenen Rechtspersönlichkeit für autonome Systeme als denkbar – es wäre die Geburt der „E-Person“.

Während personenbezogene Daten umfassenden Regelungen unterliegen, ist die Frage nach Rechten an Industriedaten völlig offen. Dies ist sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene Gegenstand intensiver Auseinandersetzungen, bei der sich zwei Extrempositionen gegenüberstellen. Sollen solche Daten frei zugänglich sein und jedem zu Gute kommen („Open Data“) oder eher die Investitionen desjenigen, der die Daten geschaffen hat, honoriert werden?

Das Betätigungsfeld „Digital Law“ ist also vielfältig und herausfordernd. Und die Entwicklung hat gerade erst begonnen. Langeweile ist also sicher ausgeschlossen.



Wir setzen uns selbst hohe Ziele und bilden Referendare und Berufsanfänger (m/w) zu selbstbewussten, unternehmerisch denkenden Persönlichkeiten aus, die auf hohem Niveau anwaltlich beraten können. Das Beratungsspektrum der Sozietät umfasst nahezu sämtliche für die Unternehmenspraxis relevanten Rechtsgebiete. In allen Fachbereichen arbeiten Spezialisten auf Ihrem Gebiet, die sich fachbereichsübergreifend zu Praxisgruppen mit außerordentlicher Expertise zusammenschließen, um den Mandanten eine Full-Service Rechtsberatung auf höchstem Niveau zu bieten. Zu unseren Mandanten zählen Start-ups, kleine und mittlere Firmen ebenso wie im DAX, MDAX oder an ausländischen Börsen notierte Gesellschaften. Bei uns können Sie daher Ihre Expertise in dem für Sie passenden Fachbereich entwickeln.

Wenn Sie Profi werden wollen, freuen wir uns jederzeit auf Ihre Bewerbung. Insbesondere suchen wir aktuell Referendare (m/w) für folgende Dezernate:

- Bankrecht- und Bankaufsichtsrecht, u. a. FinTech
- Gesellschaftsrecht

Hoffmann Liebs Fritsch & Partner Rechtsanwälte mbB ist mit rund 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten am Standort Düsseldorf tätig. Die Kanzlei berät seit 1979 mittelständische Unternehmen und internationale Konzerne ebenso wie die öffentliche Hand bei komplexen und anspruchsvollen wirtschaftsrechtlichen Mandaten.

Ansprechpartner für Referendare (m/w):
RA Dr. Volker Hees – Partner
T: +49 211 51882-135
volker.hees@hlfp.de

Ansprechpartner für Berufsanfänger (m/w):
RA Marcel Kirhhartz – Partner
T: +49 211 51882-110
marcel.kirhhartz@hlfp.de

„Häufig empfohlene Kanzlei in D'dorf, die als Rundumberaterin für den Mittelstand einen hervorragenden Ruf hat.“

„Ihre einst auf Outbound angelegte China-Praxis erlebte zudem eine Renaissance: Inzwischen hat sie 4 chin. Anwälte, die chin. Mittelständler bei ihren Aktivitäten in Dtl. betreuen.“

**JUVE Handbuch Wirtschaftskanzleien
2016/2017/2018**

Besuchen Sie uns auf XING:
xing.com/company/hlfp

**Hoffmann Liebs Fritsch & Partner
Rechtsanwälte mbB**
Kaiserswerther Straße 119
40474 Düsseldorf

Interview



Foto: Haerting

„Der Markt an Experten ist leergefegt“



Die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) trat am 24. Mai 2016 in Kraft, ab dem 25. Mai 2018 ist sie anzuwenden. Dr. Martin Schirnbacher, Fachanwalt für IT-Recht, erklärt die wesentlichen Inhalte der Verordnung, weist auf Knackpunkte hin und gibt einen Karriereausblick für Juristen, die sich mit dem Datenschutz beschäftigen.

Die Fragen stellte **Christoph Berger**

ZUR PERSON

Dr. Martin Schirnbacher ist Rechtsanwalt bei Härting Rechtsanwälte in Berlin und Fachanwalt für IT-Recht. Zudem ist er unter anderem Co-Chair des Technology Law Committee der International Bar Association und Mitglied des Fachwaltausschusses für den Fachanwalt für Informationstechnologierecht der Rechtsanwaltskammer Berlin.

Herr Dr. Schirnbacher, was sind die Gründe für die Einführung der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung, kurz DSGVO?

Bei der DSGVO handelt es sich um europäisches Recht, es ist eine EU-Verordnung, die weitgehend unterschiedslos in allen EU-Ländern gelten soll. In der Theorie sollen mit ihr alle Unternehmen in der EU das gleiche Recht haben. Zudem war ein Ansatz, dass man den Datenschutz auf ein neues digitales Level hebt, in dem Themen wie Big Data oder digitales Arbeiten von Zuhause mit abgedeckt werden. Das ist aber nur schlecht gelungen. Der ganz große Wurf ist die DSGVO daher nicht, vielmehr hat man vor allem bisher geltendes Recht fortgeschrieben. Europaweit überlegen Juristen nun, was uns das neue Recht eigentlich in Bezug auf neue Techniken sagt. Jede Woche erscheinen neue juristische Aufsätze und Blog-Beiträge, in denen zum Beispiel gefragt wird: Wie sieht es aus mit künstlicher Intelligenz und Datenschutz? Befriedigende Lösungen gibt es nicht.

Sie haben es gesagt: Es wurde vor allem geltendes Recht fortgeschrieben. Gibt es trotzdem wesentliche Neuerungen?

Unternehmen, die bisher compliant waren und alles umfangreich dokumentiert haben, haben möglicherweise überhaupt nicht so viel zu tun. Eine wesentliche Veränderung des neuen Rechts ist aber, dass sich der Fokus ändert: Bisher ging es vor allem darum, nichts falsch zu machen. Nun können Behörden anlassfrei zum Beispiel Fragenkataloge verschicken, anhand derer

die Unternehmen nachweisen müssen, dass sie sich datenschutzkonform verhalten. Die Beweis- und Darlegungslast ändert sich somit. Das führt zu umfangreichen Dokumentationen, aus denen ersichtlich wird, was man im Datenschutz alles macht. Was Neuerungen in Bezug auf die Digitalisierung betrifft, so gibt es nun zum Beispiel „Privacy by Design“ und „Privacy by Default“ als Schlagworte in der Verordnung – was in der praktischen Anwendung bisher aber noch keine große Rolle spielt. Dabei geht es darum, dass man sein gesamtes Datenschutzsystem so aufbaut, dass es mit möglichst wenig personenbezogenen Daten auskommt und jede Datenverarbeitung eine Zustimmung des Nutzers braucht. Und neu sind die horrenden Bußgelder, die bis zu vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes oder 20 Millionen Euro betragen können. In welchem Umfang von den Bußgeldern Gebrauch gemacht wird, weiß man momentan noch nicht.

Wen betrifft die DSGVO?

Alle Unternehmen sind von der DSGVO betroffen. Es gibt wohl kein Unternehmen mehr, das keine elektronische Datenspeicherung hat. Sie gilt für Tischler mit zwei oder drei Angestellten wie für uns als Kanzlei mit gut 50 Leuten oder aber die großen Konzerne mit den vielfältigsten Datenschutz-Themen.

Wie sind die Unternehmen auf die DSGVO vorbereitet?

Sehr unterschiedlich. Wir bearbeiten Projekte seit Ende 2016. Eine Bank zum

Beispiel arbeitet mit 100 Leuten und uns seit diesem Zeitpunkt an der Umsetzung der Vorgaben. Sie sind sehr gut aufgestellt, selbst die haben aber Angst, dass sie es nicht bis zum Stichtag schaffen. Es gibt andere, auch zum Teil größere Unternehmen, die haben den Ernst der Lage noch nicht erkannt. Bei uns gehen derzeit jeden Tag Anfragen ein, Angebote für Datenschutzprojekte zu machen. Da wundere ich mich ein wenig über den späten Zeitpunkt. Wichtig ist diesbezüglich vor allem, dass die Unternehmen intern Ressourcen dafür schaffen: Man kann noch so ein toller Datenschützer sein, wenn man die Datenverarbeitungsvorgänge in den Unternehmen nicht kennt, nutzt dies nicht viel. Die Unternehmen müssen Zeit haben, zu den relevanten Fragen Rede und Antwort zu stehen.

Wie geht man als Jurist mit all den Unklarheiten um?

Man muss seinen Mandanten die Leitplanken aufzeigen, erklären, was das Gesetz sagt, um ihnen dann einen Rahmen innerhalb dieser Leitplanken zu geben, in denen sie sich möglichst sicher bewegen können. Beispiel Big Data: Überlegen Sie sich, welche Daten sie zu welchem Zweck sammeln und informieren Sie Ihre Kunden über das Datensammeln. Daraus ergibt sich dann natürlich ein gewisser Spielraum, in dem man agieren kann.

Brauchen Sie dafür Verständnis über die eingesetzten Technologien?

Man muss kein ITler sein, um im Datenschutz zu beraten, auch wenn ein

gewisses Grundverständnis natürlich hilft. Die Erwartung der Mandanten ist auch, dass man gewisse IT-Vorgänge kennt – zumindest die Basics. Programmieren müssen Sie nicht können.

Wie gehen Sie als Kanzlei mit der DSGVO um?

Auch wir haben ein DSGVO-Projekt und müssen dies neben all der Mandanten-Arbeit abarbeiten. Wir haben verschiedene IT-Systeme, Anwalts-Software oder auch Smartphones im Einsatz et cetera. Somit haben auch wir unsere Hausaufgaben zu machen.

Und wie bewerten Sie die Einstiegschancen für Juristen im Bereich des Datenschutzes?

Wenn man sich beeilt, hat man derzeit sehr gute Chancen, der Markt an Experten ist leergefegt. Perspektivisch gehen die Meinungen auseinander. Spannend wird sein, zu sehen, wie sich der Markt nach dem 25. Mai, wenn die großen Projekte abgeschlossen sind, entwickeln wird. Ich bin der Meinung, dass der Datenschutz wie Steuern und Arbeitsschutz zum Einmaleins der Unternehmen gehören wird. Wir haben auch Wirtschaftsjuristen, die das Thema bei uns bearbeiten – eine für mich durchaus ebenfalls sinnvolle Kombination. Klar ist aber: Viel größer als momentan könnte der Hype nicht sein.

Ab dem 25. Mai 2018 ist die DSGVO anzuwenden.

LINKTIPPS

Download-Seite der EU für die EU-DSGVO: <https://goo.gl/rFDtFY>

Dr. Martin Schirnbacher hat mit seinem Kollegen Nils Waldeck die bisherigen Verlautbarungen der Behörden zur DSGVO zusammengefasst: <https://goo.gl/3xi9LT>

HANDKOMMENTAR



Prof. Dr. Gernot Sydow (Hrsg.): Europäische Datenschutzgrundverordnung. Handkommentar. Nomos 2017.

Alternative Streitbelegungsverfahren

Alternative Streitbelegung ist momentan in Mode. Was sich allerdings hinter dem Begriff verbirgt, ist nicht ganz klar. Bisher hat das Thema in der juristischen Ausbildung auch noch keinen Platz. Zu Unrecht.

Der Hintergrund des Booms alternativer Streitbelegung ist einfach zu erklären: Gerichtliche Verfahren dauern lange und kosten viel. Ihr Ausgang ist öfters ungewiss. Daher sucht die Praxis nach neuen Wegen, Konflikte zu lösen.

Als Alternative zu Gerichtsverfahren kommen einmal schiedsgerichtliche Verfahren in Frage. Hierfür müssen Parteien in ihren Verträgen Schiedsklauseln vereinbaren. Sprich: Sie müssen verabreden, falls sie sich über den Vertrag streiten, ihre Konflikte vor einem Schiedsgericht zu lösen. Bei einem Schiedsgericht wählen die streitenden Parteien ihre Richter selber. Das hat den Vorteil, dass Branchen-Kenner über die Materie entscheiden können. Zudem haben die Parteien viel Freiraum, wie sie den Ablauf „ihres“ Verfahrens gestalten wollen. Beispielsweise können sie Vertraulichkeit für das Verfahren vereinbaren.

Man unterscheidet grob zwischen „ad hoc“-Verfahren, die die Parteien komplett selber in die Hand nehmen. Zum anderen können die Parteien auch vereinbaren, dass sie ein Schiedsverfahren

nach den Regeln einer bekannten Organisation durchführen wollen, wie der Internationalen Handelskammer (ICC) oder der Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit (DIS).

Neben der Schiedsgerichtsbarkeit versteht man unter „Alternativer Streitbelegung“ aber vor allem konsensuale, also einvernehmliche Streitbelegungsverfahren. Die wichtigsten sind hier die Schlichtung und die Mediation.

Im Rahmen von Schlichtungsverfahren schlägt eine neutrale Instanz (der Schlichter) zwischen den streitenden Parteien einen Kompromiss vor. Schlichtungsverfahren werden vom Gesetzgeber in vielen Bereichen als probates Mittel gesehen, um Gerichte zu entlasten. Es gibt seit kurzem sogar ein Verbraucherstreitbelegungsgesetz, in dem die Tätigkeit von Schlichtungsstellen geregelt ist.

Eine andere Möglichkeit, Konflikte zu lösen, ist die Mediation. Dabei handelt es sich um ein strukturiertes und freiwilliges Verfahren, in dem ein unabhängiger Mediator den Konfliktparteien hilft, selber eine Lösung zu finden. Anders als ein Schlichter ist es für einen Mediator unüblich, einen Vergleichsvorschlag zu machen. Schon gar nicht entscheidet der Mediator über den Streit.

Schon dieser kurze Abriss zeigt: Insgesamt ist die alternative Streitbelegung ein sehr interessantes und vielschichtiges Feld für Juristen, das auch in Zukunft weiter wachsen wird.

Von **Dr. Volker Schumacher**, Partner bei Lindenau Prior & Partner und Dozent für „Internationales Wirtschaftsrecht“ und „Wettbewerbs- und Kartellrecht“ an der FOM – Fachhochschule für Oekonomie & Management





akademika 18

Die Job-Messe

08. - 09.05.18



Messezentrum Nürnberg

Kooperationspartner



karriereführer

Medienpartner



- Für Studenten, Absolventen und Young Professionals
- Jobs, Direkteinstieg, Trainee Stellen, Praktika, Abschlussarbeiten
- Schwerpunkte Ingenieurwissenschaften, Informatik, Wirtschaftswissenschaften
- Viele kostenlose Besucher-Services: Karriere-Coaching, Bewerbungsunterlagen-Check, Social-Media-Check, Bewerbungsfotos, Bus-Shuttle von vielen Hochschulen
- Teilnahme für Absolventen und Studenten kostenlos

Karriepartner

Deutschland
Land der Ideen



Veranstalter



WISO-FÜHRUNGSKRÄFTE-
AKADEMIE



Foto: Fotolia/anya.berkut

Interkulturelle Kompetenz für Juristen

In einer globalisierten Welt werden auch Juristen zunehmend mit grenzüberschreitenden Sachverhalten und damit auch mit Menschen aus anderen Kulturkreisen konfrontiert. Dies schafft auch für den Juristen und die Juristenausbildung neue Herausforderungen.

Von **Gabriele Schlegel**, Geschäftsführerin, Institut für nationale und internationale Kommunikation; Lehrbeauftragte der HS Bonn Rhein Sieg, und **Professor Dr. Klaus Peter Berger**, LL.M., CENTRAL, Universität zu Köln



BUCHTIPP: INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION

Interkulturelle Kompetenz gehört zu den Grundfertigkeiten und Schlüsselqualifikationen in der Wirtschaft, in internationalen Beziehungen, im schulischen Alltag. Heringers Standardwerk vermittelt linguistische Grundlagen interkultureller Kommunikation und Basiswissen.
Hans Jürgen Heringer: Interkulturelle Kommunikation. utb 2017.

Menschen aus einem vergleichbaren sozialen Umfeld teilen Verhaltensmuster beim Grüßen, Essen, Zeigen oder Nichtzeigen von Gefühlen, beim Umgang mit dem anderen Geschlecht etc. Begegnet der Jurist aber Verhandlungs- oder Gesprächspartnern aus anderen Kulturkreisen, ist neben dem fundierten juristischen auch interkulturelles Know-how gefragt. Interkulturelle Standards bei einem Geschäftsbesuch zu erwarten, programmiert aber Fettnäpfchen, die wir umgehen können. Dabei muss sich auch der Jurist bewusst werden, dass wir unterschiedliche Kommunikationsformen und ein Auseinanderdriften in puncto Statusdenken nicht nur in entfernten Kulturen, sondern auch in westeuropäischen Ländern finden. Frankreich, Italien, Niederlande und Skandinavien – diese Länder scheinen uns vertraut, und wir erwarten (unbewusst) vergleichbares Denken und Handeln. Unvorbereitet in unsere Nachbarländer zu reisen, um dort Verhandlungen zu führen, Präsentationen oder Vorträge zu halten, ist aber unprofessionell.

Interkulturelle Kompetenz beginnt dabei in uns selbst und in unserem Werte-Verhalten. Interkulturell versierte Persönlichkeiten halten Vorurteile zurück, beobachten sorgsam – ohne zu bewerten, agieren langsam und wählen einen international akzeptierten Sprachgebrauch. In der internationalen Kommunikation geht es letztlich um den Aufbau von Vertrauen. Vertrauen aufbauen heißt, dem Gegenüber zu vermitteln, dass sein/ihr Anliegen zu meinem eigenen wird. Dabei muss man

sich aber der ganz unterschiedlichen Auffassungen auch von für uns selbstverständlichen Dingen und Institutionen bewusst sein.

Ein typisches, für den Juristen sehr relevantes Beispiel: die Vertragstreue. In westlichen Ländern, deren Rechtssystem auf den römischen Rechtsprinzipien beruht, bleibt ein einmal geschlossener Vertrag mit seinen fixierten Einzelheiten gültig bis zum Ende seiner Laufzeit – egal, wie sich die Rahmenbedingungen verändern. Ganz anders in China, Indien und im arabischen Raum: grob beschrieben, fühlt sich ein Vertragspartner aus diesen Ländern zwar an die vertraglichen Einzelheiten gebunden, aber nur für den unmittelbaren Zeitraum nach Vertragsabschluss; wenn sich dann im Laufe der Zeit – zum Beispiel durch eine Finanzkrise oder einen Politikwechsel – die Rahmenbedingungen verändern, geht ein solcher Vertragspartner wie selbstverständlich davon aus, dass über den Vertragsinhalt wieder gesprochen werden muss. Ein Vertrag stellt sich nach dortigem Verständnis als ein „gelebter“ Organismus, nicht als eine „kalte“ Ansammlung von unabänderlichen Rechten und Pflichten der Parteien dar. Der deutsche Jurist muss verstehen, dass der Vertrag letztlich auf dem Gedanken des gegenseitigen Vertrauens der Vertragspartner beruht („my word is my bond“). Nur dem, der es schafft, sich jenseits des vertraglich Vereinbarten auf diese kulturell bedingten Erwartungen der anderen Seite einzustellen, wird es gelingen, auch im interkulturellen Kontext langfristige und stabile Beziehungen aufzubauen.

MIT RECHT KARRIERE MACHEN

Nutzen Sie die bundesweiten JURAcon-Karriere-Events, um unkompliziert mit interessanten Arbeitgebern Kontakt aufzunehmen, deren Angebote kennenzulernen und Bewerbungsgespräche zu führen.

Frankfurt

→ 8. Mai 2018
Kap Europa Frankfurt
Karrieremesse

München

→ 28. November 2018
BMW Welt
Karrieremesse



Bus-Shuttle-Angebot

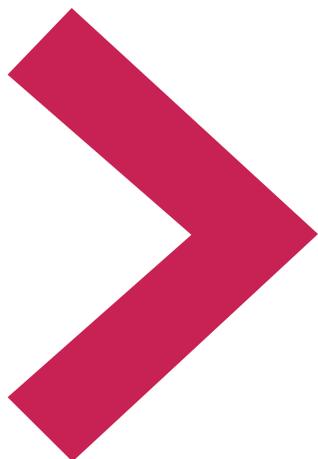
Bequem und kostenfrei zu ausgewählten JURAcon-Events anreisen! www.juracon.de/busshuttle

eReminder



Rechtzeitig erinnern lassen:
www.juracon.de/eReminder

www.juracon.de



Brauchen wir eine neue

digitale Ethik?

Die Meinungskommentare und Feuilletons sind aktuell voll von Forderungen, die eine spezielle digitale Ethik fordern. Wie sollte man auch sonst mit Phänomenen wie Hate Speech und Fake News umgehen?

Von **Achim Himmelreich**,
Vizepräsident Bundesverband Digitale
Wirtschaft (BVDW) e.V.

Die Forderungen nach Eindämmung und Regulierung und damit zusammenhängend nach einer digitalen Ethik sind menschlich. Aber sie sind zu einem guten Teil auch gefährlich. Denn: Wir benötigen keine neue digitale Ethik, wir besitzen bereits alle ethischen Maßstäbe und Regularien. Wir müssen sie nur auf die Digitalisierung anwenden – und dies ist bislang in erschreckendem Maße kaum geschehen. Daraus entsteht dringender Handlungsbedarf. Daher folgt eine kurze Darstellung der wichtigsten Handlungsfelder.

Netzneutralität und Redefreiheit

Das Internet entwickelt sich zum weltweit umfassenden Medium, in dem alle maßgeblichen Diskussionen geführt werden. Die Bedeutung der digitalen Medien, sowohl qualitativ und vor allen Dingen quantitativ, übertrifft mittlerweile die aller anderen Medien. Und diese Entwicklung geht mit atemberaubender Geschwindigkeit weiter. Es ist daher für eine offene und freie Gesellschaft geboten, dass niemand einen privilegierten Zugang zum Internet hat oder seine freie Meinungsäußerung im Internet eingeschränkt wird. Immer wieder wird aus ökonomischen oder anderen Gründen die Aufhebung oder Einschränkung verlangt. Dies ist gefährlich, weil es unsere freien, demokratischen Gesellschaften in ihrer Substanz treffen wird. In Artikel 19 der Erklärung der Menschenrechte sowie im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte von 1966 wird die Redefreiheit als unveräußerliches Recht garantiert. Jenseits der internationalen Gesetze war es der erste Zusatzartikel der US-amerikanischen Verfassung und die sich auf ihn berufenden Gerichtsurteile, die immer das stärkste Bollwerk gegen Angriffe auf die Redefreiheit gebildet haben. Und Redefreiheit ist auch im Internet außerordentlich weit zu fassen – eine Einschränkung muss sehr gut begründet sein, auch wenn viele Äußerungen im Netz für einen zivilisierten Menschen schwer zu ertragen sind. Man sollte aber dem Vorschlag von Timothy Garton Ash folgen, zwischen Hassrede und gefährlicher Rede zu differenzieren.

Überhaupt besitzen wir in unseren freien Gesellschaften bereits alle notwendigen Gesetze zum Schutz der Persönlichkeitsrechte. Allerdings haben wir ein Vollzugsdefizit, insbesondere mit Blick auf die Anonymität vieler Autoren, die eine gefährliche Rede ins Netz stellen. Hier müssen wir dringend neue technologische Prozesse diskutieren, die aber eben nicht die Redefreiheit als unantastbares Gut im Zuge eines Kollateralschadens einschränken.

Demokratie und politische Teilhabe

Das Internet als weltweites Leitmedium und Diskussionsforum bestimmt immer mehr auch die politische Diskussion. Seit der Zeit der Aufklärung steht der mündi-



Foto: Fotolia/ stadtratte



WEITERBILDUNGSWORKSHOP „BIG DATA – RECHT UND ETHIK“

An der Hochschule der Medien wird der Weiterbildungsworkshop „Big Data – Recht und Ethik“ angeboten. An zwei Tagen wird darin eine komprimierte Einführung in das Datenschutzrecht sowie die Digitale Ethik vermittelt. Ziel des Workshops ist es, die Teilnehmer zu befähigen, Big Data Analytics aus juristischer und ethischer Perspektive kompetent zu beurteilen und Handlungsoptionen – zum Beispiel Ethics by Design – zu entwickeln.

Weitere Informationen unter:
[www.hdm-zertifikatskurse.de/
zertifikatskurse/big-data-recht-und-ethik](http://www.hdm-zertifikatskurse.de/zertifikatskurse/big-data-recht-und-ethik)



REDAKTIONS-TIPP

Michael Betancourt: Kritik des digitalen Kapitalismus. WBG 2018.

ge Bürger, der am politischen und gesellschaftlichen Leben in freier und unabhängiger Weise teilnimmt, im Zentrum unseres demokratischen Prozesses. Ohne diese Teilhabe ist das Konstrukt des Bürgers als Souverän Illusion. Dies bedeutet, dass in unserem digitalen Zeitalter ein Zugang zum Internet und das Wissen um eine souveräne Nutzung der Möglichkeiten eine unabdingbare Voraussetzung für ein Fortbestehen einer umfassenden Demokratie ist. Estland hat dies konsequent umgesetzt und dem Recht auf Internetzugang Verfassungsrang eingeräumt. Diesem Vorbild sollte gefolgt werden. Darüber hinaus leitet sich hieraus ab, dass digitale Bildung und die damit verbundene Medienkompetenz von überragender Bedeutung ist und defacto zu einem meritorischen Gut wird, dessen Bereitstellung eine prioritäre Pflichtaufgabe des Staates ist.

Internationalisierung und nationale Gesetzgebung

Der kanadische Medientheoretiker Marshall McLuhan sprach schon in der 60er-Jahren prophetisch von dem „weltweiten Dorf“, das sich gerade entwickelt. Mit dem Internet ist dies Realität geworden, mit all seinen schönen, aber auch unschönen Facetten. Darüber hinaus bestimmen allerdings immer weniger Unternehmen die Art und Weise, wie sich das Internet weiterentwickelt. Unsere Rechtsprechung und -verfolgung bleibt aber weitgehend in nationaler Verantwortung – bei so einem wichtigen Thema wie Datenschutz in Deutschland sogar auf Länderebene. Wenn wir das Primat des Rechts auch im Internet effektiv durchsetzen wollen, brauchen wir zwangsläufig mehr internationale, sanktionsfähige Kooperationen. Wir brauchen mehr Europa, mehr transatlantische Kooperation und mehr UNO, wenn wir den Konsequenzen einer Anwendung bestehender ethischer Prinzipien auf die neue digitale Wirklichkeit Folge leisten wollen.

Realität und Digitalisierung

Seit Platons Höhlengleichnis war die Frage „Was ist Wirklichkeit?“ eine der wichtigsten Fragen der Philosophie. Doch gerade in der letzten Zeit wird sie immer seltener gestellt. Dabei ist die Frage höchstaktuell und müsste intensiv diskutiert werden. Begriffe wie Augmented Reality oder die von dem einflussreichen Autoren Ray Kurzweil propagierte extreme Umkehrung des Begriffs („Wir werden bald hauptsächlich in einer virtuellen digitalen Welt leben, die ab und zu durch Eindrücke aus der physischen Realität angereichert wird“) verdeutlichen, dass wir hier vor einer ganz neuen Epoche stehen. Und dann ist da auch noch der Suchalgorithmus der weltweit größten Suchmaschine: ein Betriebsgeheimnis, eine Black Box. Hier brauchen wir staatliche Kontrollorgane nach dem Vorbild der amerikanischen FTC, die globale Netzwerke zu Analysen über ihre Suchergebnisse zwingen können.

Kurzum: „Wir benötigen keine neue digitale Ethik. Wir besitzen schon das gesamte Rüstzeug mit Immanuel Kants kategorischem Imperativ, Karl Poppers Offener Gesellschaft und John Rawls Theorie der Gerechtigkeit (und natürlich andere mehr). Wir müssen dies „nur“ auf die neue digitale Welt anwenden.“

Wahlstation Indien



Foto: Privat

Michael Peter, 27 Jahre,
Studium an der Bucerius Law School in Hamburg, Schwerpunkt Internationales Handelsrecht,
1. Staatsexamen im Sommer 2016,
Referendariat am Hanseatischen Oberlandesgericht, erste Wahlstation an der Deutsch-Indischen Handelskammer in Mumbai,
2. Staatsexamen für Frühjahr 2019 geplant

**BUCHTIPP ZUR EINSTIMMUNG AUF
INDIEN VON MICHAEL PETER**

Aravind Adiga: Der weiße Tiger. Dtv 2010.

Weitere Informationen zur
Deutsch-Indischen Handelskammer
unter: <http://indien.ahk.de>

Es ist der 28. Februar 2018. Letzter Tag von Michael Peters Wahlstation an der Deutsch-Indischen-Handelskammer in Mumbai, der weltweit sechstgrößten Metropolregion. Am Abend wird sein Flug zurück nach Deutschland gehen. „Momentan ist alles noch sehr frisch, ich bin ja noch hier“, sagt er. Drei Monate lebte und arbeitete er in einem Land, zu dem er im Vorfeld kaum Bezug gehabt hatte. „Während meines Studiums verbrachte ich ein Auslandssemester an der University Hong Kong. Das war auch schon exotisch“, wie er sagt, „aber nicht vergleichbar mit Indien.“ Das Zurechtkommen in Indien selbst nennt er daher auch als die Hauptherausforderung im letzten Vierteljahr. „Mumbai ist zwar die westlichste Stadt Indiens, doch vom Verkehr, über die Luftverschmutzung bis hin zum Einkaufen ist alles eine Herausforderung“, erinnert er sich. Etwa drei Wochen benötigte er für die Eingewöhnung. Mittlerweile fühlt er sich aber wohl im indischen Großstadtdschungel.

Unterstützung dabei fand er zum einen in seiner WG, in der mit anderen Praktikanten und Referendaren der Kammer lebte, sowie in seiner Chefin. „Sie gab mir zum einen viele Tipps hinsichtlich der kulturellen Gegebenheiten, zum anderen besprach ich mit ihr natürlich auch sämtliche Fragen bezüglich der Fälle, die mir übertragen wurden“, sagt er. Bei denen handelte es sich vor allem um Rechtsstreitigkeiten zwischen deutschen und indischen Unternehmen: zum Beispiel um Warenlieferungen, offene Rechnungen oder Mängelansprüche. „Da Gerichtsprozesse hier locker sechs bis zehn Jahre dauern können, war es meine Aufgabe, in Mediationsverfahren eine gütliche Einigung zwischen den beiden Parteien zu erarbeiten“, sagt Peter. Neben guten englischen Sprachkenntnissen sei es dabei vor allem auch auf Soft Skills angekommen, um auf kooperative und konstruktive Art und Weise Einigungen zu erzielen. Dabei gefiel ihm besonders die Eigenständigkeit, mit der er diese Fälle bearbeiten durfte. „Ich hatte direkten Kontakt mit den Unternehmen, ich durfte sogar als alleiniger Repräsentant der Kammer nach Ahmedabad in die Produktionsstätte einer indischen Firma fliegen, um dort eine Verhandlung zwischen den Parteien zu moderieren“, fasst er nur einige Aufgaben zusammen. „Das hat mich persönlich natürlich weit vorangebracht“, resümiert er weiter.

Zurück in Deutschland, wird Michael Peter zunächst seine Verwaltungsstation im Referat für internationales Privatrecht beim Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz antreten. Bewerbungen für seine zweite Wahlstation nach den im Dezember anstehenden Klausuren laufen bereits: „Es ist großartig, dass das Referendariat in Hamburg zwei Wahlstationen vorsieht. Entweder es wird ein großes Unternehmen oder wieder eine Auslandsstation, dann aber die USA oder England“, so seine Ziele.

Das beste an einem Job bei Kümmerlein? Definitiv die guten Perspektiven.

Arbeiten bei Kümmerlein

Bei uns führen viele Wege zur Zufriedenheit – Sie müssen Ihren nur machen.

Bei Kümmerlein können Sie Karriere machen – und nur Sie selbst entscheiden, wie. Exzellente Arbeit ist uns wichtig, aber auch nicht wichtiger als eine exzellente, weil partnerschaftlich und persönlich geprägte Arbeitsatmosphäre. Eine Atmosphäre, in der sich alle hundert AnwältInnen und Fachkräfte, die bei uns arbeiten, auf Augenhöhe begegnen und offen miteinander reden können, weil sich alle als ein Team begreifen.

Flache Hierarchien verringern Distanzen und sind produktiv. Dazu passt, dass wir uns bewusst dagegen entschieden haben, den Weg einer Mega Law Firm zu gehen, sondern unsere Strukturen überschaubar zu halten. So können Sie bei uns genau den Weg gehen, den Sie gehen möchten – ob als Anwältin oder Anwalt, als Notarin oder Notar. Und natürlich auch als Fachkraft. Dabei helfen Ihnen interne und externe Fort- und Weiterbildungen, in denen fachliche und persönliche Kompetenzen gleichermaßen gefördert werden.

Kümmerlein ist offen für individuelle und flexible Arbeitszeit- und Vergütungs-lösungen. Wir messen den Erfolg Ihrer Arbeit nicht an der Anzahl der im Büro



<https://www.youtube.com/watch?v=ideoFLFXBJw>



<https://www.youtube.com/watch?v=nsb6v5q55>



verbrachten Stunden. Stattdessen nehmen wir für uns in Anspruch, in Sachen Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance genauso passende Lösungen zu bieten wie in der täglichen Mandatsarbeit. Denn wir sind davon überzeugt, dass das eine mit dem

anderen zusammenhängt. Unser Erfolg gibt uns recht: Es ist nicht zuletzt unsere unkomplizierte, offene Haltung als Arbeitgeber, die uns große Vorteile im Wettbewerb um top-qualifizierte Verstärkung und um interessante Mandate verschafft.



KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

Ihre Ansprechpartnerin:
Anna Meike Reimann
HR Business Partner

Messeallee 2
45131 Essen

E-Mail: Karriere@kueimmerlein.de

Tel.: 0201 1756 861

www.kueimmerlein.de

Wo einsteigen?

Foto: Fotolia/pico

Gehälter von Juristen

Die Justiz hat Nachwuchssorgen – zumal eine Pensionierungswelle auf Gerichte und Staatsanwaltschaften zurollt. Doch Absolventen für den Berufseinstieg als Richter oder Staatsanwalt zu überzeugen, wird bei der Gehaltskluft gegenüber Unternehmen und großen Anwaltskanzleien immer schwieriger.

Von **Christoph Berger**

Der Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs ist in vollem Gange. Legt man dabei das Gehalt als eines der entscheidenden Kriterien für die Auswahl des zukünftigen Arbeitgebers zu Grunde, so dürften es Gerichte und Staatsanwaltschaften schwer haben, bei jungen Juristinnen und Juristen zu punkten. Denn: Laut einer im Auftrag des Deutschen Richterbundes durchgeführten Studie haben sich die Gehälter von Mitarbeitern ohne Führungsrolle in Wirtschaft und in Kanzleien im 25-Jahres-Vergleich etwa verdoppelt. Im Vergleich dazu betrug der Zuwachs bei den Einkommen für Berufseinsteiger in der Justiz zwischen 1992 und 2017 lediglich 50 Prozent.

In Zahlen ausgedrückt, ergibt sich somit folgende Situation: Wer heute als lediger Richter oder Staatsanwalt in den Beruf einsteigt, erhält im bundesweiten Durchschnitt rund 48.000 Euro brutto im Jahr. Ein vergleichbarer Prädikatsjurist in einem Unternehmen verdient nach den Zahlen Kienbaums hingegen im Mittel 87.000 Euro jährlich, während ein Anwalt in einer Großkanzlei auf der ersten Karrierestufe im Schnitt sogar 118.000 Euro pro Jahr erhält.

Eine Spanne, die in den letzten 25 Jahren kontinuierlich angewachsen ist. Denn während junge Richter und Staatsanwälte 1992 noch 10.000 Euro weniger im Jahr als vergleichbare Juristen in Unternehmen verdienten, beträgt die Diffe-

renz heute fast 40.000 Euro. Noch gravierender ist der Unterschied beim Vergleich mit den Großkanzleien. Deren Gehaltsvorsprung ist von einstmalig 30.000 Euro auf inzwischen sogar 70.000 Euro angewachsen. Eine Gehaltschere, die sich im Laufe des weiteren Berufslebens immer weiter öffnet, da sich die Gehälter bei Anwälten und Unternehmensjuristen mit zunehmender Erfahrung um ein Vielfaches stärker entwickeln als bei Richtern und Staatsanwälten.

„Dabei“, so Marco Rech, Besoldungsexperte und Präsidiumsmitglied im Deutschen Richterbund, „braucht die Justiz gerade in den nächsten Jahren verstärkt Nachwuchs, weil eine gewaltige Pensionierungswelle auf Gerichte und Staatsanwaltschaften zurollt.“ Die Besoldungspolitik vieler Länder sei daher kurzfristig und drohe auf Dauer die hohe Qualität der Justiz zu gefährden.

Sorgen bereitet dem Richterbund aber nicht nur die Gehaltskluft gegenüber der Wirtschaft, sondern auch die zwischen den einzelnen Bundesländern. So erhielt ein junger lediger Richter oder Staatsanwalt ohne Kinder im Land Baden-Württemberg für die gleiche Arbeit im Jahr 2017 fast 6.000 Euro weniger als sein Kollege im benachbarten Bayern. Im Saarland verdiente der junge Justizjurist im Jahr 2017 sogar über 11.000 Euro weniger. Daher gelte es, so Rech, sich entschieden für eine bundeseinheitliche amtsangemessene Besoldung einzusetzen.

Gehalts-
schere

Foto: Fotolia/pico

Together we
make a mark

Werden Sie Teil unseres Teams als **Praktikant (m/w)**, **wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w)** oder **Referendar (m/w)**. Sorgen Sie dafür, dass unsere Mandanten grenzenlos sicher agieren können — in Deutschland und weltweit.

E bewerbung@whitecase.com
whitecase.com/careers

WHITE & CASE



Kulturwandel

Blickpunkt:

Arbeitszeitmodelle und Lebensdesign

Vielen Menschen ist es ein Bedürfnis, dass Arbeits- und Privatleben miteinander im Einklang stehen, sie wünschen sich eine ausgewogene Work-Life-Balance. Doch diesbezüglich stellt Rechtsanwältin Ulrike Wewers klar: Welchen Job Sie als Jurist annehmen, ist weniger relevant für Ihr Lebensdesign, als die eine wesentliche Frage: Wann müssen Sie wo sein, um Ihre Arbeit zu leisten? Denn wie lautet eigentlich der Tatbestand der Arbeitszeit?

Von **Ulrike Wewers**,
Rechtsanwältin und Buchautorin

TATBESTAND DER ARBEITSZEIT:

Arbeitszeit als Erfüllung arbeitsrechtlicher Vereinbarungen über Dauer, Verteilung, Ort, Verwaltung der Arbeit.

Übliche Arbeitszeitmodelle:

Gleitzeit, Funktionszeit, Vertrauensarbeitszeit, Nacht- und Schichtarbeit, Wahlarbeitszeit

VERWALTUNG DER ARBEITSZEIT:

über Arbeitszeitkonten, wie Jahresarbeitszeitkonto und Lebensarbeitszeitkonto

Dauer der Arbeitszeit:

Vollzeit, Teilzeit, Job-Sharing

Können Sie sich vorstellen, die volle zeitliche Verantwortung für die Erfüllung Ihrer Arbeitspflichten zu übernehmen? Dies kennen Sie natürlich bereits aus dem Studium. Lässt sich dies auf ein Arbeitsverhältnis übertragen? Aber mal ganz von vorne. Ein Arbeitsvertrag enthält Verpflichtungen zum zeitlichen Umfang der Arbeitszeit. Zudem ist geregelt, wie die Arbeitszeit auf die Arbeitstage zu verteilen ist, wo sie Ihre Arbeitsleistung zu erbringen haben und wie Ihre Arbeitszeit nachgehalten wird. Hieraus ergibt sich ein erster Hinweis auf den Tatbestand der erfüllt werden muss, damit es sich um zu vergütende Arbeitszeit handelt. Die Dauer der Arbeitszeit kann vereinbart werden als Vollzeit, Teilzeit oder zum Beispiel Job Sharing. Die notwendige Vereinbarung über die Arbeitszeitverteilung lässt sich als Gleitzeit, Funktionszeit, Vertrauensarbeitszeit, Wahlarbeitszeit

oder beispielsweise Nacht- und Schichtarbeitszeit vereinbaren.

Auch der Ort der Arbeitszeit ist flexibel gestaltbar, denn Sie können im Unternehmen, im Home-Office, im Außendienst oder einfach nur dort arbeiten, wo Sie einen Onlinezugang haben. Nachhalten und verwalten lässt sich dies alles über ein sogenanntes Arbeitszeitkonto. Möglich sind Jahresarbeitszeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten, Quartalsarbeitszeitkonten oder einfach eine vereinbarte Zeitspanne, auf der ihre in diesem Zeitraum geleistete Arbeitszeit festgehalten wird. Im Zeitalter der Arbeit 4.0 ist die Verwaltung solcher Arbeitszeitkonten einfach geworden. Denn die digitale Erfassung von Arbeitszeit ist immer und überall möglich.

Der Tatbestand der Arbeitszeit lässt sich zusammenfassen als die Erfüllung



*Blickrichtung Flexibilisierung:
Das Zeitalter der Arbeit 4.0 ermöglicht
unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle.*

der arbeitsrechtlichen Vereinbarung über Dauer, Verteilung, Ort und Verwaltung der Arbeit. Im Übrigen dürfen Sie kreativ sein. Denn die genannten Modelle sind nur Beispiele für Üblichkeiten. Erörtern Sie mit Ihrem Arbeitgeber, in welchem Umfang eine Anwesenheit im Unternehmen für die Erfüllung Ihrer Arbeitszeit erforderlich ist oder ob Sie von außerhalb arbeiten könnten. Fragen Sie, ob Sie wirklich morgens um 9:00 Uhr bereits im Unternehmen sein müssen – insofern Sie zu denen gehören, die gerne in den Abend hinein arbeiten, aber morgens Zeit benötigen, um aus dem Schlaf zu finden. In vielen Unternehmen ist es heute üblich, dass nicht einmal mehr jeder Arbeitnehmer einen eigenen Arbeitsplatz besitzt. Jeder sucht sich im Arbeitsplatzbereich einen freien Platz und klinkt sein Firmennotebook auf die Dockingstation. Telefone ordnen sich automatisch zu. Da immer ein Teil der Belegschaft von außerhalb arbeitet, spart der Arbeitgeber sogar Büroraum. Bei hohen Auftragslagen müssen Mitarbeiter hohe zeitliche Leistungen erbringen. Dies lässt sich über ein Überstundenkonto regeln oder der Arbeitgeber wählt eine fortschrittliche Lösung und richtet Lang-

zeitkonten ein. So wird bei der Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit auf diesem Konto über ein Jahr die Arbeitszeit erfasst. Erst am Ende des Jahres muss es passen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer monatlich die vereinbarte Vergütung gezahlt, doch der Arbeitnehmer hat seine Arbeitszeit flexibel je nach Bedarf im Unternehmen und nach seinem Lebensdesign erbracht. Der vereinbarte Zeitraum lässt sich auch auf Monate, Halbjahreszeiträume oder sogar auf eine Lebensarbeitszeit abstellen. Möglich werden diese Vereinbarungen durch ein Gesetz, welches „Flexi II“ genannt wird und schon seit 2009 im SGB IV zu finden ist.

Flexi II regelt, in welcher Form Unternehmen und Arbeitnehmer Zeitwertkonten für Ihre Arbeitszeit führen dürfen, um Arbeitszeit für einen späteren Ausgleich anzusparen. Hier geht es nicht um den Abbau von Überstunden, sondern um eine hervorragende Möglichkeit, aus dem Trott des „nine to five“-Jobs heraus zu gelangen, um auch Zeit für persönliche Ziele zu fin-

den und dem Unternehmen bedarfsgerecht zur Verfügung zu stehen. Natürlich stets nach Absprache. Auch versetzte Arbeitszeiten sind interessant: Wenn Sie zum Beispiel mit Kollegen zusammen an einem Projekt arbeiten und trotz unterschiedlicher Arbeitszeit, Abstimmungszeit benötigen. Die Funktionsarbeitszeit ermöglicht größtmögliche Flexibilität, denn hier muss der Arbeitsbereich halt funktionieren, mehr nicht. In der Regel müssen die Mitarbeiter einer Abteilung jedenfalls dafür sorgen, dass die Abteilung in bestimmten Kernzeiten besetzt ist. Auch die sogenannte Vertrauensarbeitszeit wird inzwischen mutig gewählt. Hier leistet der Arbeitnehmer seine vereinbarten Stunden oder auch nur seine vereinbarten Aufgaben bis zu einem meist vorgegebenen Zeitpunkt in zeitlicher Eigenregie ab. Natürlich wird es in jedem Job auch einzuhaltende Termine geben. Der Gestaltungsspielraum der Arbeitszeitmodelle ist groß. Finden Sie heraus, was zu Ihnen und Ihrem Arbeitgeber passt.

*„Auch versetzte Arbeitszeiten
sind interessant.“*

Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps



REALITÄTSVERLUSTE UND KAMPF GEGEN VORURTEILE

Der in Berlin und New York lebende Bestseller-Autor und Jurist Bernhard Schlink erzählt in seinem neuesten Buch „Olga“ die Geschichte der Liebe zwischen einer Frau, die gegen die Vorurteile ihrer Zeit kämpft, und einem Mann, der sich mit afrikanischen und arktischen Eskapaden an die Träume seiner Zeit von Größe und Macht verliert – ebenso, wie ein ganzes Volk den Bezug zur Realität verliert. Doch wie viele seines Volks und seiner Zeit, wird er erst im Scheitern mit der Realität konfrontiert. Die Frau bleibt ihm ihr Leben lang verbunden, in Gedanken, Briefen und einem großen Aufbegehren. Ende Januar 2018 kletterte das Buch auf den Spitzenplatz der Spiegel-Bestsellerliste. Bernhard Schlink: Olga. Diogenes 2018.

GESUND ARBEITEN IN DER DER DIGITALEN ARBEITSWELT

Laut der Studie „#whatsnext – Gesund arbeiten in der digitalen Arbeitswelt“ sehen 88 Prozent der Befragten in Führungskräften die wichtigste Stellschraube für die Förderung der Beschäftigtengesundheit. Heraus kam dabei jedoch auch, dass es in jedem elften Unternehmen überhaupt keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gibt. Wer sich für eine Tätigkeit in dem Bereich interessiert: Das „WIS – Das Weiterbildungs-Informationssystem“ bietet zahlreiche Seminare zu dem Themenkomplex an, beispielsweise „Betriebliches Gesundheitsmanagement – Überblick“ oder „Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe. Weitere Infos dazu unter: <http://wis.ihk.de>. Zahlreiche Informationen zum Thema gibt es auch im Webchannel „Gesundheitsmanagement“ des karrierefürher unter: www.karrierefuehrer.de/gesundheitsmanagement

DER ENKEL MAHATMA GANDHIS

Arun Gandhi ist der Enkel Mahatma Gandhis. Als 12-Jähriger erlebte er den bedeutenden und einflussreichen Friedensaktivisten, der in England zudem ein Jurastudium abgeschlossen hatte, aus nächster Nähe. Zwei Jahre lang lebte er gemeinsam mit ihm in Zentralindien. Während dieser Zeit lehrte sein Großvater ihn die zehn wichtigsten Lektionen des Lebens, ein Vermächtnis, das Arun in diesem Buch teilt. So enthält jedes Kapitel eine zeitlose Lektion Mahatma Gandhis. Arun Gandhi: Wut ist ein Geschenk. Dumont 2017.





DIGITAL HUMAN

Bettina Volkens, Arbeitsdirektorin der Deutschen Lufthansa AG und als Vorstandsmitglied verantwortlich für das Ressort Personal und Recht, und Kai Anderson, Veränderungsexperte, zeigen in ihrem Buch „Digital Human – Der Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung“, dass es eine humane Form der Digitalisierung gibt, die weder Menschen zu Maschinen macht, noch sie durch solche ersetzt. Sie geben somit Antworten auf die Fragen: ‚Wie geht Digitalisierung?‘, ‚Was heißt das für mich persönlich?‘, ‚Müssen wir unser komplettes Geschäftsmodell neu erfinden?‘, ‚Sollen wir etwa Google werden?‘. Volkens und Anderson plädieren für eine Digitalisierung, die mit den Menschen entsteht und für Menschen da ist. Sie zeigen, wie jeder Mitarbeiter eines Unternehmens sich selbst auf die Digitalisierung vorbereiten und von ihr profitieren kann, und was Unternehmen für ihre Mitarbeiter tun können und müssen, um in der neuen Arbeitswelt Schritt halten zu können. Bettina Volkens, Kai Anderson: Digital Human – Der Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung. Campus 2017.

Die „Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt“ startete im Januar 2018 im Rahmen des „Demokratie leben!“-Projekts die Diversity Challenge. Dabei handelt es sich um einen Teamwettbewerb für junge Beschäftigte zwischen 16 und 27 Jahren. Bis März 2019 können die Teams dabei nun Antworten auf die Frage geben: Wie können wir Vielfalt in unserem Arbeitsumfeld vorantreiben und mit Leben füllen? Weitere Informationen unter: www.diversity-challenge.de

DIVERSITY CHALLENGE

DIVERSITY CHALLENGE Lebt Vielfalt, wo ihr arbeitet!

KNASTKULTUR

Das Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen hat die Websites www.knastkultur.de und www.podknast.de ins Internet gestellt. Auf ihnen werde das reichhaltige kulturelle Angebot im Strafvollzug vorgestellt: Musik-, Kunst-, Literatur- und Theaterprojekte. Dabei sind eine Vielzahl der Veranstaltungen auch der Öffentlichkeit zugänglich, sodass es möglich ist, einen Einblick in die Arbeit in Justizvollzugsanstalten zu erhalten.

BODYKISS

Die studierte Juristin Anne Kissner bietet zusammen mit ihrem Ehemann Youtube-Videos mit einem Workout-Programm an. Die Video-Reihe trägt den Namen „Bodykiss“ und läuft unter dem Motto „Fit und gesund bleiben trotz wenig Zeit“. Das derartige Angebote gefragt sind, zeigt unter anderem die Zahl an Abonnenten, über 380.000 folgen den Sendungen.

Weitere Infos unter: www.youtube.com/user/BodyKiss88

Das Museum Folkwang in Essen zeigt noch bis zum 8. April 2018 Arbeiten des Juristen und Künstlers Klaus Staeck. Er hat mit seinen Plakaten seit den späten 1960er-Jahren immer wieder eine Wirkung im öffentlichen Raum erzielt wie kein Plakatgestalter vor ihm und nutzte das Plakat als Aufmerksamkeitsfläche für politische Einmischungen in der Gesellschaft. Weitere Infos unter: www.museum-folkwang.de/de/aktuelles/ausstellungen/aktuell/klaus-staECK.html

AUSSTELLUNG: SAND FÜRS GETRIEBE



Checkliste Bewerbung

Bevor Sie unsere Kanzlei- und Firmenporträts für Ihre Bewerbungen nutzen, lesen Sie die Checkliste zur Erstellung einer E-Mail-Bewerbung.

Allgemeines

Internet-Bewerbungen setzen sich durch

58 % der Unternehmen in Deutschland wollen Bewerbungen per Internet (38 % per E-Mail, 20 % über Online-Formulare auf ihren Webseiten). 27 % der befragten Personalchefs bevorzugen eine Bewerbung auf Papier. 15 % haben keine Präferenz.
Quelle: Bitkom-Umfrage 2015

- Bewerben Sie sich entweder auf dem Postweg oder über E-Mail/Onlineformular – nicht auf mehreren Wegen.
- Senden Sie nur eine E-Mail-Bewerbung, wenn Sie die Adresse der Personalabteilung oder einer konkreten Person kennen. Keine Mails an allgemeine Adressen wie info@unternehmen.de.
- Achten Sie auf eine eigene seriöse Mailadresse (z. B. vorname.nachname@provider.de) und vollständige Kontaktdaten in der Signatur.
- Nutzen Sie für die Bewerbung Ihre private, keine geschäftliche E-Mail-Adresse.
- Verwenden Sie keine Emoticons, Sonderzeichen oder Abkürzungen wie MFG.
- Senden Sie die E-Mail zur Überprüfung erst einmal an sich selbst.

Anschreiben

Lesen Sie auch unseren Kompaktkurs Bewerbung auf www.karrierefuehrer.de.

Das Anschreiben wird als Text in der Mail sowie zusätzlich als Anhang gesendet.

- Stellen Sie sicher, dass der Vor- und Nachname Ihres Ansprechpartners richtig geschrieben sind.
- Haben Sie die Quelle der Stellenausschreibung in der Betreffzeile genannt?
- Ist Ihr Anschreiben lesefreundlich aufbereitet (Absätze)?
- Sind Sie auf das Anforderungsprofil der Stelle eingegangen?
- Falls verlangt, haben Sie Angaben zu Eintrittstermin und Gehaltswünschen gemacht?
- Haben Sie Soft Skills mit aussagekräftigen Praxisbeispielen belegt?
- Entspricht das Anschreiben trotz aller formalen Empfehlungen Ihrem Stil?
- Haben Sie eine Endkontrolle durchführen lassen?

Lebenslauf

Tipps zu Bewerbungen auf dem Postweg finden Sie hier:



Der Lebenslauf wird als Anhang in der Mail mitgesendet.

- Integrieren Sie Ihr Bild in den Lebenslauf, statt es als Anhang mitzusenden.
- Ist die Reihenfolge des Lebenslaufes korrekt?
- Sind die Zeiträume mit Monat und Jahr aufgeführt?
- Ist der Schwerpunkt des Studiums herausgearbeitet, und passt er zur Stellenausschreibung?
- Sind Unternehmen korrekt mit ihrer Firmierung benannt?
- Sind zu Praktika und anderen Tätigkeiten erklärende Unterpunkte eingebaut?
- Außeruniversitäres Engagement: Sind die Tätigkeiten schlüssig und gut beschrieben?
- Weiterbildungen: Passen sie zur ausgeschriebenen Stelle?
- Wurden Fachkenntnisse und Soft Skills herausgearbeitet?
- Haben Sie Sprach- und EDV-Kenntnisse bewertet?
- Ist das aktuelle Datum angegeben, und haben Sie den Lebenslauf unterschrieben?

Anhänge

Aktuelle Bewerbungsthemen auch auf der Facebookseite des karrierefuehrer.

- Versenden Sie Anhänge als PDF oder JPG – alles andere kann die Formatierung verlieren. Die Dateien sollten zusammen eine Größe von 3 MB nicht überschreiten.
- Soweit möglich fassen Sie die Anhänge in einer PDF-Datei zusammen.
- Benennen Sie Anhänge eindeutig.
- Schicken Sie Ihr Anschreiben aus der Mail auch als Anhang – dann kann es besser verarbeitet werden.
- Senden Sie zunächst nur Anschreiben, Lebenslauf und wichtige Unterlagen wie Hochschulzeugnis, Praktikumsbescheinigungen und Ausbildungszeugnis als Anhang und bieten Sie an, weitere Informationen auf Wunsch nachzuliefern.

Bookmarks



BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft
mbH

Kurfürstenstraße 72-74
10787 Berlin

Karriere-Website:
www.beitenburkhardt.com/karriere
Internet:
www.beitenburkhardt.com

Kontakt
Christine Herzog
HR- und Recruitment Manager
Fon: +49-30-26471-255
E-Mail: Christine.Herzog@bblaw.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

Linklaters LLP

Taunusanlage 8
60329 Frankfurt am Main

Königsallee 49-51
40212 Düsseldorf

Prinzregentenplatz 10
81675 München

Potsdamer Platz 5
10785 Berlin

Karriere-Website:
<http://career.linklaters.de>
Internet: www.linklaters.de

Kontakt
Recruitment Germany
Fon: +496971003 495
E-Mail: recruitment.germany@linklaters.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

Linklaters

**Hogan Lovells International
LLP**

Kennedydamm 24
40476 Düsseldorf

Untermainanlage 1
60329 Frankfurt

Alstertor 21
20095 Hamburg

Karl-Scharnagl-Ring 5
80539 München

Karriere-Website:
hoganlovells.de/karriere
Internet: hoganlovells.de

Kontakt
Recruitment Team Germany
Fon: +49 211 1368 120
E-Mail: karriere@hoganlovells.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile



karrierefürher-Service:

Checkliste Bewerbung:
<http://bit.ly/2oRpOAN>

Kompaktkurs Bewerbung –
von Online- bis Video-Bewerbung:
[www.karrierefuehrer.de/
bewerben/kompaktkurs](http://www.karrierefuehrer.de/bewerben/kompaktkurs)

Bookmarks



Dentons

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

NEXTOWER
Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt

Jungfernturmstraße 2
80333 München

Karriere-Website:
www.dentons.com/de/careers
Internet: www.dentons.com

Kontakt
Agneta Lullies
HR Manager Deutschland
Fon: +49 30 26 47 36 12
E-Mail: agneta.lullies@dentons.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

大成 DENTONS

Gleiss Lutz

Taunusanlage 11
60329 Frankfurt am Main

Karriere-Website:
www.gleisslutz.com/karriere/
Internet: www.gleisslutz.com

Kontakt
Natascha Frankl
Co-Head of HR Legal
Sofia Jung
Human Resources Legal
Fon: +49 69 95514 - 632 /
+49 69 95514 - 631
E-Mail: karriere@gleisslutz.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

Gleiss Lutz

**Bergische Universität
Wuppertal
Bau- und Immobilien-
management**

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

Karriere-Website: www.rem-cpm.de
Internet: www.uni-wuppertal.de

Kontakt
Katja Indorf
Studienberatung
Fon: 0202 439 4192
E-Mail: info@rem-cpm.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

 **BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**



karrierefuehrer-Service:

Checkliste Bewerbung:
<http://bit.ly/2oRpOAN>

Kompaktkurs Bewerbung –
von Online- bis Video-Bewerbung:
[www.karrierefuehrer.de/
bewerben/kompaktkurs](http://www.karrierefuehrer.de/bewerben/kompaktkurs)

“

*E-Paper, App, Podcasts, Videos?
Alles rund um die Bewerbung?*

*Schauen Sie bei
www.karrierefuehrer.de*

”

German Graduate School of Management and Law gGmbH

Bildungscampus 2
74076 Heilbronn

Karriere-Website:
[www.ggs.de/ueber-uns/
stellenangebote/](http://www.ggs.de/ueber-uns/stellenangebote/)
Internet: www.ggs.de

Kontakt

recruiting@ggs.de
Abteilung: Personal
Fon: 07131 64 56 36 -0
E-Mail: recruiting@ggs.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber- verbände e. V.

Breite Straße 29
10178 Berlin

Karriere-Website:
www.http://www.bda-karriere.de/
Internet: www.arbeitgeber.de

Kontakt

Astrid Zippel
Referat Personal
Fon: 030 2033 1121
E-Mail: personal.mail@arbeitgeber.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile



OPPENLÄNDER Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Börsenplatz 1 (Friedrichsbau)
70174 Stuttgart

Karriere-Website:
www.oppenlaender.de/karriere
Internet: www.oppenlaender.de

Kontakt

Dr. Christina Koppe-Zagouras
Dr. Torsten Gerhard
Fon: 0711-60187-160
0711-60187-152

E-Mail: koppe@oppenlaender.de
gerhard@oppenlaender.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

OPPENLÄNDER
RECHTSANWÄLTE



das letzte Wort

Nicole Klaski, Juristin, Start-up- Unternehmerin und Lebens- mittelretterin



Foto: Jana Dorn

Nicole Klaski ist 35 Jahre alt, von Hause aus Juristin – und Gründerin eines besonderen Start-ups: Seit mehr als einem Jahr verkauft sie Lebensmittel, die sie und ihr Team in Kooperation mit Bauern und Produzenten vor dem Müll gerettet haben. Die Philosophie ihres Ladens THE GOOD FOOD in Köln: „Zahl, was es dir wert ist“.



Viele Infos und auch einen Blog gibt es auf der Webseite www.thegoodfood.de.

Die Fragen stellte **Christiane Martin**

Laut Verbraucherzentrale landen jedes Jahr allein in Deutschland 11 Millionen Tonnen Lebensmittel im Wert von circa 25 Milliarden Euro im Müll. Da liegt es nahe, etwas dagegen zu tun. Was genau hat Sie dazu gebracht, zur Lebensmittelretterin zu werden?

Die Frage beinhaltet die Antwort: Es landen viel zu viel gute Lebensmittel im Müll. Dabei geht es mir nicht nur um den finanziellen Aspekt der 25 Milliarden Euro, sondern vielmehr, um die damit einhergehende Verschwendung von Ressourcen und einem etablierten Unsinn. Lebensmittel sollen gegessen werden und nicht in der Tonne landen oder als Tierfutter oder als Energielieferant dienen.

Und wie kam es dann zur Gründung des Ladens?

Ich wollte einen Ort schaffen, an dem sowohl Austausch über Vermeidung von Lebensmittelverschwendung als auch direkte Lebensmittelrettung stattfinden kann. Das ist uns mit THE GOOD FOOD gelungen. Wir bringen das Thema in die breite Masse und sorgen dafür, dass viele gute Lebensmittel auf dem Teller anstatt in der Tonne landen.

In welchem Zustand sind denn die Lebensmittel, die Sie anbieten, kann man sie wirklich noch essen?

Ja, die kann man ganz prima noch essen! Aber am besten mal in Köln-Ehrenfeld vorbeigucken und selbst probieren. Oder Bilder auf Facebook oder unserer Webseite anschauen. Tut auch nicht weh, versprochen!

Wie funktioniert das: Jeder zahlt, was er will?

Jeder Kunde ist selbst für die Preisgestaltung verantwortlich und das sieht so unterschiedlich wie die Kunden selbst aus. Bei uns kommen der sich bewusst ernärende Akademiker über Familien hin zur Oma, die in früheren Zeiten selbst noch Kartoffeln gestoppelt hat, vorbei und erfreuen sich des sich ständig ändernden Sortiments. Bei uns gibt es ja wirklich nur das, was andernorts aussortiert wurde.

Ist das ein Modell, das man auch auf andere Läden übertragen kann?

Rechtlich dürfte jeder Supermarkt Lebensmittel verkaufen, die das Mindesthaltbarkeitsdatum überschritten haben, krummes Gemüse sowieso. Die Frage ist eher, ob anderen Läden die Vermeidung von Lebensmittelverschwendung so wichtig ist, als dass sie auch die Haftung übernehmen würden? Als Inverkehrbringer tragen wir das Risiko. Ob das vom Gesetz so schlau gelöst ist oder Verschwendung eher fördert, würde ich gerne mal die Politiker fragen.

Es klingt als würden Sie mit THE GOOD FOOD genau das tun, was Sie tun möchten.

Wie findet man Ihrer Erfahrung nach seine Berufung?

Wichtig ist wohl wirklich, im Alltag dem nachzugehen, was Freude bringt. Ich brenne einfach dafür verzehrfähige Lebensmittel zu retten und ein System zu schaffen, was für mich und viele andere sinnvoll ist. Ein Job, in dem ich nur im Büro sitzen müsste, wäre mein Alptraum. Ich bin froh, dass rausgefunden zu haben, denn mit THE GOOD FOOD kann ich meinen unterschiedlichen Fähigkeiten und Wünschen nachgehen.