Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen

karriereführer recht

Vol. 1.2019 03/2019-08/2019
Web: www.karrierefuehrer.de/recht
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
#kf_recht

#kf_recht
Cyber Security
Legal Tech
Das dritte Geschlecht
Legal Design
Urlaubsrecht
E-Privacy
predictive coding/
technology assisted review
Mandantin Erde
Legal Tech-Hubs
Emotionale Urteile
Blended Learning
Legal Coaching
Yvonne Hofstetter
Prof. Dr. Hermann E. Ott
Astrid Kohlmeier
Peter Licht
Rainer Erlinger

Juristen bringen das Vertrauen zurück

Cyber- und Daten-Know-how helfen Vertrauen herzustellen und Regeln einzuhalten

Great change is here.

Linklaters

COLLEAGUES OF TOMORROW

Bist Du bereit?

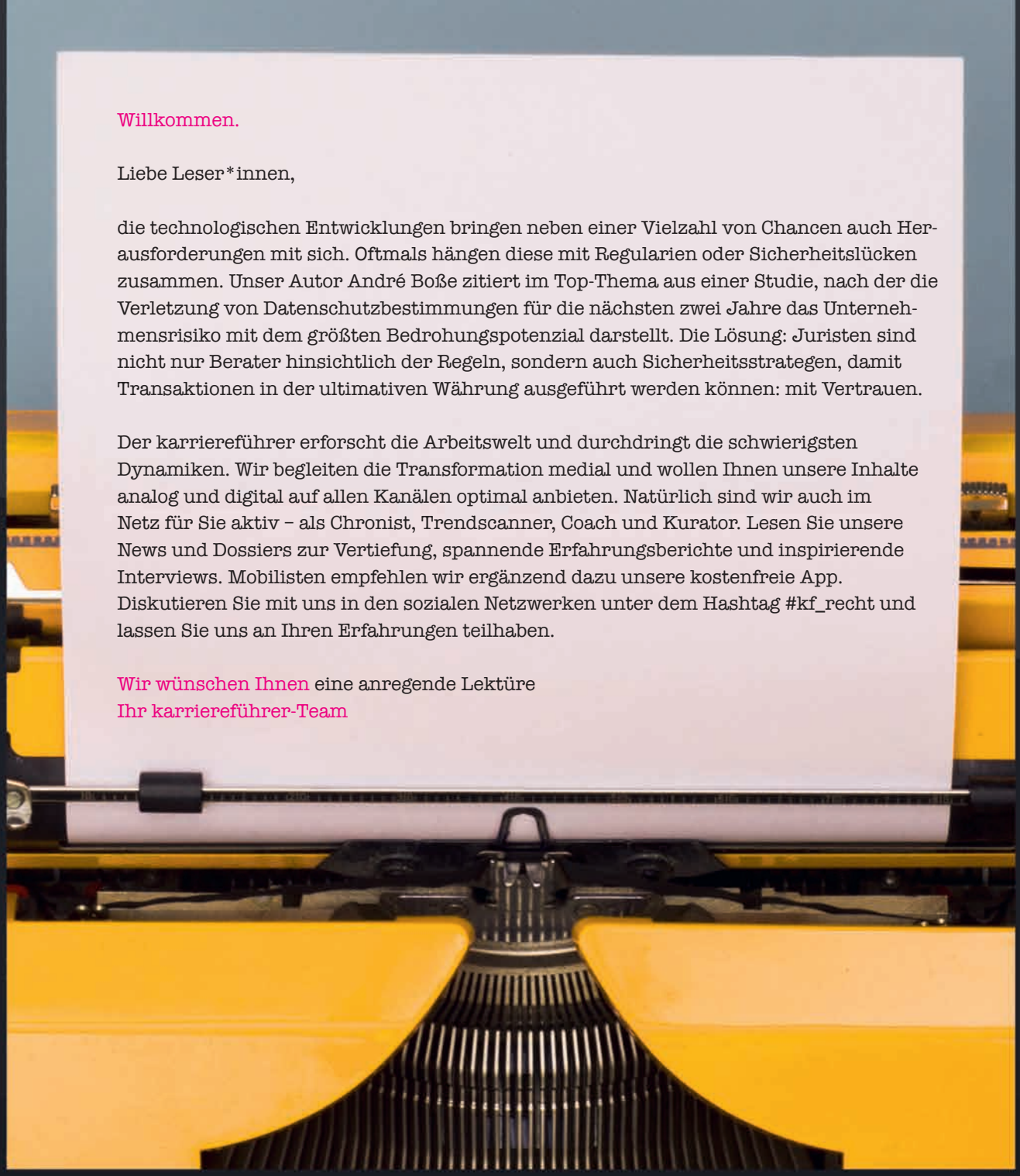
Linklaters
Colleagues of Tomorrow

Unsere Referendarinnen und Referendare erhalten eine gezielte Ausbildung und Förderung, individuelle Betreuung und die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung. Bei uns sind Sie vom ersten Tag an fest in die Teamarbeit eingebunden und an nationalen wie internationalen Mandaten beteiligt. Auch als wissenschaftlicher oder juristischer Mitarbeiter profitieren Sie von den Vorteilen unseres Programms. Sammeln Sie wertvolle Praxiserfahrung – den Umfang der Tätigkeit bestimmen Sie.

Bewerben Sie sich als Referendar oder wiss. Mitarbeiter (m/w/d) für unsere Teams in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg und München. Weitere Informationen finden Sie auf career.linklaters.de/cot.

Linklaters LLP / Janina Willmann
Recruitment Germany / +49 69 71003 669
recruitment.germany@linklaters.com

Foto: adobe.stock/tashatuvango



Willkommen.

Liebe Leser*innen,

die technologischen Entwicklungen bringen neben einer Vielzahl von Chancen auch Herausforderungen mit sich. Oftmals hängen diese mit Regularien oder Sicherheitslücken zusammen. Unser Autor André Boße zitiert im Top-Thema aus einer Studie, nach der die Verletzung von Datenschutzbestimmungen für die nächsten zwei Jahre das Unternehmensrisiko mit dem größten Bedrohungspotenzial darstellt. Die Lösung: Juristen sind nicht nur Berater hinsichtlich der Regeln, sondern auch Sicherheitsstrategen, damit Transaktionen in der ultimativen Währung ausgeführt werden können: mit Vertrauen.

Der karriereführer erforscht die Arbeitswelt und durchdringt die schwierigsten Dynamiken. Wir begleiten die Transformation medial und wollen Ihnen unsere Inhalte analog und digital auf allen Kanälen optimal anbieten. Natürlich sind wir auch im Netz für Sie aktiv – als Chronist, Trendscanner, Coach und Kurator. Lesen Sie unsere News und Dossiers zur Vertiefung, spannende Erfahrungsberichte und inspirierende Interviews. Mobilisten empfehlen wir ergänzend dazu unsere kostenfreie App. Diskutieren Sie mit uns in den sozialen Netzwerken unter dem Hashtag #kf_recht und lassen Sie uns an Ihren Erfahrungen teilhaben.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre
Ihr karriereführer-Team

Impressum: karriereführer recht 1.2019 17. Jahrgang, 03.2019–08.2019 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 (verantwortlich), Prießnistr. 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 **Coverfoto:** Drobot Dean/fotolia.de **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 **karriere**führer 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.

making of …

Foto: Fotolia/raz studio

08 Juristen bringen das Vertrauen zurück

Juristen mit Cyber- und Daten-Know-how helfen Unternehmen dabei, Vertrauen herzustellen und Regeln einzuhalten. #CyberSecurity

16 Yvonne Hofstetter

Die KI-Juristin im Interview: „Wir haben kein Problem mit der Technologie der KI, sondern mit Ideologien."

Foto: Heimo Aga

Podcast-Tipp
#OTWTNW On the way to new work
Der Podcast von Michael Trautmann und Christoph Magnussen:
https://soundcloud.com/onthewaytonewwork

40 „…, hier ist Simon Tanner"

Simon Tanner ist Jurist, Top-Manager und Autor des Buchs „Harte Landung". Doch vielmehr ist über ihn nicht bekannt.

Foto: Fotolia/bluraz

28 Innovationen entwickeln

Astrid Kohlmeier geht juristische Fragestellungen mit Methoden der Designentwicklung an. So schafft sie Lösungen mit Mehrwert.

Foto: Frank Eidel

Behind the scene
karriereführer-Autor André Boße ist für Kultur- und Wirtschaftsmagazine häufig in Unternehmen unterwegs und trifft dort Entscheider und Innovationsmanager, um mit ihnen über die digitale Transformation zu sprechen. Zunächst geht es in der Regel um die Chancen der neuen Techniken, doch irgendwann kommen die Manager auf ein Thema zu sprechen, das ihnen besonders wichtig ist: **die Sicherheit der Daten**. „Hier entstehen ganz neue, enorm spannende Jobs, eine Schnittmenge von IT, Recht und BWL", stellte er in unserer Redaktionskonferenz in Aussicht.

Den **karriereführer recht** gibt es als Print-Version, E-Magazin, in der App und im Web.
Gefällt mir? – Folgen Sie uns! **Facebook:** facebook.com/karriereführer
Twitter: twitter.com/karriereführer **Instagram:** instagram.com/karriereführer

 # Dossiers:

Transformation der Arbeitswelt

Legal Tech

Künstliche Intelligenz

Frauen in Führung

Kulturwandel

Weiterlesen unter www.karrierefuehrer.de

Wenn wir alle anders sind

Nach biblischen sieben Dürrejahren erschien im Oktober 2018 das neue Studioalbum des Universalkünstlers und Volljuristen Peter Licht, und seine Stimme wird mehr denn je gebraucht in diesen Zeiten der globalen Groteske. Beinahe sehnsüchtig erinnern wir uns daran, als der Kapitalismus noch ein Schlawiner war und man sein iPhone an der Biegung des Flusses begrub. Die Zeit hat Gas gegeben, aber Peter Licht hat sie in seinen Schuhen überholt. Es ist an der Zeit, neue Hymnen zu singen!

Erleben

Fakt oder Fiktion? Das ist kein neues Phänomen, wie die noch bis zum 30. Juni 2019 dauernde Ausstellung „Lust der Täuschung – Von antiker Kunst bis Virtual Reality" im Ludwig Forum Aachen zeigt. Denn bereits seit der Antike nutzen Künstler*innen stets neueste Techniken, um unsere Wahrnehmung zu irritieren.

http://ludwigforum.de

Beyond:

In Zeiten von Fake-News aktueller und wichtiger denn je: Die gemeinsame Überzeugung, dass „wahr" und „nicht wahr" nicht dasselbe sind. Dies ist die Basis für jede Kommunikation. Und weder die Wissenschaft noch unser Rechtssystem oder unsere Demokratie sind ohne sie denkbar. Da passt das folgende Buch hervorragend: **Warum die Wahrheit sagen?** Der promovierte Mediziner und Jurist Rainer Erlinger beschreibt darin, was passieren kann, wenn Einzelne oder ganze Gruppen diesen Konsens aufkündigen, wenn die Grenze zwischen Wahrheit und Lüge – mutwillig oder nicht – verwischt wird? Er denkt über die Bedeutung der Wahrheit für unser tägliches Leben und die Gesellschaft nach. Aus philosophischer, aber auch persönlicher und politischer Sicht zeigt er, warum es unverzichtbar ist, sich an sie zu halten. **Rainer Erlinger: Warum die Wahrheit sagen?** Duden 2019, 14 Euro.

06 kuratiert

08 Top-Thema
Juristen bringen das Vertrauen zurück

16 Top-Manager
Das Vordenker-Gespräch mit Yvonne Hofstetter
Geschäftsführerin von Teramark Technologies in München

Legal Tech
20 **Technologie assistiert**
Digitale Technologien und die Wettbewerbsfähigkeit von Kanzleien

Arbeitsrecht
22 **„Das dritte Geschlecht": Auswirkungen auf die Arbeitswelt**
Männlich, weiblich oder divers?

24 **EuGH gestaltet Urlaubsrecht**
Das deutsche Urlaubsrecht hat sich im November 2018 geändert.

Datenschutz
26 **Rechtsberatung im Bereich „E-Privacy"**
Der Schutz der digitalen Privatsphäre gewinnt bei der Verarbeitung personenbezogener Daten eine immer größere Bedeutung.

Innovationen
28 **Legal Design: „Nicht nur eine juristisch korrekte Lösung"**
Mit der Methode lassen sich juristische Fragestellungen neu angehen.

Frauen in Führung
30 **Anna-Katharina Horn**
ist Head of Legal Services & E-Discovery

Kulturwandel
34 **„Unsere Mandantin ist die Erde"**
Das Recht ist das schärfste Schwert zur Durchsetzung von Klima-, Umwelt- und Naturschutz.

Kompass
36 **Das Zweifelhafte beeinflusst unsere Urteile**
Das Unbewusste beeinflusst unsere Urteilsfähigkeit

Vernetzen
38 **Netzwerke aufbauen**
Legal Tech-Hubs und Events für Juristen

Anders erfolgreich
40 **„Guten Tag, hier ist Simon Tanner"**
Versuch einer Annäherung an den Juristen, Top-Manager und Autor Simon Tanner

42 **Jur inspiration**
Kultur-, Buch- und Linktipps

44 **Bookmarks**

48 Das letzte Wort hat **Dr. Geertje Tutschka**.
Ihr Thema: Legal Coaching

01 Intro 01 Impressum 02 Inhalt 04 Inserenten

Unternehmen

BDA DIE ARBEITGEBER	BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BEITEN BURKHARDT	BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
大成 DENTONS	Dentons Europe LLP
DLA PIPER	DLA Piper UK LLP
Gleiss Lutz	Gleiss Lutz
HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK	Heuking Kühn Lüer Wojtek
IQB.de	IQB Career Services GmbH
KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN	Karrieretag Familienunternehmen
Kliemt. ARBEITSRECHT	KLIEMT.Arbeitsrecht
KÜMMERLEIN RECHTSANWÄLTE & NOTARE	KÜMMERLEIN Rechtsanwälte & Notare
Linklaters	Linklaters LLP
her CAREER	messe.rocks GmbH
CAREER Venture	MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH
OPPENLÄNDER RECHTSANWÄLTE	OPPENLÄNDER Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
QS WORLD MBA TOUR	QS Quacquarelli Symonds Ltd
WHITE & CASE	White & Case LLP
akademika Die Job-Messe	WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA)

BDA
DIE ARBEITGEBER

Die BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vertritt über ihre Mitgliedsverbände die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen von einer Million Betrieben. Durch unsere Verankerung in den Betrieben sind wir authentische Stimme der deutschen Arbeitgeber – auch in Europa und weltweit.

Sie wollen Verantwortung in einem Arbeitgeberverband übernehmen?

Juristen (m/w/d) für GFN-Programm gesucht!

In zwei Jahren lernen Sie durch wechselnde Einsätze in unseren Mitgliedsverbänden die unterschiedlichen Facetten der Verbandswelt kennen. Sie erhalten Einblicke in die Arbeit von Arbeitgeberverbänden im Zusammenspiel mit Unternehmen, Sozialpartnern, Politik, Justiz, Verwaltung und Medien. Ihnen bietet sich die Chance, ein breites Netzwerk aufzubauen.

Der erfolgreiche Abschluss des GFN-Programms eröffnet Ihnen attraktive Perspektiven in unseren Arbeitgeberverbänden und den angeschlossenen Unternehmen.

Aufgaben:
- Sie vertreten die Arbeitgeberseite vor Gericht.
- Sie unterstützen die Verbandsgeschäftsführungen bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen, Sozialplänen oder Tarifverträgen.
- Sie bereiten politische Reden, Gespräche sowie Stellungnahmen an den Gesetzgeber vor.
- Sie verfassen Schriftsätze, Rundschreiben, Namensartikel, Leitfäden etc.
- Sie schulen Unternehmensvertretende in grundlegenden Themen des Arbeits- und Sozialrechts.

Qualifikation:
- Sie haben das 2. juristische Staatsexamen und wollen juristisch oder politisch arbeiten.
- Sie arbeiten gern wissenschaftlich, haben Freude an der Informationsrecherche und -analyse und sind in der Lage, Ihre Ergebnisse prägnant und zielgruppenorientiert zu vermitteln.
- Sie möchten diese Fähigkeit mit politischem Gestaltungswillen verbinden.

Unser Angebot:
- Wir unterstützen Sie im Rahmen eines individuell auf Ihre Erfahrungen, Fähigkeiten und Ihre Ausbildung abgestimmten Programms durch aktives Coaching.
- Wir bieten geregelte Arbeitszeiten und umfassende Mitgliederbetreuung ohne Mandantenakquisition.
- Wohnortwechsel während des GFN-Programms werden durch einen Mietzuschuss von der BDA abgefedert.
- Die Angebotspalette unseres Dienstleisters pme Familienservice steht Ihnen bundesweit zur Verfügung.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann nutzen Sie bitte unser Online-Bewerbungsformular. Bitte beachten Sie: Mit Einreichen Ihrer Bewerbung erklären Sie sich einverstanden, dass wir Ihre Unterlagen – auch elektronisch – erfassen und bis zu sechs Monate nach Besetzung der Stelle aufbewahren.

Rückfragen beantwortet Ihnen
Katrin Rennicke | Referat Personal
Telefon: 030 / 2033-1124

Foto: Fotolia/Elena

Blended Learning: „Compliance und Corporate Security“ studieren

Im berufsbegleitenden Studiengang Compliance und Corporate Security an der Rheinischen Fachhochschule Köln (RFH) erwerben Studierende praxisbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten auf den Gebieten der Compliance und Security sowie des internationalen Rechts. Dabei beruht das Konzept des Studiengangs auf der Prämisse, dass Compliance nicht von Security zu trennen ist, da eine adäquate Unternehmensführung die Verzahnung juristischer und betriebswirtschaftlicher Kenntnisse erfordert. Ziel ist es daher, Studierende gezielt auf das Berufsziel des „Sicherheitsmanagers“ vorzubereiten. Die Vermittlung der Studieninhalte basiert auf der Lernform „Blended Learning“, bei der die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert werden. Weitere Infos unter: https://bit.ly/2SbFb89

Entgelttransparenzgesetz ist ein Papiertiger

Im Januar 2018 trat das Entgelttransparenzgesetz in Kraft. Mit ihm sollen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern reduziert sowie mehr Transparenz bei betrieblichen Gehaltsstrukturen geschaffen werden. Dazu wurde Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern das Recht eingeräumt, Auskunft über die Vergütung einer eines Kollegen in vergleichbarer Position und mit gleichwertiger Tätigkeit vom Arbeitgeber zu erfragen, sofern die Person dem anderen Geschlecht angehört. Doch in einer Randstad-ifo-Personalleiterbefragung kam im Januar 2018 heraus, dass nur in knapp zehn Prozent aller Unternehmen Beschäftigte von ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch machten und dort zum überwiegenden Teil auch nur vereinzelt. Weitere Infos unter:
www.randstad.de/fuer-unternehmen/wissenswertes/randstad-ifo-Personalleiterbefragung

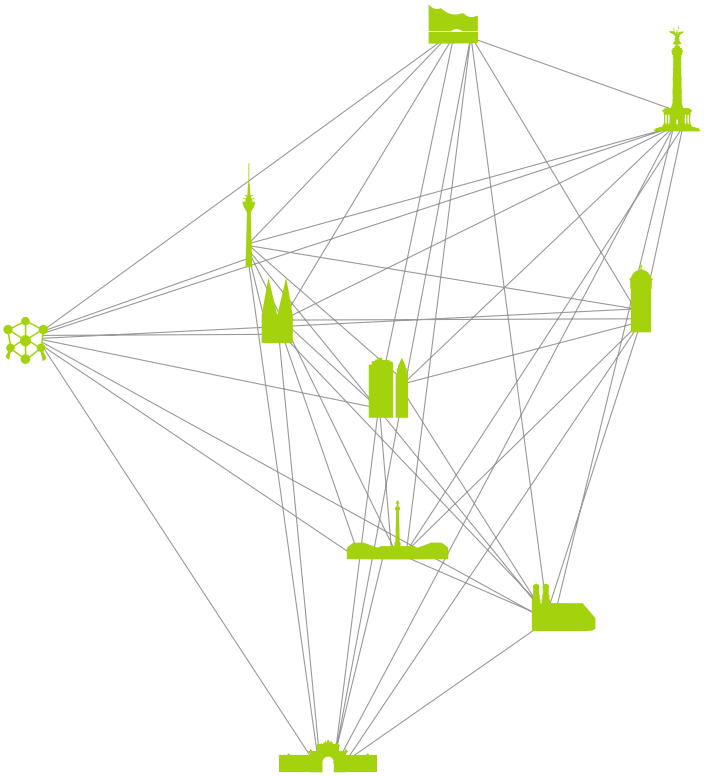
Die Wünsche der Nachwuchsjuristen

Laut dem Trendence Absolventenbarometer 2018 möchte weniger als die Hälfte der Nachwuchsjuristen noch in einer Kanzlei arbeiten. Wobei dieser Trend nicht auf alle Kanzleien zutrifft: Während die Attraktivität der Großkanzleien abzunehmen scheint, werden kleine und mittlere Kanzleien beliebter. In der Gunst der Nachwuchsjuristen steigen zudem auch die Jobs im öffentlichen Sektor. Auf die Frage nach den Auswahlkriterien für den Wunscharbeitgeber kam heraus, dass drei viertel der 2200 befragten Nachwuchsjuristen die Unternehmensethik bei ihrer Entscheidung berücksichtigen. Weiterhin werden flexible Arbeitszeiten und der Wunsch nach Arbeiten im Homeoffice geäußert. Je erfahrender die Juristen, desto mehr nimmt bei ihnen auch der Wunsch nach einem kollegialen Arbeitsklima zu.
Weitere Informationen unter: www.trendence.com

von **Christoph Berger**

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

10 STANDORTE
20 PRAXISGRUPPEN
400 RECHTSANWÄLTE
STEUERBERATER NOTARE



Persönlichkeiten gesucht

Rechtsanwälte w/m/d
Referendare w/m/d
wissenschaftliche Mitarbeiter w/m/d

An allen Standorten für alle Praxisgruppen

- Arbeitsrecht
- Banking & Finance
- Energie
- Gesellschaftsrecht/M&A
- Health Care, Pharma & Life Sciences
- IP, Media & Technology
- Immobilien & Bau
- Investmentfonds
- Kapitalmarktrecht
- Kartellrecht
- Öffentlicher Sektor und Vergabe
- Private Clients
- Private Equity/Venture Capital
- Prozessführung/Schiedsgerichtsbarkeit
- Restrukturierung
- Steuerrecht
- Transport, Verkehr & Infrastruktur
- Versicherungsrecht/Rückversicherungsrecht
- Vertriebsrecht
- Wirtschafts- und Steuerstrafrecht

Recruiting Team
Georg-Glock-Straße 4
40474 Düsseldorf
T +49 211 600 55-511
bewerbung@heuking.de

Wir freuen uns auf Sie.
www.heuking.de/karriere

Informationen zum Datenschutz unter:
www.heuking.de

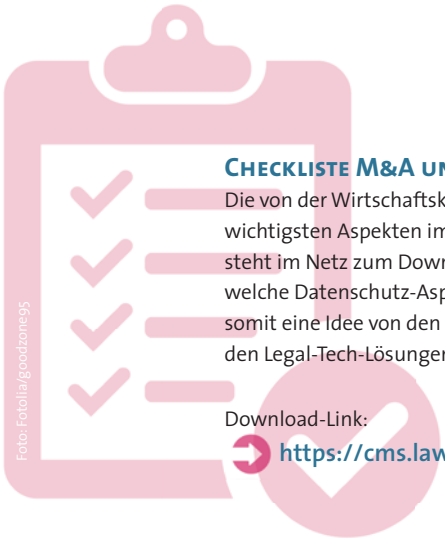
Wir wollen gemeinsam wachsen.

Juristen bringen das Vertrauen zurück

Cyber-Sicherheit und Datenschutz sind längst keine juristischen Randthemen mehr. Für viele Unternehmen stellen sie heute die größten Risiken da, in eine Krise zu geraten. Das Positive: Gegen diese Krise ist Vorbeugung möglich. Juristen mit Cyber- und Daten-Know-how helfen Unternehmen dabei. Vertrauen wird dabei zur ultimativen Währung.

Ein Essay von **André Boße**

Foto: Fotolia/ra2 studio



Checkliste M&A und DSGVO

Die von der Wirtschaftskanzlei CMS Hasche Sigle zusammengestellte Checkliste mit den wichtigsten Aspekten im Zusammenspiel von Unternehmenstransaktionen und der DSGVO steht im Netz zum Download bereit. Das Papier bietet auf drei Seiten einen Eindruck davon, welche Datenschutz-Aspekte beim Thema M&A relevant sind und geben jungen Juristen somit eine Idee von den Arbeiten, die in diesem Bereich von anwaltlichen Beratern sowie von den Legal-Tech-Lösungen der Kanzleien übernommen werden.

Download-Link:
https://cms.law/de/DEU/Publication/Checkliste-M-A-und-DSGVO

Krise? Welche Krise?

Vor zehn Jahren war die Krise noch allgegenwärtig: Ausgehend von der globalen Finanzkrise poppten monatlich neue Krisen auf, von der Kreditkrise über die Euro-Krise bis hin zur Konjunkturkrise. Seit fünf Jahren jedoch ist das wirtschaftliche Wachstum in Deutschland stabil, die meisten Unternehmen stellten den Krisenmodus aus, dachten wieder überwiegend vorsichtig-optimistisch an morgen, packten hoffnungsvoll die große Herausforderung der digitalen Transformation an. Die Geschäfte liefen ordentlich bis gut. Und sie laufen bis heute in vielen Fällen zufriedenstellend, trotz der wahrscheinlichen Wachstumsdelle in diesem Jahr. Und doch hat sich in den vergangenen Monaten etwas geändert: Der Begriff der Krise ist zurück.

Krise mit digitalen Risiken

Ein wesentlicher Aspekt unterscheidet die Krise von heute von der Krise von gestern. Damals traf sie die Unternehmen von außen: Insbesondere die Pleite der New Yorker Investmentbank Lehman Brothers löste eine Sturmwelle aus, die viele Akutere mit sich riss, große Schäden verursachte. Die Krise, über die wir heute reden, ist dagegen eine Form von Problem, die häufig intern in den Unternehmen selbst entsteht. Zum Beispiel, weil digitale Risiken falsch eingeschätzt worden sind. Der Vorteil: Krisen von innen lassen sich auch intern bekämpfen. Daher gewinnt das Krisenmanagement von Unternehmen an Bedeutung, im Idealfall verbunden mit einer verbesserten Risikoabwägung. Und weil die Krisen von heute in vielen Fällen mit Regularien oder Sicherheitslücken zu tun haben, ist das Know-how von Juristen gefragt. Im Fokus steht dabei die Digitalisierung, deren Auswirkungen vielen Akteuren erst jetzt bewusst werden: Auf der einen Seite müssen die Unternehmen selbst dafür sorgen, dass sie mit den Daten ihrer Kunden und Mitarbeiter gemäß des Rechts umgehen, auf der anderen Seite müssen sie ihre eigenen Daten vor Cyber-Angriffen schützen. Benötigt wird also ein Krisenmanagement an zwei Fronten.

„Und weil die Krisen von heute in vielen Fällen mit Regularien oder Sicherheitslücken zu tun haben, ist das Know-how von Juristen gefragt.“

Die Studie „Crisis Management“ der Kanzlei Noerr und des „Center for Corporate Compliance“ der EBS Law School hat untersucht, welche Risiken für Unternehmen heute das größte Bedrohungspotenzial besitzen. Anhand von Umfragen mit Entscheidern und Mitarbeitern fanden die Studienautoren heraus, dass die Verletzung von Datenschutzbestimmungen für die nächsten zwei Jahre das Unternehmensrisiko mit dem größten Bedrohungspotenzial darstellt. Vor allem die seit Mai 2018 geltenden EU-weiten Datenschutzbestimmungen im Rahmen der DSGVO leisteten einen großen Beitrag zu dieser ausgeprägten Verunsicherung. Ein weiteres Top-Risiko laut den Umfragen seien Cyber-Security-Vorfälle. „Mehr als jedes dritte Unternehmen ist in den vergangenen beiden Jahren bereits einmal Opfer einer Hacker-Attacke oder anderer Cyber-Security-Vorfälle geworden“, heißt es in der Studie. 50 Prozent der Unternehmen halten einen solchen Vorfall in den kommenden zwei Jahren für möglich – auch dann, wenn sie in den vergangenen zwei Jahren noch nicht betroffen waren. „Insgesamt gelten damit in gut vier von fünf Unternehmen Cyber-Security-Risiken als potenzielle Auslöser von Unternehmenskrisen“, heißt es in der Studie.

Was auf die Krise folgt? Auch danach hat die Studie Unternehmen gefragt. Das Resultat: Umsatzeinbußen seien die häufigste unmittelbare Einzelauswirkung von Unternehmenskrisen, sie betreffen laut Report fast die Hälfte der von Krisen betroffenen Großunternehmen. Während man diese finanziellen Rückschläge recht zügig ausgleichen kann, gibt es auch Krisenfolgen mit langfristigem Schadenspotenzial: das Image des Unternehmens nimmt Schaden, qualifizierte Mitarbeiter gehen. Eine besondere Stellung nehmen Bußgelder ein: Zwar seien von den von einer Krise betroffenen befragten Unternehmen nur 20 Prozent mit Strafzahlungen belegt worden, jedoch sei die „absolute Belastung angesichts einer zunehmend umsatzabhängigen Bemessung der Geldbußen als hoch einzustufen“.

Compliance als Bedrohung

Ein weiteres wichtiges Bedrohungsfeld sind Verstöße gegen die Compliance. Die Studie hat herausgefunden, dass

WARUM WIR?

Weil Sie bei uns richtig sind.

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

Referendare, Wissenschaftliche Mitarbeiter & Rechtsanwälte

(w/m/d) 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.

Mit mehr als 290 Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern an weltweit neun Standorten sind wir eine der führenden Wirtschaftskanzleien Deutschlands. Und wir wachsen. Daher suchen wir echte Beraterpersönlichkeiten – und solche, die es werden wollen.

Über Ihre Bewerbung freuen wir uns.
Nicolas Baschin | HR Referent
+49 30 26471-338 | Nicolas.Baschin@bblaw.com

WWW.BEITENBURKHARDT.COM/DE/KARRIERE

BEITEN BURKHARDT

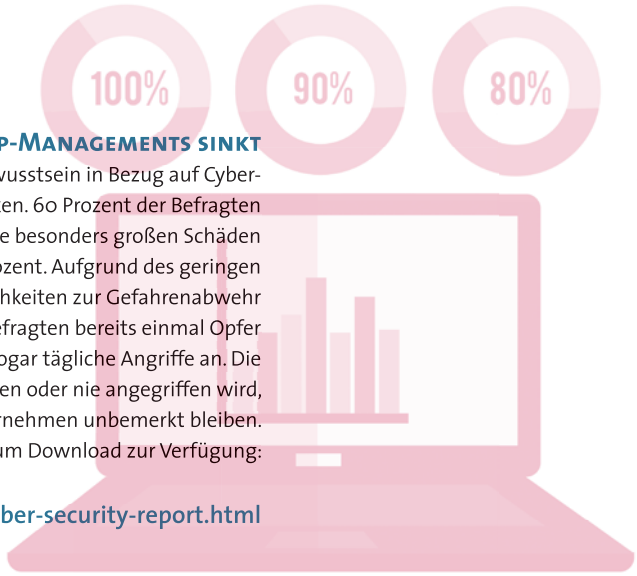


Foto: Fotolia/lemastock

Risikobewusstsein des Top-Managements sinkt

Wie der aktuelle Deloitte Cyber Security Report (Teil 2) zeigt, ist das Risikobewusstsein in Bezug auf Cyber-Angriffe in den Führungsetagen von Unternehmen gegenüber 2017 gesunken. 60 Prozent der Befragten gaben in der aktuellen Untersuchung an, dass Hackerangriffe bei ihnen keine besonders großen Schäden anrichten würden. 2017 waren es noch 54 Prozent, 2016 dann 46 Prozent. Aufgrund des geringen Risikobewusstseins von Geschäftsleitungen werden auch nicht alle Möglichkeiten zur Gefahrenabwehr ausgeschöpft. Dabei zeigen Ergebnisse des Reports auch, dass 93 Prozent der Befragten bereits einmal Opfer von Cyberattacken geworden sind. 21 Prozent gaben wöchentliche, 25 Prozent sogar tägliche Angriffe an. Die Hälfte der Führungskräfte erklärte zwar, dass ihr Unternehmen nur selten oder nie angegriffen wird, allerdings geht ein Drittel davon aus, dass Angriffe auf ihr Unternehmen unbemerkt bleiben. Beide Teile des Cyber Security Reports stellt Deloitte zum Download zur Verfügung:

www2.deloitte.com/de/de/pages/risk/articles/cyber-security-report.html

jedes fünfte Unternehmen in den vergangenen Jahren schon einmal von staatsanwaltlichen oder aufsichtsbehördlichen Ermittlungen betroffen war, zum Beispiel von Ermittlungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht BaFin oder ausländischer Aufsichtsbehörden. In den meisten Fällen war der Auslöser für diese Ermittlungen: „Non-Compliance mit Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien." Mehr als vier von fünf Unternehmen, 83 Prozent, haben solche Krisensituationen in der einen oder anderen Form in der jüngeren Vergangenheit bereits durchgestanden oder halten sie in den nächsten beiden Jahren für möglich.

„Aber worum geht es eigentlich bei den drängenden Themen Datensicherheit und Cyber-Kriminalität? Geht es nur um den Schutz von Daten, um sich nicht anklagbar zu machen? Nein, es geht um weit mehr."

Wie bereits erwähnt: Das Gute an den beschriebenen Krisen von heute ist, dass Unternehmen ihnen proaktiv begegnen können. Die Studie der Kanzlei Noerr zeigt, dass Unternehmen, die eine spezielle Abteilung oder Funktion für Krisenmanagement in verschiedenen Bereichen vorweisen können, seltener von Krisensituationen betroffen sind. Sind im Rahmen einer solchen planmäßig angelegten Krisenmanagementfunktion auch externe Spezialisten wie zum Beispiel Rechtsanwälte oder Steuerberater personell eingebunden, würde sich dieser Präventiveffekt noch verstärken – was unter anderem damit zusammenhänge, dass diese externen Dienstleister häufig eine wichtige Aufgabe übernehmen würden: „Sie erkennen die Notwendigkeit, verstärkt auf die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachabteilungen hinzuwirken und diese ebenfalls in das Krisenmanagement einzubinden."

Juristen als Sicherheitsstrategen

Sprich: Juristen und steuerliche Berater nehmen in den Unternehmen die Rolle als externe Verbindungsleute wahr, indem sie das Krisenmanagement mit den inhaltlich betroffenen Bereichen zusammenbringen – eine kommunikativ anspruchsvolle, aber wichtige Aufgabe, die der „Idee" von wenig gelungener Krisenbewältigung widerspricht, dass die einen ausbaden müssen, was die anderen zu verantworten hätten. Aber worum geht es eigentlich bei den drängenden Themen Datensicherheit und Cyber-Kriminalität? Geht es nur um den Schutz von Daten, um sich nicht anklagbar zu machen? Nein, es geht um weit mehr. Es geht sogar um alles, da sind sich Omar Abbosh, Group Chief Executive Accenture Communications, und Kelly Bissell, Senior Managing Director Accenture Security, sicher.

Die beiden leitenden Denker beim Thema Digitalisierung und Sicherheit sind Autoren eines Reports des Beratungs- und IT-Dienstleisters Accenture, der der Frage nachgeht, worum es wirklich geht, wenn Unternehmen vor die Aufgabe gestellt werden, Daten ihrer Kunden und Mitarbeiter zu schützen und sich auch selbst vor Cyber-Angriffen zu schützen. „Wenn jemand einen Online-Account eröffnet, auf einer Seite im Internet etwas kauft oder sich eine App herunterlädt, dann handelt es sich dabei nicht nur um einen Austausch von Daten, Waren oder Dienstleistungen. Es entsteht eine Transaktion in der ultimativen Währung: Vertrauen. Und das wirkliche Risiko der Gegenwart ist, dass das Vertrauen in die digitale Ökonomie erodiert."

Den Grund dafür sehen die Autoren in einer Veränderung des Internets: „Das ehemals offene und globale Internet ist über seinen ursprünglichen Sinn, ein Werkzeug zur Kommunikation und zum Teilen von Informationen zu sein, hinausgewachsen. Als das Netz immer komplexer wurde, konnten adäquate Sicherheitssysteme gegen Cyber-Kriminalität nicht mehr mit den von der Digitalisierung befeuerten Innovationen mithalten." Kurz: Die Schutzsysteme gegen Angriffe haben den Anschluss verloren. Nun sei es Aufgabe der Entscheider in den Unternehmen, diese Lücke schnell zu schließen. Bevor das Vertrauen ganz verloren geht. Doch diese Aufgabe ist kompliziert. Laut dem Accenture-Report verstehen sich die Unternehmen mittlerweile gut darauf, Schäden zu reparieren, auffällige Lücken zu schließen und punktuell vorzubeugen. „Diese Versuche haben aber nicht das eigentliche Problem gelöst, nämlich die grundsätzliche Verwundbarkeit des Internets. Angreifer benötigen nur einen einzigen glücklichen Versuch, während die Verteidiger konstant wachsam gegen jede Art von möglichen Attacken sein müssen." Doch deshalb zu kapitulieren, zählt nicht. Im Gegenteil, Abbosh und

„Internationales Mandat, komplexe Rechtsmaterie. Sie sollen ein Gutachten entwerfen und Ihre Ergebnisse im Teammeeting präsentieren. Sind Sie dabei?“

Dr. Adrian Bingel, Partner, Corporate/M&A

NEIN,

DAS IST ETWAS
GANZ NEUES FÜR MICH.

JA,

DAS IST ETWAS
GANZ NEUES FÜR MICH!

REFERENDARE/WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER/ PRAKTIKANTEN (M/W/X)

Ihr Mindset ist für uns Einstellungssache. Bringen Sie Exzellenz, Neugierde und Ideen mit und lieben Sie die juristische Herausforderung? Bei uns arbeiten Sie zusammen mit erfahrenen Partnern in spannenden Gerichtsverfahren und Projekten und werden individuell gefördert. Bewerben Sie sich am besten jetzt online unter **karriere.gleisslutz.com**

Gleiss Lutz

BERLIN • DÜSSELDORF • FRANKFURT • HAMBURG • MÜNCHEN • STUTTGART • BRÜSSEL

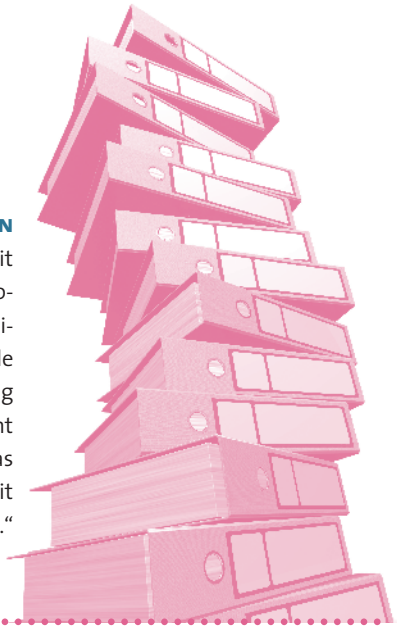


Foto: Fotolia/bluedesign

DSGVO: Viel Arbeit für Juristen

Obwohl sich die Unternehmen seit Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung mit neuen Regeln im Datenschutz auseinandersetzen müssen, fehlt dafür das passende Personal. Eine Bitkom-Studie zeigt, dass sechs von zehn Unternehmen (59 Prozent) dafür weniger als eine Vollzeitstelle zur Verfügung haben. 31 Prozent haben dafür eine Vollzeitstelle vorgesehen. „Wer die Expertise nicht im eigenen Haus hat, muss auf externe Beratung zurückgreifen", sagt Susanne Dehmel, Mitglied der Bitkom-Geschäftsführung für Recht und Sicherheit. Für viele Kanzleien und Rechtsberater mit Datenschutz-Know-how sei das vergangene Jahr 2018 daher sehr arbeitsintensiv gewesen. „Bis heute sind viele noch damit beschäftigt, ihre Geschäftsprozesse an die DSGVO-Vorgaben anzupassen."

Bissell fordern die Unternehmen auf, ihre bruchstückhaften Ansätze zu beenden: „Die Themen Vertrauen und Sicherheit gehören an die vorderste Front der Unternehmensstrategie."

M&A: Achtung beim Datenschutz

Doch die Fallstricke bei den Themen Datenschutz und Cyber Security liegen nicht nur im Kontakt mit Kunden. Die Wirtschaftskanzlei CMS Hasche Sigle weist darauf hin, dass die EU-Datenschutz-Grundverordnung auch bei M&A-Prozessen zu beachten ist. „In der Vergangenheit wurden datenschutzrechtliche Themen bei der Strukturierung von M&A-Prozessen oftmals nur am Rande berücksichtigt", schreiben die CMS Hasche Sigle-Partner Dr. Axel Funk und Dr. Tobias Grau in einem Blog zum Thema. „Dies lag sicherlich auch an den bisher signifikant geringeren Sanktionen. Mittlerweile spielt der Datenschutz auch hier eine zentrale Rolle." So werden datenschutzrechtliche Verstöße unter anderem mit Bußgeldern von bis zu 20 Millionen Euro oder vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes sanktioniert.

Eine Herausforderung für den Datenschutz seien vor allem M&A-Aktionen in Branchen, in denen sensible Kundendaten im Spiel sind. „Denn die DSGVO findet immer dann Anwendung, wenn die Verarbeitung personenbezogener Daten von sogenannten natürlichen Personen, also Menschen, betroffen ist", so Funk und Grau. Bei Unternehmenstransaktionen komme dies insbesondere bei Mitarbeiter-, Lieferanten- und Kundendaten in Betracht, einschließlich der Daten von Nutzern von Apps oder anderen digitalen Dienstleistungen. „Im Bereich Automotive spielt dies zum Beispiel beim Carsharing eine Rolle, wo Bewegungsprofile erstellt, Zahlungsverhalten registriert und geahndete Verkehrsverstöße gespeichert werden können. Hochsensibel sind auch Gesundheitsdaten, die von Healthcare Apps verwaltet werden. Entsprechendes gilt für finanzielle Informationen im Bereich von Fintechs", schreiben Funk und Grau. Wichtig sei in diesen Bereichen eine juristische Beratung, wobei die Wirtschaftskanzleien bei der Lösung des Datenschutzproblems selbst auf digitale Hilfsmittel zugreifen, um die Prozesse möglichst effizient zu halten: „So kann die Personenbezogenheit von Daten und damit die Anwendbarkeit des Datenschutzrechts durch Schwärzung von Dokumenten eliminiert werden. Aus Kosten- und Zeitgründen unterstützt hier zunehmend Legal Tech."

Den Herausforderungen der Digitalisierung wiederum mit digitalen Tools zu begegnen: Die Entwicklung zeigt, dass Juristen bei diesem Thema mittendrin sind. Gefragt sind sie gleichermaßen als Helfer in der Not sowie als strategische Risikoanalysten für die nahe Zukunft. Und weil das Internet in den kommenden Jahren wohl kaum an Komplexität einbüßen wird, sondern im Gegenteil, immer neue Entwicklungen wie künstliche Intelligenz, Blockchain-Technologie oder Kryptowährungen anstehen, sind juristische Job-Profile in diesem Bereich vor allem eins: krisenfest.

Buchtipps

Wer als Jurist im Bereich Cyber-Sicherheit tätig ist, muss wissen, wie Hacker arbeiten, was möglich ist, welcher Methoden sie sich bedienen. Das Handbuch „Hacking & Security" von Michael Kofler und André Zingsheim gibt hier auf gut 1000 Seiten einen umfassenden Überblick, wobei das dicke Handbuch für vergleichsweise günstige 50 Euro zu bekommen ist. Ab 1.6.2019 erhältlich ist die erste Auflage des „Rechtshandbuch Cyber-Security", das auf rund 300 Seiten die juristischen Grundlagen für die Themen IT-Sicherheit, Datenschutz, Gesellschaftsrecht, M&A, Versicherungen, Compliance, Aufsichtsrecht, Arbeitsrecht, Litigation bietet.

Michael Kofler, André Zingsheim und andere:
Hacking & Security. Rheinwerk 2018, 49,90 Euro.

Gabel / Heinrich / Kiefner (Hrsg.):
Rechtshandbuch Cyber-Security. Beck 2019, 89 Euro.

Kliemt.
ARBEITSRECHT

Bereit für den großen Sprung?

Wenn Sie weiter springen wollen als andere. Wenn Sie in der Arbeitsrechts-Champions League spielen wollen. Wenn Sie Arbeitsrecht 4.0 mitgestalten wollen. Wenn Sie flexible Arbeitszeitmodelle suchen, die zu Ihrem Privatleben passen. Dann bewerben Sie sich bei uns, einer der Top-Kanzleien im Arbeitsrecht!

Für den Ausbau unserer Teams in **Düsseldorf, Frankfurt am Main, München, Berlin und Hamburg** suchen wir schnellstmöglich Verstärkung durch ambitionierte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte (m/w/d). Quereinsteiger sind willkommen. Unser Partner Jochen Saal ist neugierig auf Ihre Bewerbung! **jochen.saal@kliemt.de Telefon 0211/88288-168.** Unter **www.kliemt.de** finden Sie weitere Informationen zu unserer Kanzlei.

Global HR Lawyers
Ius Laboris

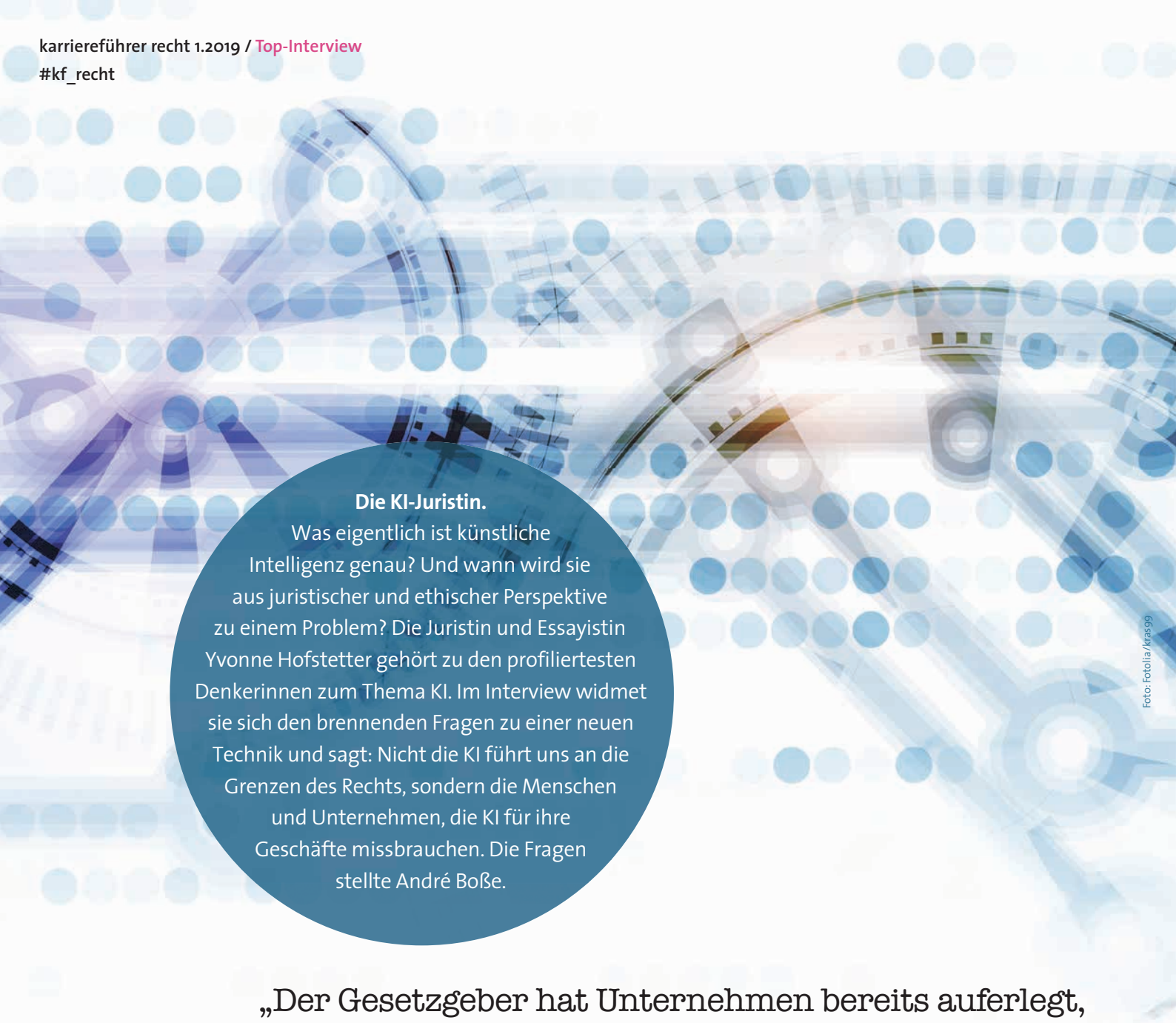
KANZLEI DES JAHRES 2018 KLIEMT Arbeitsrecht Handelsblatt Best Lawyers

JUVE LEGAL 500 DEUTSCHLAND TOP TIER 2019

Best Lawyers LAW FIRM OF THE YEAR GERMANY 2019

trendence GRADUATE BAROMETER TOP 100 ARBEITGEBER DEUTSCHLAND 2017/18

azur 100 Top-Arbeitgeber 2018



Die KI-Juristin.
Was eigentlich ist künstliche Intelligenz genau? Und wann wird sie aus juristischer und ethischer Perspektive zu einem Problem? Die Juristin und Essayistin Yvonne Hofstetter gehört zu den profiliertesten Denkerinnen zum Thema KI. Im Interview widmet sie sich den brennenden Fragen zu einer neuen Technik und sagt: Nicht die KI führt uns an die Grenzen des Rechts, sondern die Menschen und Unternehmen, die KI für ihre Geschäfte missbrauchen. Die Fragen stellte André Boße.

Foto: Fotolia/kras99

„Der Gesetzgeber hat Unternehmen bereits auferlegt, nicht umweltschädlich zu handeln. Er könnte also genauso gut verlangen, dass der Markt keine demokratieschädlichen KI-Geschäftsmodelle umsetzt."

Yvonne Hofstetter

Foto: Heimo Aga

Zur Person
Yvonne Hofstetter, Jahrgang 1966, schloss in den 1990er-Jahren ihr Jurastudium ab und begann dann ab 1999 eine Karriere in der IT-Technologie. Seit 2009 ist sie Geschäftsführerin von Teramark Technologies in München, einem führenden Unternehmen für maschinelle Lernverfahren. Das Unternehmen entwickelt künstliche Intelligenz für unterschiedliche industrielle Einsatzzwecke. Yvonne Hofstetter beschäftigt sich mit Fragen zu Nutzen und Risiken der Digitalisierung für die Gesellschaft, mit Technikfolgen und Gefährdungsanalysen, mit politischen und juristischen Herausforderungen für die digitale Ära. Sie lebt in Freising bei München.

Foto: Heimo Aga

„Ein Roboter ist keine künstliche Intelligenz, Augmented Reality ist keine künstliche Intelligenz und auch nicht das berüchtigte Flugtaxi."

Frau Hofstetter, man hatte in der Geschichte immer den Eindruck, der Mensch gestalte die Technik so, dass sie ihm beim Fortschritt behilflich sein möge. Stehen wir bei der KI vor einer Zeitenwende? Droht die Digitalisierung eine Kraft zu entwickeln, die die Gesellschaft verändert, ohne dass der Mensch die Gestaltungshoheit besitzt?
Technischer Fortschritt ist eine Kulturleistung des Menschen, das gilt schon seit der Entdeckung des Feuers. Jede Kulturleistung entfernt den Menschen Schritt für Schritt von einer für den Menschen zunächst lebensbedrohlichen Natur hin zu einer Natur, die der Mensch wie ein Demiurg nach seinen Wünschen gestaltet.

Der Demiurg steht im Altgriechischen für den Schöpfer.
Er macht sich die Natur untertan. In der Folge hat der technische Fortschritt die Gesellschaft entscheidend verändert. Heute ist das nicht anders als früher, die künstliche Intelligenz ist also eine aktuelle Kulturleistung.

Das heißt, die künstliche Intelligenz besitzt in dieser Hinsicht keine neue Dimension?
Um die künstliche Intelligenz ranken sich viele falsche Vorstellungen. Was früher „Digitalisierung" hieß, nennt man heute „Künstliche Intelligenz", auch wenn es sich dabei gar nicht um künstliche Intelligenz handelt. Ein Robo-

ter ist keine künstliche Intelligenz, Augmented Reality ist keine künstliche Intelligenz und auch nicht das berüchtigte Flugtaxi. Ich wäre sogar sehr beunruhigt, hätte das Flugtaxi eine Flugsteuerung aus künstlicher Intelligenz.

Was ist Künstliche Intelligenz denn dann?
KI ist weder Technologie noch ein Business, sondern ein Catch-All-Konzept. Mathematiker sagen: KI ist Funktionsapproximation, also eine mathematische Funktion mit zigtausend, hunderttausend Unbekannten. Diese kann kein Mensch mehr im Kopf lösen, zumal es häufig für diese Funktionen viele verschiedene Lösungen gibt. Oder auch mal gar keine Lösung, zumindest keine geschlossene. Was KI leistet: Sie sucht nun nach der besten Lösung. Oder sie nähert sich der besten Lösung, dem Optimum, an. Um das zu erreichen, muss sie lange rechnen. Deshalb handelt es sich bei KI auch um wissenschaftliches Rechnen, das viel Prozessorleistung benötigt.

„KI ist Funktionsapproximation, also eine mathematische Funktion mit zigtausend, hunderttausend Unbekannten."

Gibt es für die KI eine Art Standardleistung?
Ja, das ist die Klassifikation, die Kategorisierung. Zeigt das Bild einen Baum oder ein Haus? Ist der handschriftliche Buchstabe ein „c" oder ein „e"? Ist ein Mensch ein guter Mensch oder ein schlechter Mensch? Bilderkennung, Spracherkennung, Übersetzung, Identifizierung, Bewertung – diese Dinge sind KI-Standardaufgaben.

Klingt unspektakulär.
Das von Einstein im Rahmen seiner Relativitätstheorie entdeckte Naturgesetz lässt sich auch in einer ganz kurzen Formel ausdrücken: $E=mc^2$. Die sieht auch unspektakulär aus. Aber sie hat uns zum Mond und in den Weltraum gebracht. Auch KI hat Potenzial, die Menschen weit zu bringen.

Trotzdem wird sie häufig kritisch betrachtet. Warum eigentlich?
Vor rund fünf Jahren haben die Unternehmen die KI entdeckt, an der ja schon seit Jahrzehnten geforscht wird und die seit 20 Jahren beim Militär im operativen Einsatz ist. Und immer dann, wenn die Wirtschaft mit etwas Neuem viel Geld verdienen kann, pervertiert der Kapitalismus selbst gute Ideen. Auch deshalb wird KI heute so übertrieben in Schwarz oder Weiß gemalt.

Welche Aspekte der KI werden unterschätzt?
Die Bedeutung von KI und Sicherheit. KI ist stark abhängig davon, dass Daten erhoben, gespeichert und vernetzt werden können. Werden diese Prozesse unterbrochen, dann hat man quasi den KI-Schaler auf „Aus" umgelegt. Wir digitalisieren munter weiter und investieren Milliarden in eine digitale Infrastruktur – doch diese auf Friedenszeiten ausgelegt. Will heißen, wir gehen davon aus, dass das Netz immer und ungestört vorhanden ist, dass wir also immer Daten erheben, übertragen und speichern können, die Bandbreite immer gegeben ist. Nur haben sich die Zeiten geändert, geopolitisch ist es sehr unruhig geworden. Unsere Netze sind extrem angreifbar. Sollte der Fall eintreten, dass unsere digitale Infrastruktur – auf welchem Weg auch immer – gestört oder unterbrochen würde, wäre all unsere KI nutzlos. Und wir vielleicht ziemlich hilflos.

Wo liegt in Ihren Augen der Grenzbereich, wann wird KI ethisch und rechtlich zum Problem?
Wir haben kein Problem mit der Technologie der KI, sondern mit Ideologien. Es gibt problematische ideologische Ansprüche, die die Entwicklung von KI begleiten. Das amerikanische KI-Unternehmen zum Beispiel x.ai hat einen solchen Anspruch ganz klar ausgesprochen: „Using AI to program humans to behave better." KI nutzen, um Menschen umzuprogrammieren, damit sie sich besser benehmen. Da stellt sich die Frage, ist hier die KI das Problem – oder nicht vielmehr das Unternehmen, das ungeheure – und ganz undemokratische – Machtansprüche erhebt und sich andere Menschen untertan machen will? Ist hier nicht der Unternehmer derjenige, der Grundrechte untergräbt, indem er behauptet, der Mensch sei programmierbar, also unfrei? Weiter gefragt, muss ich hier nun die Technologie regulieren oder nicht vielmehr den Unternehmer, der demokratieschädigende Ansprüche geltend macht? Und der dafür die Technologie und sein Wissen einsetzt, um Geld zu verdienen? Verlangt also nicht vielmehr der Markt statt der Technologie nach einer Regulierung? Den Markt kann der Gesetzgeber regulieren, wenn er will.

Und, will er?
Der Gesetzgeber hat Unternehmen bereits auferlegt, nicht umweltschädlich zu handeln. Er könnte also genauso gut verlangen, dass der Markt keine demokratieschädlichen KI-Geschäftsmodelle umsetzt. Im Moment jedoch überwiegt noch der politische Wunsch nach Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit.

„Wir haben kein Problem mit der Technologie der KI, sondern mit Ideologien. Es gibt problematische ideologische Ansprüche, die die Entwicklung von KI begleiten."

Foto: Fotolia/kras99

Foto: Fotolia/nongkran_ch

Technologie assistiert

Digitale Technologien sind allgegenwärtig. Sie sind weit mehr als ein Hype, für viele Unternehmen sind sie zu einem entscheidenden Faktor über die eigene Zukunftsfähigkeit geworden. Das gilt auch für die Rechtsbranche. Für Juristen sind sie aber zugleich auch Chance in mehrfacher Hinsicht: Kanzleien erzielen durch digitale Technologien Effizienzgewinne. Gleichzeitig bieten sie ihnen die Chance, ganz neue Fragestellungen zu beantworten.

Von **Christoph Berger**

Ende 2018 kam es zu einem Aufeinandertreffen der besonderen Art: Die künstliche Intelligenz der Firma LawGeex trat gegen 20 Juristen an. Die Aufgabe bestand darin, Risiken in laufenden Geschäftsverträgen zu identifizieren – innerhalb von vier Stunden. Was die Genauigkeit der Vertragsanalysen betraf, so erlangte die KI dabei 94 Prozent, die der Anwälte lag im Durchschnitt bei 85 Prozent. Wobei erwähnt werden kann, dass der beste Anwalt ebenfalls eine Genauigkeit von 94 Prozent erzielte. Einen enormen Unterschied gab es jedoch bei der dafür benötigten Zeit: Während die Anwälte im Durchschnitt 92 Minuten zur Aufgabenlösung benötigten, brauchte die KI gerade mal 26 Sekunden.

Das Beispiel ist nur eines von vielen, das zeigt, wie künstliche Intelligenz die Arbeit von Juristen unterstützen kann. Und dass digitale Technologien immer mehr und häufiger in die Alltagsarbeit integriert werden, zeigt sich nicht zuletzt anhand der zunehmenden Anzahl von Legal Tech-Veranstaltungen, die über den Stand der Technik sowie deren Einsatzmöglichkeiten informieren.

Allerdings zeigt sich auch zunehmend, dass mit dem Technikeinsatz nicht nur Effizienzsteigerungen und Kostenoptimierungen verbunden sind, sondern auch neue Rechtsfragen aufgeworfen werden, die die Juristen vermehrt beschäftigen könnten. So ist zu erwarten, dass intelligente und autonome Systeme schnelle und umfassende Veränderungen in gesellschaftlichen Sektoren wie Wissenschaft, Mobilität oder Gesundheitswesen hervorrufen werden. Als Beispiele dienen hierzu beispielsweise selbstfahrende Autos oder neue medizinische Geräte. Forscher am Freiburg Institute for Advanced Studies (FRIAS) untersuchen daher im Forschungsschwerpunkt 2018/19 unter anderem, wie sich die nationale und internationale Gesetzgebung im Hinblick auf diese Systeme verändern, welchen Verhaltensregeln sie folgen und wer für sie haften könnte.

Auch auf dem EDV-Gerichtstag im September 2018 war einer der Schwerpunkte, welche Rolle künstliche Intelligenz künftig in der Rechtspflege einnehmen wird. Dabei betonte der Leiter des Deutschen Forschungszentrums für künstliche Intelligenz (DFKI), Professor Wolfgang Wahlster, in seiner Eröffnungsrede über „Künstliche Intelligenz als juristische Assistenz“, dass die künstliche Intelligenz als Speerspitze der Digitalisierung enorme Potenziale biete, um Abläufe in der Justiz effizienter, transparenter und kostengünstiger zu gestalten. „Auch die Strafverfolgung und die Gerichtsbarkeit werden durch KI-Technologien wie maschinelles Lernen, Sprach- und Bildverstehen umgewälzt.“, sagte er. Er wies jedoch ebenfalls darauf hin, dass schon aus ethischen und sozialen Gründen Gerichte keinesfalls durch KI-Algorithmen ersetzt, sondern lediglich unterstützt werden könnten.

Ein Interview mit Prof. Dr. Wolfgang Wahlster zum Thema „Kollege Roboter“ steht auch auf karrierefuehrer.de zum Nachlesen bereit:
www.karrierefuehrer.de/ingenieure/roboter-kollege-kuenstliche-intelligenz-wahlster.html

Accelerate your career with us

Trainee Programm DLA Piper StartUp! 6 Module – 1 Konzept

Unser modulares Trainee Programm DLA Piper StartUp! ist das Herzstück unserer Referendarausbildung. Es besteht aus 6 Modulen, die Sie beim Kompetenzaufbau und bei der Vorbereitung auf das 2. Staatsexamen unterstützen. Es beinhaltet den **DLA Piper Day**, eine Kombination aus Vorträgen und interaktiver Formate, zu Themen wie „Zukunft des Anwaltsmarktes“ oder „weltweite Megatrends“, wie LegalTech. Zudem beinhaltet das Programm **Examensvorbereitende Kurse** (Klausuren- und Aktenvortragstrainings), **Legal-Business-Englischkurse**, **Seminare** zu SoftSkills und Fachthemen sowie **Trainings** zu IT-Systemen und Datenbanken im Knowledge Management. Zusätzlich werden Sie von einem **Mentor** im Wissens- und Erfahrungstransfer sowie in der persönlichen Entwicklung begleitet. Zudem bieten wir Referendarinnen und Referendaren, die uns bereits praktisch durch herausragende Leistungen überzeugen konnten, die Möglichkeit einer **Wahlstation im Ausland**.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Karriereseite unter www.dlapipercareers.de oder schreiben Sie uns eine E-Mail an Talent.Management@dlapiper.com.

DLA PIPER

LTO Gefragter Arbeitgeber 2018 Top 30 · azur Awards 2018 Aus- und Fortbildung · azur 100 Top-Arbeitgeber 2018

Foto: Fotolia/yanlev

„Das Dritte Geschlecht“: Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Kaum eine andere richterliche Entscheidung hat in der jüngsten Vergangenheit so viel Aufsehen erregt wie die des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 (AZ 1 BvR 2019/16) zum Eintrag des sogenannten „Dritten Geschlechts“ im Personenstandsregister.

Der Autor
Von **Dr. Janis Block** (Rechtsanwalt) und **Franziska Grethe** (Wissenschaftliche Mitarbeiterin), CMS Hasche Sigle, Köln

Dr. Janis Block: „Die Auseinandersetzung mit der Geschlechtsidentität hat im deutschen Arbeitsrecht bisher sehr wenig Resonanz gefunden. Das Thema gehört gleichwohl in den Bereich Anti-Diskriminierungsrecht und Gleichbehandlung, so dass sich im breiten Feld Gender & Diversity durchaus Möglichkeiten für Jurist*innen ergeben – sei es als Diversity Manager*in oder Arbeitsrechtler*in.“

In dem Beschluss stellten die Karlsruher Richter*innen fest: Die Geschlechtsidentität ist Kern des Selbstverständnisses und der gesellschaftlichen Wahrnehmung der Person und damit Teil des Persönlichkeitsrechts. Auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, fallen unter den verfassungsrechtlich garantierten Schutz der geschlechtlichen Identität. Daher verstoße die bis dahin fehlende Möglichkeit, sich im Personenstandsregister positiv als „inter/divers“ zu bezeichnen, gegen das Allgemeine Persönlichkeitsrecht und den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, so die Karlsruher Richter*innen. Betroffene Personen auf die Option „ohne Angabe“ zu verweisen, reiche dafür nicht. Es war dem Gesetzgeber nun bis Ende Dezember 2018 aufgetragen, den verfassungswidrigen Normen Abhilfe zu verschaffen. Seit dem 1. Januar 2019 sieht das Personenstandsgesetz daher unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit vor, sich bei der Geschlechtszugehörigkeit als männlich, weiblich oder divers zu bezeichnen sowie die Angabe freizulassen.

Neben diesen praktischen Auswirkungen auf das Personenstandsrecht hat die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts auch Konsequenzen für die Arbeitswelt: Um potenzielle Entschädigungsansprüche aus dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zu vermeiden, haben Arbeitgeber*innen spätestens seit Inkrafttreten des AGG auf diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen zu achten. Da die schlichte Verwendung des generischen Maskulinums dort regelmäßig ein Indiz für eine Diskriminierung nicht männlicher Personen darstellt, sollten Jobbeschreibungen, die sich bisher des Zusatzes (m/w) bedienten, Zusätze wie (m/w/d) – „d“ für divers – oder geschlechtsinklusive Schreibweisen, wie „Ingenieur*in“ beziehungsweise „Ingenieur_in“ verwenden. Hierdurch können Arbeitgeber*innen ausdrücklich Personen jeder Geschlechtsidentität ansprechen.

Auch bei Durchführung der Beschäftigungsverhältnisse ist für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Dabei stellt sich die Frage nach der adäquaten Anrede der Belegschaft im persönlichen Kontakt und im Kollektiv: Arbeitgeber*innen sollten im Einzelkontakt mündlich wie schriftlich stets auf diejenige Anredeform zurückgreifen, die von der*dem Arbeitnehmer*in gewünscht ist und auch dafür Sorge tragen, dass hierauf innerbetrieblich Rücksicht genommen wird. Auch in der kollektiven schriftlichen Ansprache kann eine geschlechtergerechte Sprache dabei durch Gendersternchen („Arbeitnehmer*in“) oder Gendergaps („Arbeitnehmer_in“) gewahrt werden. Bei der mündlichen Anrede einer Gruppe bietet sich für ganz Fortschrittliche „Arbeitnehmer-Pause-Innen“, alternativ die Verwendung der Partizipialform „Arbeitende“ oder zumindest „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ an.

Daneben sollte in Betrieben mindestens eine Sanitäreinrichtung (Toilette/Waschraum) existieren, die nicht nur für „Herren“ oder „Damen“ gekennzeichnet und zugänglich ist.

Together we make a mark

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

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

whitecase.com/careers

Exklusives Trainee Programm

- Inhouse Kaiserseminare
- Online Klausurenkurs von Alpmann Schmidt
- Digitale Karteikarten von Repetico
- Seminare zu diversen Rechtsthemen
- Netzwerk Veranstaltungen

azur 100 Top-Arbeitgeber 2018

trendence GRADUATE BAROMETER TOP 100 ARBEITGEBER DEUTSCHLAND 2017/18

LTO JOBS MOST WANTED 2018 TOP 20

WHITE & CASE

Berlin | Düsseldorf | Frankfurt am Main | Hamburg

Foto: Fotolia/pureshot

EuGH gestaltet Urlaubsrecht

Urlaub ist für viele Menschen die schönste Zeit des Jahres – für Arbeitsrechtler ein Teil ihres Tätigkeitsgebiets. Bei der Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern müssen sie Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Blick haben. Dessen Rechtsprechung führte zuletzt im November 2018 zu Änderungen im deutschen Urlaubsrecht.

Der Autor
Karsten Kujath, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Assoziierter Partner bei GvW Graf von Westphalen Rechtsanwälte, Frankfurt am Main

Karsten Kujath: „Das Arbeitsrecht inklusive dem Urlaubsrecht hat für Unternehmen eine große Bedeutung und es liegt nah am Menschen. Für Jurist*innen bietet das Rechtgebiet attraktive Perspektiven."

Foto: Fotolia/tunedin

Seit Jahren prägt der EuGH das Urlaubsrecht mit EU-weiter Wirkung. Beispielsweise entschied das Gericht Ende 2011, dass ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch grundsätzlich nicht verliert, wenn er den Urlaub wegen seiner Erkrankung nicht rechtzeitig nehmen konnte. Am 6. November 2018 stärkte der EuGH nun erneut den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub beziehungsweise auf Urlaubsabgeltung, wenn das Arbeitsverhältnis geendet hat. Ein solcher Anspruch verfällt nun nicht mehr automatisch, nur weil der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig Urlaub beantragt hat. Dem hat sich das Bundesarbeitsgericht, kurz BAG, am 19. Februar 2019 erwartungsgemäß angeschlossen.

Der Fall: Ein privater Arbeitgeber bat seinen befristet beschäftigten Mitarbeiter, seinen restlichen Urlaub zu nehmen, legte dabei aber keine konkreten Urlaubszeiten fest. Der Arbeitnehmer folgte dem nicht. Nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen verlangte er Urlaubsabgeltung für die nicht genommenen Urlaubstage. Nach der bisherigen Rechtsprechung hätte der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch am Ende des Urlaubsjahres beziehungsweise eines Übertragungszeitraums verloren, weil er nicht rechtzeitig Urlaub beantragt hatte.

Das BAG legte dem EuGH Fragen zur Auslegung des Unionsrechts vor. Die Luxemburger Richter entschieden:

1. Ein Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmer nicht dazu zwingen, Urlaub zu nehmen. Er muss also nicht einseitig Urlaubszeiten festlegen.

2. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub kann jedoch nicht durch bloßen Zeitablauf erlöschen. Der Urlaubsanspruch kann nur verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in die Lage versetzt hat, den Jahresurlaub vollständig aufzubrauchen. Erforderlichenfalls muss er den Mitarbeiter förmlich und in verständlicher Weise dazu auffordern, den restlichen Urlaub zu nehmen. Er muss ihn klar und rechtzeitig darüber informieren, dass der Urlaub ansonsten am Ende des Kalenderjahres beziehungsweise eines Übertragungszeitraums verfallen wird.

Für die Praxis daher folgender Hinweis: Arbeitgeber sollten darauf achten, dass die Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub nehmen. Soweit das nicht erfolgt, laufen sie ab sofort Gefahr, Resturlaub nachgewähren oder bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Urlaubsabgeltung zahlen zu müssen. Diesem wirtschaftlichen und rechtlichen Risiko können Arbeitgeber begegnen, indem sie die betrieblichen Abläufe zum Urlaub an die neue Rechtsprechung anpassen. Denkbar sind beispielsweise eine Ergänzung der Arbeitsverträge, ein durchdachtes Urlaubsmanagement sowie klare und konkrete Hinweise an die Mitarbeiter auf das mögliche Erlöschen von Urlaubsansprüchen. Unternehmen erwarten hierzu eine praxisnahe Beratung.

大成 DENTONS

Be part of the next big thing.

#DentonsDUS

dentons.com

© 2019 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. Please see dentons.com for Legal Notices.

Dentons is ranked in the Acritas Global Elite Law Firm Brand Index (2013-2018).

Rechtsberatung im Bereich „E-Privacy“

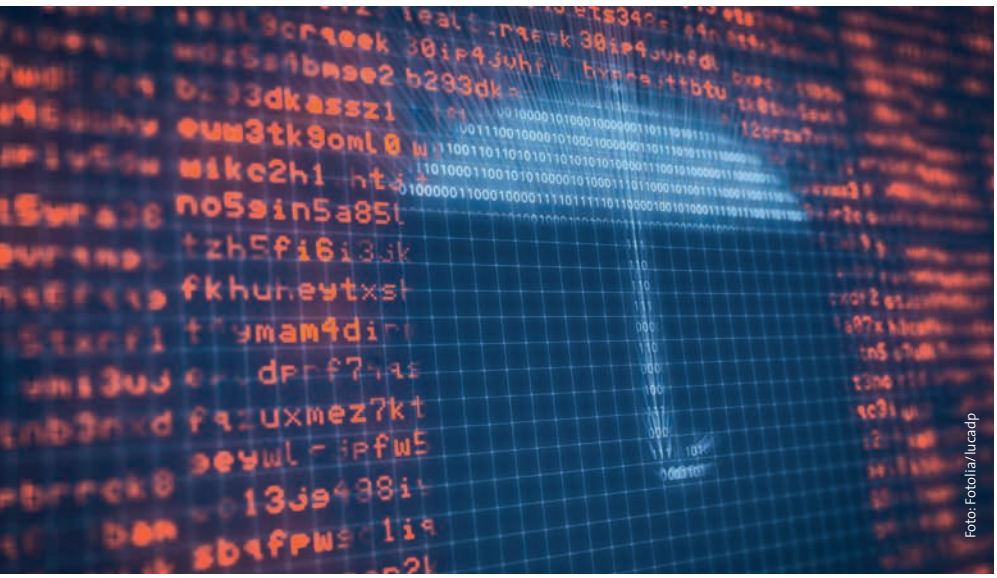


Foto: Fotolia/lucadp

Die Digitalisierung und die digitale Transformation entwickeln sich rasant. Sie erfassen mittlerweile nahezu alle Lebensbereiche. Der Schutz der digitalen Privatsphäre – die „E-Privacy“ – gewinnt bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Bereich der elektronischen Kommunikation daher eine immer größere Bedeutung. Ein Anwalt, der in diesem Bereich tätig ist, begleitet seine Mandanten bei allen hiermit zusammenhängenden Fragestellungen.

Von **Dr. Matthias Rudolph**, Fachanwalt für Urheber- und Medienrecht und Partner in der Kanzlei FREY Rechtsanwälte Partnerschaft

Ein wichtiger Aspekt der anwaltlichen Beratung in diesem Bereich betrifft Werbung. Werbung im Internet basiert heutzutage in großem Umfang auf der Nutzung von personenbezogenen Daten. Unternehmen möchten diese Daten nutzen, um ihre Kunden im Internet möglichst zielgenau ohne Streuverluste anzusprechen. Aufgrund der Daten, die bei der Nutzung elektronischer Kommunikationsnetze und -dienste anfallen, ist dies heute möglich. Profile lassen sich als Grundlage für verhaltensbasiertes Online-Marketing bilden und für Werbung nutzen. Nutzer können zudem in Echtzeit oder auch bei einer späteren Internetnutzung webseitenübergreifend analysiert und adressiert werden. Technisch basiert dieses Tracking von Nutzern auf dem Einsatz von Cookies, Fingerprinting etc. Beim Location-Based-Advertising wollen Unternehmen die Möglichkeiten nutzen, um Nutzer ortsgebunden auf ihrem Smartphone mit Angeboten und Aktionen im näheren Umkreis anzusprechen. Auch klassische E-Mail-Werbung hat in diesem Bereich noch eine große Relevanz, und die werbliche Ansprache von Kunden über Messenger rückt zunehmend in den Fokus.

Ein weiterer Aspekt, mit dem sich ein im Bereich der E-Privacy beratender Anwalt befasst, ist zum Beispiel das sogenannte Internet der Dinge (IoT). Hierunter werden Technologien zusammengefasst, die es ermöglichen, physische und virtuelle Gegenstände miteinander zu vernetzen und sie durch Informations- und Kommunikationstechniken zusammenarbeiten zu lassen. Ohne den Einsatz von Kennungen, die sehr oft einen Personenbezug aufweisen, ist eine umfangreiche Vernetzung der Gegenstände über das Internet nicht möglich und lassen sich entsprechende Geschäftsmodelle nicht realisieren. Schließlich befasst sich ein Anwalt in diesem Bereich auch mit dem Einsatz von Big-Data-Anwendungen. Dabei geht es sehr oft um personenbezogene Daten in großem Umfang.

In diesem sich technisch und rechtlich schnell entwickelnden Umfeld besteht für einen Anwalt die Herausforderung darin, für seine Mandaten rechtlich tragfähige Lösungen zu entwickeln, damit sie ihre Geschäftsmodelle und Vorhaben realisieren können. Der zu beachtende rechtliche Rahmen ergibt sich insbesondere aus der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), dem Telemediengesetz (TMG) und dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). Aber auch die sogenannte Cookie-Richtline ist zu berücksichtigen, und gegenwärtig wartet die Praxis darauf, dass auf europäischer Ebene die Cookie-Richtlinie durch eine E-Privacy-Verordnung ersetzt wird, die zu voraussichtlich nicht wenigen Neuerungen führen wird. Viele Rechtsfragen sind noch nicht abschließend geklärt. Das macht die Tätigkeit in diesem Bereich sehr anspruchsvoll und zugleich außerordentlich interessant.

FRANKFURT, MÜNCHEN, STUTTGART, HAMBURG,
BERLIN, DÜSSELDORF, WIEN, ZÜRICH

MBA
KARRIERE-MESSE

Aktuelle Termine und Anmeldung:
TopMBA.com/karrierefuehrer

- Alle Informationen zum MBA- & Executive MBA-Studium
- Treffen Sie die top Business Schools
- Exklusive MBA-Stipendien
- GMAT-Info und Vorträge
- Gratis MBA Career Guide

FRANKFURT, HAMBURG, KÖLN,
MÜNCHEN, WIEN, ZÜRICH

INTERNATIONALE
MASTER-MESSE

Eintritt frei - Aktuelle Termine:
TopUniversities.com/karrierefuehrer

- Finde dein Masterstudium
- $7.0 Mio. Stipendien
- Gratis CV-Check
- Beratung zur Studienwahl
- Gratis Studienführer

Handelsblatt karriereführer squeaker.net staufenbiel Institut bdvb Das Netzwerk für Ökonomen STUDENT JOB ingacademy.de Deutsche Bildung aud!max MEDIEN

„Legal Design: Nicht nur eine juristisch korrekte Lösung“

Foto: Fotolia/kras99

Einhergehend mit der Digitalisierung ist nicht nur Legal Tech ein Trend, dem sich die Rechtsbranche derzeit zu stellen hat. Mit dem digitalen Wandel gehen auch neue Methoden einher, Fragestellungen neu anzugehen und nachhaltigere Lösungen zu finden. Dazu gehört Legal Design. Was darunter zu verstehen ist, erklärt Astrid Kohlmeier im Interview.

Von **Christoph Berger**

Frau Kohlmeier, die Methode Design Thinking wird beispielsweise in der IT- und Consulting-Branche genutzt, um Innovationen zu entwickeln. Verbirgt sich das auch hinter dem Begriff „Legal Design“?
Ja. Grob definiert, versteht man darunter die Übertragung der Design Thinking-Methode auf die Herausforderungen, die sich gerade im Rechtsmarkt stellen, auf den Rechtsbereich beziehungsweise die Rechtsprozesse.

Welche Herausforderungen meinen Sie?
Erstens stehen Kanzleien und Rechtsabteilungen unter einem immer stärker werdenden Veränderungs- und Kostendruck. Zweitens ist das die Digitalisierung: Es findet eine Disruption von Rechtsdienstleistungen statt. Und drittens ist da die sich rasant verändernde Erwartungshaltung der Nutzer oder Mandanten.

Wie hilft da Legal Design?
Juristen versuchen in der Regel, zügig das jeweilige Problem zu erfassen und dafür eine am Gesetz orientierte Lösung zu finden – sie suchen also den schnellsten Weg von A nach B. Allerdings ist diese Herangehensweise bei der Suche nach Lösungen sehr einseitig. Zum Vergleich: Für mich als Designerin sind Aufgabenstellungen erst einmal nur Annahmen. Design Thinking heißt dabei in erster Linie, nicht sofort für ein aufgeworfenes Problem isoliert eine Lösung zu suchen, sondern das Gesamtbild anzuschauen. Dazu gehört, alle relevanten Prozesse und vor allem Personen einzubeziehen. Somit gilt für mich am Projektstart, folgende Fragen zu beantworten: Wer sind die beteiligten Stakeholder? In welchem Kontext steht die Aufgabenstellung? In welchem Ökosystem findet das Problem statt? Welche Prozesse spielen eine Rolle? Wer hat welches Interesse und welchen Beitrag an der Prozesskette? Das ist eine tiefere Auseinandersetzung mit der jeweiligen Fragestellung, weil ich unterschiedlichste Blickwinkel einnehme, um so die beste Lösung zu finden.

Haben Sie ein Beispiel parat?
Stellen Sie sich vor, eine Rechtsabteilung wünscht die Digitalisierung von Verträgen, um Risiken besser dokumentieren

Foto: Frank Eidel

zu können. Mit Design Thinking wird nicht sofort eine Lösung für dieses Problem gesucht – zum Beispiel ein Legal Tech-Tool eingekauft, sondern zunächst die Gesamtsituation analysiert: Wer ist alles an der Entstehung des Vertrages beteiligt? Wer sind die einzelnen Stakeholder? Wer hat dabei welches Interesse und welchen Beitrag an dem Vertragsschluss? So dient ein Vertrag in der Regel nicht nur dazu, Risiken zu minimieren, sondern auch dazu, ein für die Vertragsparteien positives Ergebnis zu dokumentieren, zum Beispiel den Abschluss eines Deals. Auch die dabei eingesetzten analogen und technischen Tools und Interaktionen werden mit verschiedenen Techniken untersucht, beispielsweise mit intensiven Interviews der beteiligten Stakeholder. Mit den gewonnenen Erkenntnissen lässt sich schließlich die Aufgabenstellung neu betrachten. So dient die Digitalisierung der Verträge etwa nicht nur dem ursprünglich genannten Zweck der Risikodokumentation , sondern auch anderen Zwecken, zum Beispiel einer Optimierung der vorhandenen Prozesse und der Vereinfachung von Daten.

Das klingt nach einem Kulturwandel bei der Arbeit von Kanzleien und Rechtsabteilungen?

Darauf läuft es hinaus. Zunächst muss aber die mentale Bereitschaft der Entscheider in Rechtsabteilungen und Kanzleien vorhanden sein, für Innovationen und Verbesserungen in Bezug auf die eigenen Prozesse Zeit, Raum und auch finanzielle Mittel bereitzustellen – denn die Investition in die eigene Effizienz und in Innovationen standen bisher eher nicht im Vordergrund. Und: Juristen sollten sich nicht ausschließlich auf die juristisch korrekte Lösung eines Problems fokussieren, sondern sich auch überlegen: Sind meine Texte und Verträge, die ich verfasse, verständlich und visuell so gefasst, dass sie leicht aufgenommen werden können? Wie sehen die internen Strukturen bei Mandanten aus? Wie kann ich als Jurist dazu betragen, Abläufe zu vereinfachen und nicht zusätzlich zu verkomplizieren? Oder, zusammengefasst: Der Mandant muss in den Mittelpunkt aller Maßnahmen gesetzt werden, für diesen sollte ein echter Mehrwert und nicht nur eine juristisch korrekte Lösung erbracht werden.

Zur Person

Astrid Kohlmeier verbindet die Themen Recht und Design bereits seit fast zwei Jahrzehnten und berät heute Kanzleien, Rechtsabteilungen und Legal Tech Firmen im Bereich Innovation mit Fokus auf die agile Methode Legal Design. Sie begann ihre Karriere in Werbeagenturen, war danach ein Jahr im juristischen Fachverlag Jehle-Rehm tätig, bevor sie Anwältin im Bereich Urheberrecht wurde. Von dort wechselte sie ins Topmanagementteam des Unternehmens Legial AG, einer Tochtergesellschaft der ERGO Versicherungsgruppe mit Spezialisierung auf Prozessfinanzierung. Sie baute die Firma über zehn Jahre in der Funktion der Marketing Direktorin mit auf. Während dieser Zeit absolvierte sie auch eine Zusatzausbildung zur Mediadesignerin und entwickelte mit „Legal Image“ eines der ersten Legal Tech-/Anwaltsportale Deutschlands.

Weitere Infos unter:
http://astridkohlmeier.de

Das Liquid Legal Institut

Neben ihrer Tätigkeit als Beraterin hat Astrid Kohlmeier 2018 den nicht kommerziellen Verein „Liquid Legal Institute e.V.“ mitgegründet. Hinter dem Institut steckt die Idee, einen globalen Think Tank für neues Denken im Recht zu schaffen. Ein wichtiges Projekt des Liquid Legal Instituts ist z.B. die Förderung der Entwicklung einer sogenannten Common Legal Plattform. Darunter wird eine Open-Source-Plattform verstanden, auf deren Basis gemeinsam und interdisziplinär Standards entwickelt werden können, zum Beispiel für Vertrags-Klauseln aber auch technische Anforderungen, die dann übergreifend (open source) verwendet werden sollen.

Weitere Infos unter:
https://liquid-legal-institute.com

Aufgestiegen zur:

Head of Legal Services & E-Discovery

Foto: Fotolia/benemale

Foto: Martin Fischer

Zur Person
Anna-Katharina Horn,
Ausbildung zur Verlagskauffrau, Jurastudium mit Schwerpunkt Medienrecht, Arbeit in einer Anwaltskanzlei, Start bei reThinkLegal als Senior Projektmanagerin im Jahr 2014, seit 2016 Abteilungsleiterin des Bereichs Legal Services & E-Discovery

Von **Christoph Berger**

Anna-Katharina Horns berufliche Laufbahn verlief ein wenig anders, als sie sich das einst vorgestellt hatte. Nach einem Studium der Rechtswissenschaften, einem Auslandsaufenthalt und der Arbeit in einer Anwaltskanzlei hatte sie vor, im PR-Bereich zu arbeiten. Doch da kam die Anfrage ihrer beiden ehemaligen Kommilitonen Stefan Bessling und Dr. Clas-Steffen Feuchtinger: „Hast du nicht Lust, bei uns ins Unternehmen einzusteigen“. Die beiden hatten reThinkLegal gegründet, ein Unternehmen, das an der Schnittstelle von IT und Recht Produkte und Services anbietet. „Ich sagte zu und war die vierte Mitarbeiterin im Unternehmen. Und damals wusste noch keiner von uns genau, worauf er sich einlässt. Doch die Anfragen im Bereich Legal Services nahmen zu und der Markt hat sich entwickelt“, fasst Horn die Entwicklung kurz zusammen.

Horns Aufgabe bestand darin, die Abteilung Legal Services & E-Discovery mit aufzubauen, deren Leiterin sie seit 2016 ist. „Beim Einstieg war ich ganz gut mit Excel“, erzählt sie mit einem Augenzwinkern. Inzwischen habe sich ihr technisches Verständnis allerdings enorm ausgeweitet. Mit ihrem Team unterstützt sie Kanzleien und Rechtsabteilungen von Unternehmen bei internen Untersuchungen. Dabei geht es zum Beispiel um wirtschafts- oder kartellrechtliche Vorwürfe, die durch eine behördliche Anfrage entstanden sein können. Oder der Mandant befindet sich bereits in einem Zivilprozessverfahren. „In solchen Situationen müssen bestimmte Informationen meist schnellstmöglich ans Licht kommen, um herauszufinden, was tatsächlich passiert ist“, sagt Rechtsanwältin Horn. Und genau an solchen Stellen kommt sie mit ihren Teams zum Einsatz. Da sich die relevanten Informationen meist in riesigen Datensätzen verbergen, setzt Horn mit ihrem Projektmanager-Team Analyse-Tools ein, die diese Massen digital durchsuchen und auswerten. Die existierenden Daten werden von den in den Fall involvierten Abteilungen gespeichert und mit Suchbegriffen belegt. „Stellen wir fest, dass die Daten dann tatsächlich zur Aufklärung des Sachverhalts beitragen, dann lernen die eingesetzten Tools selbst hinzu. Das nennt man ‚predictive coding‘ / ‚technology assisted review‘“, sagt Horn. Oder vereinfacht erklärt: Die Software sagt: „Wenn Sie dieses Dokument interessant fanden, dann könnte Sie jenes ebenfalls interessieren.“

Horns Team besteht trotz des massiven Technikbezugs vor allem aus Juristen. „Bei mir arbeiten Juristen mit 1. Staatsexamen und 2. Staatsexamen sowie Wirtschaftsjuristen und auch meine Managerinnen und Manager sind allesamt ausgebildete Juristen.“ Trotzdem gilt für alle, sowohl in der Welt des Rechts als auch in der der IT up-to-date zu bleiben. Die Teamleiterinnen und Teamleiter nehmen an jährlich stattfindenden Weiterbildungen teil, besuchen Veranstaltungen und Podiumsdiskussionen – auch, um zu erfahren, welche Themen die Rechtsanwälte bewegen. Horn selbst besuchte zum Beispiel gerade eine Veranstaltung von Wirtschaftsstrafverteidigern, auf der es um das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu den Jones Day-Fällen ging. Zum Hintergrund: Jones Day, eine Wirtschaftskanzlei, hatte interne Untersuchungen bei VW/Audi im Rahmen des Dieselskandals durchgeführt. Die dabei gesammelten Daten waren von der Staatsanwaltschaft beschlag-

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 Anwälte* und Fachkräfte*, die bei uns arbeiten, auf Augenhöhe begegnen und offen miteinander reden können, weil sich alle als ein Team begreifen.

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

https://www.youtube.com/watch?v=nsb6vsSqgss

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 Anwalt* 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 Vergütungslösungen. Wir messen den Erfolg Ihrer Arbeit nicht an der Anzahl der im Büro 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.

* (m/w/d) Für die bessere Lesbarkeit des Textes wird auf die Verwendung geschlechtsspezifischer Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter.

Foto: Christine Sommerfeldt

KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

Ihre Ansprechpartnerin:
Anna Meike Reimann
HR Business Partner

Messeallee 2
45131 Essen
E-Mail: Karriere@kuemmerlein.de
Tel.: 0201 1756 861
www.kuemmerlein.de

nahmt worden. Jones Day hatte gegen Teile dieser Beschlagnahmung Beschwerden beim Bundesverfassungsgericht eingereicht.
Parallel dazu gilt es für Horn und ihre Kollegen, auch technisch am Puls der Zeit zu bleiben. Sie nehmen an den Schulungen der IT-Unternehmen teil, um beispielsweise zu lernen, wie die Daten aus den Unternehmen abgezogenen und in die Analysetools gelangen. Schnittstellentechnik also. Doch bei aller benötigten Fachkompetenz in zwei komplexen und sich schnell verändernden Themenbereichen: „Das, was ich an meiner Arbeit wirklich spannend finde, sind die Kommunikation und das Arbeiten mit Menschen", sagt Horn. „Durch mein Studium verstehe ich, in welchen Prozessen wir uns befinden, welche Sprache sowohl die Kanzleien als auch die Rechtsabteilungen sprechen. Ich kann nachvollziehen, warum wann etwas getan werden muss und wo manche Dinge nicht getan werden dürfen." Für all das ist das Jurastudium noch heute ihre Basis.

Foto: Fotolia/alphaspirit

„Prinzipiell wünsche ich mir, dass das Geschlecht irgendwann überhaupt keine Rolle mehr spielt, und nur die Kompetenz bei der Jobvergabe entscheidend ist"

Was die Technik hingegen betrifft, so sei es bei weitem nicht so, dass jede oder jeder im Legal Tech-Bereich Arbeitende auch programmieren kann. Eine Neugier an Neuem reiche oftmals schon aus. Denn es gibt nach Horns Aussage noch viel zu tun: „Wenn man sich die Arbeitsabläufe in den Kanzleien anschaut, dann sieht man, dass es noch recht wenig digitale Prozesse gibt." Daher komme es vielmehr auf Kommunikations- und Teamfähigkeiten an – nicht nur, um zwischen Menschen aus verschiedenen Kulturen und Ländern zu vermitteln, sondern auch zwischen den Vertretern der unterschiedlichen Fachdisziplinen. „In der Kommunikation von Juristen und IT'lern kann es schon mal zu Missverständnissen kommen", weiß sie.

Und wie fühlt es sich als Frau an, in den stark von Männern dominierten Branchen Recht und IT zu arbeiten? Horn stimmt zu, dass sowohl die Legal- als auch die IT-Branche sehr von Männern dominiert wird. Noch. Denn sie nimmt auch Bewegung diesbezüglich wahr. Immer mehr Frauen würden sich mit IT-Themen auseinandersetzen, immer mehr ein Informatikstudium aufnehmen, sodass es ihrer Meinung nach nur noch eine Frage der Zeit ist, bis sich Frauen in den Bereichen viel präsenter bewegen würden. „Prinzipiell wünsche ich mir, dass das Geschlecht irgendwann überhaupt keine Rolle mehr spielt, und nur die Kompetenz bei der Jobvergabe entscheidend ist", sagt sie.

Derzeit sei es aber sicher noch sinnvoll, sich ein Netzwerk aufzubauen. Inzwischen gebe es an vielen Universitäten Legal Tech-Labs. Auch wurde letztes Jahr die Auszeichnung „Women of Legal Tech" ins Leben gerufen, um die Arbeit von Frauen im Bereich Legal Tech sichtbar zu machen und anzuerkennen. Horn gehört zu den Preisträgerinnen. Doch letztlich hat sie nur einen Tipp an angehende Juristinnen, die sich vorstellen können, an der Schnittstelle von Recht und IT zu arbeiten: „Meine Empfehlung ist einfach und lautet: Machen Sie sich weniger Gedanken darum, was schiefgehen könnte. Einfach machen!"

Foto: Fotolia/j-mel

Leitlinien für den Umgang mit technologiegestützter Überprüfungssoftware, kurz: Technology Assisted Review (TAR)

Das Bolch Judical Institute der Duke Law School hat im Januar 2019 die „Technology Assisted Review (TAR) Guidelines" herausgebracht. An deren Formulierung haben mehr als 50 Experten und Praktiker mitgewirkt. In den Leitlinien werden die grundsätzlichen Komponenten des Ablaufs beim Einsatz der Methode beschrieben.

www.edrm.net/wp-content/uploads/2019/02/TAR-Guidelines-Final.pdf

Fit für Consulting?

CAREER Venture

„Unsere Mandantin ist die Erde“

Foto: Fotolia/nespix

Die internationale Umweltrechtsorganisation ClientEarth hat es sich unter anderem zur Aufgabe gemacht, Umweltfälle vor Gericht zu bringen. Wir sprachen mit Prof. Dr. Hermann E. Ott, dem Leiter des Deutschland-Büros, über seine Arbeit sowie darüber, welche Rolle Juristinnen und Juristen bei ClientEarth übernehmen können.

Die Fragen stellte **Christoph Berger**

Prof. Dr. Ott, Sie sind seit September bei ClientEarth, wie kam es dazu?
Ich habe im Vorfeld schon sehr viel in den Bereichen Klima und Nachhaltigkeit, in Global Sustainability Governance, gemacht. Allerdings wurde ich zunehmend unzufriedener, denn man kann ja unheimlich viel forschen und reden, bekommt aber trotzdem den Eindruck, dass sich nichts tut. Deshalb fiel ich immer stärker auf meine juristische Ausbildung zurück. Im Februar 2018 traf ich dann den Gründer und CEO von ClientEarth, James Thornton, von dem ich sehr beeindruckt war. So schrieb ich ihm, dass wir eine solche Organisation auch in Deutschland bräuchten, eine Organisation, die einen strategischen Ansatz verfolgt und im allgemeinen Interesse klagt. So kam es schließlich dazu, dass ich nun das Büro der Organisation in Deutschland aufbaue.

Was machen Sie genau, wie kann man sich Ihre Arbeit vorstellen?
Beispielsweise unterstützen wir mit unserem CleanAir-Programm die Deutsche Umwelthilfe bei ihren Klagen gegen Städte. Im Energy-Programm koordinieren wir die Tätigkeit von rechtlichen Akteuren, um beispielsweise den Kohleausstieg durchzusetzen. Der Anspruch von ClientEarth ist, den Umwelt- und Naturschutz über „the life oft he law“, also den Lebensweg des Rechts, zu unterstützen. Das fängt mit einer Analyse der Situation an und geht weiter über Lösungs- und Regulierungsideen. Wir schauen auch, ob Regulierungen umgesetzt werden und verfolgen Missachtungen mit Klagen. Letztere sind somit nur ein kleiner Teil unserer Arbeit, generieren aber die meiste Aufmerksamkeit. Der Vorteil dabei ist, dass wir das unabhängig von Mandanten

machen können. Unsere Mandantin ist die Erde. Dazu arbeiten wir mit Organisationen zusammen, die mithilfe der Aarhus-Konvention arbeiten, um Rechtsverletzungen zur Sprache zu bringen und anzuklagen.

Versuchen Sie auch Einfluss auf die Legislative zu nehmen, also neue Gesetze zum Schutz der Erde in den Gesetzbüchern zu verankern?
Klar. Das ist die Frage nach den Lösungen und Maßnahmen, die es braucht, um die Erde zu schützen. Gerade über unser Brüsseler Büro versuchen wir Einfluss auf die Formulierung von umweltrelevanten Gesetzen zu nehmen und diese möglichst im Sinne eines guten Umweltschutzes umzusetzen.

Sie vertreten die Meinung, dass das Recht das schärfste Schwert zur Durchsetzung von Klima, Umwelt und Naturschutz ist.
Im Moment ist es tatsächlich so. Das liegt meiner Meinung nach aber an einem sehr traurigen Tatbestand: So werden die geltenden Gesetze von Behörden und Ministerien nicht umgesetzt. Die Behörden sind einfach personell zu ausgedünnt, Recht durchzusetzen. Und da fungiert dann zum Beispiel die Umwelthilfe als verlängerter Arm der Exekutive. Daher ist der Klageweg sehr Erfolg versprechend, auch wenn es mir am liebsten wäre, wenn es uns überhaupt nicht bräuchte.

Das Schaffen von Recht ist ein demokratischer Prozess. Hat der Natur-, Umwelt- und Klimaschutz eine Mehrheit in Deutschland?
In der Bevölkerung ja. Und auch in der politischen Landschaft kommt es zu einem Umdenken. Immerhin ist Umweltschutz ja auch Menschenschutz, es geht um unsere Lebensgrundlage und die Grundlagen unserer Zivilisation.

> „Und auch in der politischen Landschaft kommt es zu einem Umdenken. Immerhin ist Umweltschutz ja auch Menschenschutz."

Lassen Sie uns noch einmal auf die Anwälte der Erde zurückkommen. In welchen Rechtsgebieten müssen sich Juristen auskennen, wenn sie sich in dem Bereich engagieren wollen?
Oh, das sind sehr viele. Bei uns gibt es beispielsweise nur sehr wenige Umweltrechtler. Wir haben des Weiteren zum Beispiel Juristen aus dem Bereich des Wirtschaftsrechts. Denn im europäischen Recht ist es das Recht der Beihilfe, was häufig genutzt werden kann, um umweltschädliche Vorhaben zu vereiteln. Außerdem kaufen wir auch Anteile von Unternehmen, zum Beispiel von Energieunternehmen. So haben wir Juristinnen und Juristen aus allen Rechtsbereichen, die dazu beitragen, Umweltschutz durchzusetzen – im Privatrecht, öffentlichen Recht, im Verfassungsrecht und manchmal sogar Strafrecht. Auch mir persönlich hilft bei meiner Arbeit, dass ich mich in unterschiedlichsten Bereichen ganz gut auskenne: in der Wissenschaftspolitik, in der Zivilgesellschaft und auch im rechtlichen Bereich.

Und wie wichtig ist die internationale Zusammenarbeit in diesem Bereich, ClientEarth ist ja auch eine internationale Organisation?
Sehr wichtig. Gerade innerhalb Europas gibt es eine sehr enge Zusammenarbeit. Das beruht zum einen darauf, dass europäische Gesetze in allen EU-Ländern gelten, andererseits ist es eine strategische Aufgabe, in einem Land gemachte Erfahrungen auf andere zu übertragen. Das kann sehr effektiv sein. Der Blick in andere Rechtsgebiete, in andere Nationen et cetera ist immer wieder sehr erhellend, um das eigene Denken voranzubringen.

Zur Person

Prof. Dr. Hermann E. Ott (geb. 1961) ist Volljurist, erhielt seinen Doktortitel für eine Arbeit im Internationalen Umweltrecht von der Freien Universität Berlin und ist Honorarprofessor für „Global Sustainability Strategies and Governance" an der Hochschule für Nachhaltige Entwicklung in Eberswalde (HNEE). Er arbeitete von 1998 an als Direktor der Klimapolitik-Abteilung des Wuppertal Instituts und gründete 2004 dessen Berliner Büro. Dort arbeite er zwischen 2014 und 2018 auch als Senior Advisor für globale Nachhaltigkeits- und Wohlfahrtsstrategien. Von 2009 bis 2013 war er Mitglied des Deutschen Bundestages in Berlin und war der klimapolitische Sprecher der Grünen Fraktion. Er war außerdem Mitglied der parlamentarischen Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität" und Vorsitzender von deren Arbeitsgruppe zur Entkopplung der Ressourcennutzung von wirtschaftlichem Wohlstand. Seit September 2018 leitet er das Deutschland-Büro von ClientEarth in Berlin.

www.de.clientearth.org

Foto: Privat

Foto: Fotolia/ psdesign1

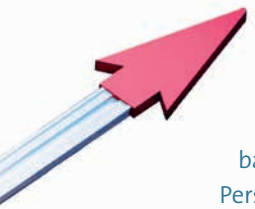
Das Zweifelhafte beeinflusst unsere Urteile

In dubio pro reo. Oder: Im Zweifel für den Angeklagten. Dieser Grundsatz sagt dem Gericht, wie es zu entscheiden hat, wenn es Zweifel bei einer Entscheidung hat. Nicht ohne Grund wählen Juristen auch gerne Begriffe wie „angeblich", „mutmaßlich" oder „wird verdächtigt". Auf diese Weise wird Zweifel am Wahrheitsgehalt von Informationen ausgedrückt. Oder es sollen falsche Beschuldigungen, Vorverurteilungen und Verleumdungen verhindert werden. Und nicht zuletzt hat dieser Grundsatz längst Eingang in unsere Alltagskommunikation genommen.

Wissenschaftler der Humboldt-Universität zu Berlin haben nun allerdings untersucht, wie das menschliche Gehirn derartig verbal kommunizierte Personeninformationen verarbeitet und Urteile beeinflusst. Wichtig ist dabei zu erwähnen, dass es sich bei den Urteilen nicht um Gerichtsurteile handelt, sondern um persönliche Urteile von Menschen über andere.
Doch anders, als man unter Umständen denken mag, kamen die Neurowissenschaftler zu dem Ergebnis, dass Urteile über Personen nicht automatisch aufgrund unsicherer Informationen abgemildert oder gar Fehlurteile vermieden werden. Dies wiesen sie anhand von Messungen der Gehirnaktivität von Versuchsteilnehmern mittels eines Elektroenzephalogramms (EEG) nach, während sie den Probanden Informationen mit negativen oder vergleichsweise neutralen Inhalten zu zuvor unbekannten Gesichtern gaben. Dabei stellten sie fest, dass die erhaltenen Informationen die Probanden stark beeinflussten. Zwar sei von den Studienteilnehmern erkannt worden, dass die Informationen zu den Gesichtern unzuverlässig sind, doch auf die im EEG festgestellte emotionale Reaktion habe das keinen mildernden Einfluss sowie das dann gefällte Urteil über die Personen gehabt. Die Urteile fielen negativ aus. Gleiches passierte bei der Weitergabe von positiven Informationen zu den Gesichtern – nur in anderer Richtung. Diese Personen wurden von den Versuchsteilnehmern als sympathisch eingeschätzt und positiv beurteilt. Auch hier sprachen die über das EGG festgehaltenen Gehirnaktivitäten eine deutliche Sprache – wobei auch der geäußerte Zweifel beziehungsweise die Zuverlässigkeit an den Informationen keinen modulierenden Einfluss hatte.

Die Befunde zeigen laut den Wissenschaftlern, dass wir Menschen tendenziell selbst dann stark emotional beurteilen, wenn dieses Urteil wissentlich auf unsicherer Evidenz beruht. Somit scheint sich auch ein anderes Sprichwort zu bewahrheiten: semper aliquid haeret. Übersetzt: Verleumde nur dreist, es bleibt immer etwas hängen. Hoffnung könnte allerdings machen, dass die Studienteilnehmer nicht explizit dazu aufgefordert worden waren, die emotionalen Inhalte zu unterdrücken oder sich bewusst mit den Auswirkungen von Gerüchten auseinanderzusetzen. Dies soll in künftigen Studien passieren, um dann festzustellen, ob es Wege gibt, die Unzuverlässigkeit personenbezogener Informationen zu berücksichtigen und somit emotionalen Reaktionen und Urteile zu regulieren.

Juristen kommunizieren oftmals mit vagen Aussagen, um beispielsweise falsche Beschuldigungen, Vorverurteilungen und Verleumdungen zu verhindern. Neurokognitive Studien zur Personenbeurteilung zeigen jedoch, dass diese Ausdrucksweise nicht immer zum gewünschten Ziel führt.



Von **Christoph Berger**

Quelle: Clear judgments based on unclear evidence: Person evaluation is strongly influenced by untrustworthy gossip (https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Femo0000545)

21.-22. mai nürnberg

akademika
Die Job-Messe

WÜRTH
DEUTSCHE BUNDESBANK EUROSYSTEM
Kaufland
DATEV
DELL Technologies
HAYS Recruiting experts worldwide
KONRAD
amazon
bertrandt
Allianz
UmweltBank Mein Geld macht grün.
accenture
FERCHAU ENGINEERING
BAUR GRUPPE A member of the otto group
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
immowelt Aktiengesellschaft
NÜRNBERG
FEDERAL-MOGUL POWERTRAIN
giz Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Schwäbisch Hall
NÜRNBERGER VERSICHERUNG
TÜVRheinland® Genau. Richtig.
STABILO
Leistritz
s.Oliver GROUP
Consors bank
msg
ANWALT.DE

dein leben. dein job.

alle aussteller unter
www.akademika.de

Veranstalter:
WFA
WISO-FÜHRUNGSKRÄFTE-AKADEMIE

Foto: www.istockphoto.com

Netzwerke aufbauen

Foto: Fotolia/Africa Studio

Gute Netzwerke helfen nicht nur bei der Orientierung und dem Berufseinstieg, sie sind auch nützlich, sich Wissen anzueignen und Ideen zu entwickeln. Wir listen hier einige Innovations-Hubs und Events auf, die gerade auch für Juristinnen und Juristen interessant sind.

Von **Christoph Berger**

ReInventLaw – Am 12. April 2018 wurde im Frankfurter Ostend feierlich der erste Legal Innovation Hub in Kontinentaleuropa eingeweiht, ReInventLaw. Die Gründungskooperationspartner sind Baker McKenzie, Bosch, Daimler, Wolters Kluwer und ZF Friedrichshafen gewesen, inzwischen sind noch weitere Unternehmen dazugestoßen. https://reinvent.law

Legal Tech Hub Vienna – Einige Rechtsanwaltskanzleien haben im Oktober 2018 gemeinsam den Legal Tech Hub Vienna (LTH Vienna) ins Leben gerufen. Kernziel des Hubs ist es, die Rechtsberatungsbranche pro-aktiv, Mandanten-orientiert und innovativ in die digitale Zukunft zu führen. https://lthv.eu

European Legal Technology Association (ELTA) – Die European Legal Technology Association (ELTA) ist eine Vereinigung von Anwaltskanzleien, Unternehmen, Rechtstechnologieanbietern, Start-ups und Einzelpersonen in Europa. Sie versteht sich sich als Plattform speziell zur Förderung des Wissens über die Einsatzmöglichkeiten von technologie- und softwaregestützten Lösungen im Rechtsmarkt sowie deren Einsatz. http://legal-tech-association.eu

recode.law – Aktive und ehemalige Studenten der WWU Münster, aber auch solche aus dem Großraum NRW, haben recode.law gegründet, eine Initiative die sich mit der Zukunft des Rechts, insbesondere Legal Tech beschäftigt. https://recodelaw.com

Munich Legal Tech – Auch der Munich Legal Tech Student Association e.V. ist eine studentische Initiative an den Münchener Universitäten im Bereich Legal Technology. https://www.ml-tech.org

EVENTS

TPR Legal – „Tech + Process + Resource= TPR Legal" ist das Motto der vom 6. bis 7. Juni 2019 stattfindenden Jahreskonferenz der Initiative TPR Legal. https://tpr-legal.com

Swiss Legal Tech 2019 – Die Swiss Legal Tech 2019 ist ein zweitätiges Event, das Juristen mit Entwicklern und Designern digitaler Produkte zusammenbringt, um gemeinsam die Rechtsindustrie der Zukunft zu formen. 2019 findet es vom 3. bis 4. September in Zürich statt.https://swisslegal.tech

EDV-Gerichtstag – Der nächste EDV-Gerichtstag findet vom 18. bis 20. September 2019 statt. www.edvgt.de

Anwaltszukunftkongress – Unter dem Titel „Mehr als Technologie. Der Anwalt im digitalen Zeitalter." läuft der am 13. und 14. September 2019 in Düsseldorf stattfindende Anwaltszukunftkongress. www.anwaltszukunftskongress.de

IT-Juristinnen Tag – Am 25. Oktober 2019 findet der von Härting Rechtsanwälte und der Anwaltskanzlei Dierks organisierte IT Juristinnen Tag statt, ein Barcamp zu dem Themenfeld Digitalisierung und Recht. https://it-juristinnentag.de

Net.Law.S ist eine interdisziplinäre Konferenz zur digitalen Transformation in der Wirtschaft mit den Schwerpunkten Recht und Gesellschaft. Der nächste Termin: 5. und 6. November 2019. www.netlaws.de

Legal Evolution – Die nächste LEGAL ®EVOLUTION Expo & Congress findet am 4.und 5. Dezember 2019 in Frankfurt am Main statt. www.legal-revolution.com/de

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
Topmanagement-Coach & Beraterin, ehem. Vorstand im MDAX, Autorin und mehrfache Beirätin sowie Speaker & Table Captain der *her*CAREER@Night

her CAREER

10. - 11. Oktober 2019
MTC, München

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

www.her-career.com // #herCAREER

© Franz Pflueg

SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Dr. med. Dilek Gürsoy
Herzchirurgin, setzte als erste Frau in Europa einem Patienten ein komplettes Kunstherz ein. Entwickelt derzeit ein neues Kunstherz mit.

KEYNOTE & TABLE CAPTAIN

Katharina Kreitz
Co-Founder, Vectoflow, spezialisiert auf maßgeschneiderte Strömungssysteme, Zweitplatzierte beim Deutschen Gründerpreis 2018

© Sarah-Esther Paulus

SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Wolf Lotter
Wirtschaftspublizist und Mitgründer des Wirtschaftsmagazins brand eins. Autor, u.a. von „INNOVATION – Streitschrift für barrierefreies Denken"

TABLE CAPTAIN

Vera Schneevoigt
Geschäftsführerin / Head of PSO, Fujitsu. Eine der wenigen Frauen in Spitzenpositionen bei IT-Konzernen.

0,- €*

für ein 1-TAGES-TICKET beim Messe-Ticket-Kauf unter her-career.com/ticketshop

** kostenfreie Anreise für Studierende & Absolvent*innen, mehr Infos unter her-career.com/FlixBus

* Studierende & Absolvent*innen erhalten nach Online-Registrierung einen kostenfreien Eintritt

her CAREER@Night
10. Okt. 2019

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

Sponsor: Deutsche Hochschulwerbung

Hauptmedienpartner: emotion, Uniglobale, Startup Valley

23. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Ausrichter: TRUMPF

ENGINEERING LAB
Von Ingenieur zu Ingenieur

5. Juli 2019
Ditzingen

Bewerbungsschluss 20. Mai 2019

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de

DER ENTREPRENEURS CLUB

Stiftung Familienunternehmen

Lead-Medienpartner: Frankfurter Allgemeine Zeitung für Deutschland

Medienpartner: karriereführer, wir

Schirmherrschaft: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

„Guten Tag, hier ist Simon Tanner“

Simon Tanner hat einen Roman geschrieben. Der Titel: „Harte Landung“. Doch viel ist über den Autor nicht bekannt. Jurist sei er, sagt er. Und er wolle Geschichten erzählen, von denen er glaubt, dass sie es wert sind.

Von **Christoph Berger**

Foto: Fotolia/bluraz

Eines direkt vorweg: Simon Tanner ist ein Künstlername. Und Simon Tanner ist der Autor des Romans „Harte Landung“, einerseits einem Wirtschaftsroman, in dem es um das Leben in Top-Management-Zirkeln geht. Andererseits wird in dem Buch auch das Einzelschicksal von Heiko Anrath, einem Familienvater, leidenschaftlichen Schachspieler und erfahrenem Manager, beschrieben. „Alles Fiktion“, wie Tanner erklärt, der neben seinem Autorenleben nach Eigenaussage selbst auch im Top-Management eines Industrieunternehmens arbeitet. Derzeit. Denn dieser Stelle seien andere Positionen und Branchen vorangegangen – immer als General Manager. Ebenso ein Jurastudium mit erstem und zweitem Staatsexamen. Dann noch ein Wirtschaftsstudium. Das habe er allerdings später abgebrochen. Seinen Lebensunterhalt verdiente sich Tanner während seines Studiums als Journalist für eine Regionalzeitung. Daneben schrieb er bereits kleinere Geschichten. Aber nur für sich. Das Schreiben schien ihm zu liegen. Nach dem Studienabschluss lag ihm sogar das Angebot vor, bei einer großen überregionalen Tageszeitung anzufangen. Ihn zog es jedoch in die Wirtschaft. Nicht in eine Anwaltskanzlei oder die öffentliche Verwaltung. In eine andere Branche.

Tanner bleibt bei vielen seiner Ausführungen vage, er will anonym bleiben. Auch sein Alter gibt er nur mit „um die 50 Jahre alt“, an. Diesen Weg der Anonymität geht er nicht aus Angst, seine Autorentätigkeit könnte ihm in seinem anderen Leben, dem Manager-Leben, schaden. Er wolle einfach nicht auf den Manager reduziert werden, der nun einen Roman geschrieben hat. Oder umgekehrt. Er will das Buch und die Person Simon Tanner für sich wirken lassen. „Das ist für die Literatur gut und auch für meinen Job in der Top-Managementebene“, sagt er.

Einen Bezug zur Literatur habe er aber schon immer gehabt, verrät Tanner immerhin. Ein Vielleser sei er schon als Kind gewesen. Und genauso sei er es noch heute. Da habe er sich einiges von den Autoren für seinen Debutroman abgeschaut. Denn irgendwann habe er eine Geschichte im Kopf gehabt und begonnen, an ihr zu arbeiten. „Es gab den Zeitpunkt, da war die Geschichte so weit fortgeschritten und ich mit meinen Protagonisten und Protagonistinnen so eng verbunden, dass ich es ihnen und mir einfach schuldig war, die Sache zu einem Ende zu bringen“, erzählt er. Etwa drei Jahre hat er an „Harte Landung“ gearbeitet. Frühaufsteher Tanner setzte sich dazu morgens ab vier, fünf Uhr an den Schreibtisch, um das Leben in Managementmilieus auf Papier zu bringen. „Kontinuität, mit der Arbeit verbundene Rituale und Disziplin sind unerlässlich, um ein solches Vorhaben neben einer anderen Vollzeit-Tätigkeit durchzuziehen“, sagt er. Gegen acht saß er dann am Schreibtisch der Firma, deren Geschicke er mit zu verantworten hat. Und die Arbeit scheint sich gelohnt zu haben. Immerhin sagt Bestseller-Autor Veit Etzold über Tanners Buch: „Ein kraftvolles Buch, ein literarischer Coup. Tanner ist der deutsche John Grisham.“

Aber schließlich waren es nicht nur der Plot sowie die Verbundenheit mit den in seinem Roman auftretenden Figuren, die Tanner das Buch schreiben ließen. Das Schreiben sei seine Form, Fantasien auszuleben. „Ich habe eigentlich schon immer gerne geschrieben. Vielleicht ist das mein Versuch, Kreativität zum Ausdruck zu bringen und zu gestalten. Zeichnen und Musik sind es jedenfalls nicht“, sagte er mal in einem Interview. Tanner meint damit Kreativität, für die im Alltag eines Managers oft viel zu wenig Zeit und Raum bleibt. Bei dem Aufgabenpensum sei es schwierig, verschiedene unterschiedliche Dinge nebeneinander zu tun. Das Schreiben sei daher auch ein Ausgleich, sagt er. Inzwischen sitzt Tanner schon an seinem nächsten literarischen Projekt: „Zwei bis drei Bücher werden mit Sicherheit noch folgen“, lässt er durchblicken.

Und was hat der Autor Tanner mit dem einstigen Jurastudenten und heutigen Top-Manager gemeinsam? Rein literarisch ist „Harte Landung“ Fiktion, wie Tanner betont, aber natürlich kämen in dem Roman auch Versatzstücke aus seinem Leben beziehungsweise seiner Arbeit vor. Und was den Juristen Tanner betrifft, da sei es einfach so, dass man mit einem Jurastudium so flexibel und wandlungsfähig sei, dass man im Grunde überall arbeiten könne. Vor allem die Form zu denken, die einem im Studium vermittelt werde, befähige zu der späteren Vielseitigkeit. Und mit dieser Vielseitigkeit schlägt er dann auch die Brücke vom Juristen zum Manager Tanner. Denn schließlich sei ja auch das Wirtschaftsleben im Grunde ein Regelwerk, das aus vielerlei Abkommen bestehe. Das komme Juristen sicher zugute. Außerdem „In einer Welt, in der sich das Spezialistentum immer schneller entwickelt, braucht es Menschen, die den Gesamtüberblick behalten. Verantwortliches Handeln verlangt, dass man den Überblick behält.“ Tanners Hauptfigur Anrath geht diese Fähigkeit manches mal ab. Wie es um Tanner selbst diesbezüglich bestellt ist, bleibt mit einem Fragezeichen versehen. Aber es ist ihm zu wünschen.

Zum Buch „Harte Landung“

„Harte Landung“ ist ein Roman, der mitten im Top-Management eines deutschen Konzerns spielt. Heiko Anrath, Familienvater, leidenschaftlicher Schachspieler und erfahrener Manager der Nerma AG, ist, so sagt man es ihm, eine der großen Hoffnungen des Konzerns. Doch in der Welt des Top-Managements kann das zweierlei heißen: Sein Rausschmiss steht unmittelbar bevor oder man macht sich Sorgen, dass er plötzlich zu einem anderen Unternehmen verschwindet. Kaum fragt sich Anrath, was von Beidem wohl die bessere Alternative ist, wird sein geordnetes Managerleben durch mehrere Ereignisse mit einem Schlag auf den Kopf gestellt.

Simon Tanner: Harte Landung. Unikat 2018, 20 Euro.

Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps

SOLIDARITÄT

Solidarität war einmal ein starkes Wort. Doch es geriet mehr und mehr in den Hintergrund, als jeder für sein Glück und seine Not selbst verantwortlich gemacht wurde. Heute ist die Gesellschaft tiefer denn je zwischen Arm und Reich gespalten. Natürlich gibt es ein Sozialsystem, das einen Ausgleich bewirkt. Dazu brauchen wir aber ein neues Verständnis von Solidarität. Und kann diese unsere Gesellschaft vor dem Auseinanderbrechen retten? Heinz Bude, Inhaber des Lehrstuhls für Makrosoziologie an der Universität Kassel, appelliert in seinem Buch „Solidarität" an eine solche neue Art des Zusammenlebens. Wir sollten uns nicht damit begnügen, materielle Not zu lindern, sondern im anderen uns selbst als Mensch wiedererkennen. Erst durch diese freie Entscheidung zur Mitmenschlichkeit findet eine Gesellschaft wieder zusammen. Heinz Budes Reflexionen über die solidarische Existenz liefern die Antworten auf die soziale Frage unserer Zeit. Heinz Bude: Solidarität. Hanser 2019, 18 Euro.

VOM GEIST DER GESETZE

Die Gewaltenteilung als Ordnungs- und Strukturprinzip ist Bestandteil fast aller modernen Verfassungen und in erster Linie auf das vorliegende Werk „Vom Geist der Gesetze" von Charles de Montesquieu zurückzuführen. In diesem stellt der französische Schriftsteller, Philosoph und Staatstheoretiker der Aufklärung die drei Staatsformen Demokratie, Monarchie und Despotie in ihrer jeweiligen Abhängigkeit von den natürlichen und gesellschaftlichen Bedingungen dar. Nur wenn der Geist der Gesetze eines Landes zu diesen Bedingungen, zu seiner Regierungsform und vor allem zum Wesen und Charakter, dem „esprit général", des jeweiligen Volkes passt, entspricht die Gesetzgebung der Vernunft und kann willkürfreie Herrschaft ermöglichen. Ernst Forsthoff, ein ehemaliger Strafrechtler, hat diesen Klassiker übersetzt und herausgegeben, der nun neu aufgelegt wurde. Charles de Montesquieu: Vom Geist der Gesetze. Utb 2019, 24,99 Euro.

Foto: xxx

APP ZUM GRUNDGESETZ

Die Bundeszentrale für politische Bildung hat eine App zum Grundgesetz herausgebracht, die sowohl die aktuelle Fassung des Gesetzes als auch viele Hintergrundinformationen dazu beinhaltet – zur Entstehung und Entwicklung. Die App ist zudem um ein Quiz sowie das Lexikon „Pocket Politik" ergänzt, aus dem Basisinformationen zu politischen Begriffen nachgeschlagen werden können. Die App ist auf den bekannten App-Marktplätzen unter „bpb: Das Grundgesetz" zu finden und steht dort kostenfrei zum Download bereit.

DIE BERUFUNG

Am 7. März 2019 startete in Deutschlands Kinos der Fim „Die Berufung". Darum geht es: Es sind die 50er Jahre in den Vereinigten Staaten von Amerika. Frauen dürfen weder als Polizistinnen arbeiten noch in Princeton studieren. Ruth Bader Ginsburg will diese Welt verändern. Sie studiert als eine von wenigen Frauen Jura an der Elite-Universität Harvard. Nach ihrem Abschluss als Jahrgangsbeste muss sie sich mit einer Stelle als Professorin zufriedengeben, obwohl sie lieber die Gerichtssäle erobern würde – ein Privileg, das ihren männlichen Kollegen vorbehalten ist. Dank ihres Mannes und Steueranwalts Marty wird sie eines Tages auf den Fall Charles Moritz aufmerksam. Trotz der aufopfernden Pflege seiner kranken Mutter wird Moritz nicht der übliche Steuernachlass gewährt – aufgrund seines Geschlechts. Ruth wittert einen Präzedenzfall, der eine seit Jahrzehnten stillstehende Gesetzeslage ad absurdum führt. Mit eisernem Willen und scharfem juristischen Verstand zieht Ruth endlich vor Gericht und in einen leidenschaftlichen Kampf gegen die Diskriminierung von Frauen (und Männern). Die DVD zum Film ist für August 2019 angekündigt. Der deutsche Trailer: www.youtube.com/watch?v=7YGnwzYQotM

ALLES KÖNNTE ANDERS SEIN

Heute glaubt niemand mehr, dass es unseren Kindern mal besser gehen wird. Muss das so sein? Muss es nicht! Der Soziologe und erprobte Zukunftsarchitekt Harald Welzer entwirft uns eine gute, eine mögliche Zukunft. Anstatt nur zu kritisieren oder zu lamentieren, macht er sich Gedanken, wie eine gute Zukunft aussehen könnte: In realistischen Szenarien skizziert er konkrete Zukunftsbilder u.a. in den Bereichen Arbeit, Mobilität, Digitalisierung, Leben in der Stadt, Wirtschaften, Umgang mit Migration usw. Harald Welzer: Alles könnte anders sein. Fischer 2019, 22 Euro.

Foto: Priska Ketterer

MUSIKER, AUTOR UND VOLLJURIST: PETER LICHT

„Wenn dann die letzte Lüge getwittert ist, werdet ihr sehen, dass Lüge keine Herzen wärmt." Diese Textzeile aus dem Song „Chipslied" stammt vom deutschen Musiker und Autor Peter Licht, der übrigens auch Volljurist ist. Zu hören ist sie derzeit am Theater Basel im Stück „Tartuffe oder das Schwein der Weisen", für das Licht mehrere Stücke beigesteuert hat. Sein aktuelles Album heißt „Wenn Wir Alle Anders Sind", mit dem er gerade durch Deutschland und Österreich tourt.
Weitere Infos unter: www.peterlicht.de

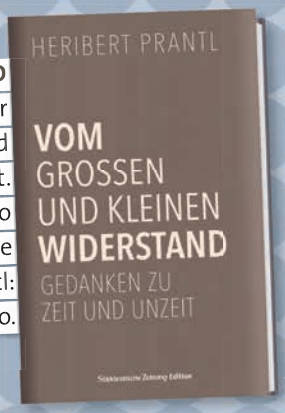


Foto: xxx

VOM GROSSEN UND KLEINEN WIDERSTAND

Heribert Prantl ist nicht nur renommierter Journalist, sondern auch Honorarprofessor für Rechtswissenschaften an der juristischen Fakultät der Universität Bielefeld, Dr. jur. und Ehrendoktor der Theologie, politischer Publizist und gelernter Richter und Rechtsanwalt. In seinem aktuellen Buch „Vom großen und kleinen Widerstand" hält er eine Laudatio auf Widerständler und Whistleblower: ein Lobpreis auf die Unangepassten, auf die Demokraten des Alltags, auf die Verteidiger der Grundrechte. Heribert Prantl: Vom großen und kleinen Widerstand. Süddeutsche Zeitung Edition 2018, 24,90 Euro.

DIE ZUKUNFTSMACHER

Der jungen Generation wurde ein wohlhabendes Land hinterlassen, ein Land, in dem die meisten Menschen finden, dass es gerecht zugeht, ein Land mit einer reichen Kultur und einer langen Geschichte. Jetzt liegt es an dieser jungen Generation, diese Errungenschaften zu bewahren und zu entwickeln. Die Digitalisierung, die Globalisierung und das raue politische Klima werfen Fragen auf - gerade der nächsten Generation. Die ist auf der Suche nach Orientierung, nach Antworten: Was bedeutet die Digitalisierung für ihre Arbeit? Werden sie trotz des demografischen Wandels eine sichere Rente haben? Werden es ihre Kinder später einmal genauso gut haben wie ihre Eltern? Paul Ziemiak (Hrsg.): Die Zukunftsmacher. Ullstein 2017, 14,99 Euro.

Bookmarks

Heuking Kühn Lüer Wojtek

Georg-Glock-Str. 4
40474 Düsseldorf

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

Kontakt
Christina Barthel & Anke Schnabel
Human Resources
Fon: 0211 600 55-511
E-Mail: karriere@heuking.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

DLA Piper UK LLP

Augustinerstraße 10
50667 Köln

Karriere-Website:
www.dlapipercareers.de
Internet:
www.dlapiper.com/en/germany

Kontakt
Leonie Heumüller
HR Recruiting
Fon: +49 221 277 277 846
E-Mail:
talentmanagement@dlapiper.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

DLA PIPER

Gleiss Lutz

Taunusanlage 11
60329 Frankfurt am Main

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Gleiss Lutz

karriereführer-Service:

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

Kompaktkurs Bewerbung –
von Online- bis Video-Bewerbung:
www.karrierefuehrer.de/
bewerben/kompaktkurs

E-Paper, App, Podcasts, Videos?
Alles rund um die Bewerbung?
Schauen Sie bei
www.karrierefuehrer.de

KLIEMT.Arbeitsrecht

Speditionstraße 21
40221 Düsseldorf

Karriere-Website:
http://kliemt.de/karriere
Internet: http://kliemt.de

Kontakt
Jochen Saal
Partner
Fon: 0211 88288-168
E-Mail: jochen.saal@kliemt.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Kliemt.
ARBEITSRECHT

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Breite Straße 29
10178 Berlin

Karriere-Website:
www.arbeitgeber-karriere.de
Internet: www.arbeitgeber.de

Kontakt
Katrin Rennicke
Referat Personal
Fon: 030/2033-1124
E-Mail: personal.mail@arbeitgeber.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

BDA
DIE ARBEITGEBER

Linklaters LLP

Taunusanlage 8
60329 Frankfurt am Main

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

Kontakt
Susanne Kiefer
Recruitment
Fon: 06971003495
E-Mail:
recruitment.germany@ linklaters.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Linklaters

Bookmarks

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Lützowplatz 10
10785 Berlin

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

Kontakt
Nicolas Baschin
HR Referent
Fon: +49-30-26471-338
E-Mail: Nicolas.Baschin@bblaw.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

BEITEN BURKHARDT

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. Florian Schmidt-Volkmar
Fon: +49 711 60187-160
E-Mail: koppe@oppenlaender.de,
schmidt-volkmar@oppenlaender.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

OPPENLÄNDER
RECHTSANWÄLTE

KÜMMERLEIN Rechtsanwälte & Notare

Messeallee 2
45131 Essen

Karriere-Website:
https://kuemmerlein.de/arbeiten-bei-kuemmerlein/
Internet: https://kuemmerlein.de/

Kontakt
Anna Meike Reimann
HR Business Partner Personalabteilung
Fon: +49 (0)201 1756-861
E-Mail: Anna.Reimann@kuemmerlein.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

karriereführer-Service:

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

Kompaktkurs Bewerbung –
von Online- bis Video-Bewerbung:
www.karrierefuehrer.de/
bewerben/kompaktkurs

E-Paper, App, Podcasts, Videos?
Alles rund um die Bewerbung?
Schauen Sie bei
www.karrierefuehrer.de

White & Case LLP

Bockenheimer Landstraße 20
60323 Frankfurt am Main

Karriere-Website
www.whitecase.com/careers
Internet: www.whitecase.com

Kontakt
Verena Szulczyk
Germany Legal Recruiting
Fon: +49 69 29994 0
E-Mail: germanylegalrecruiting@whitecase.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

WHITE & CASE

Dentons Europe LLP

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

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

Kontakt
Linda Theis
Recruitment Manager Germany
Fon: +49 30 26473 617
E-Mail: Career.Germany@dentons.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

大成 DENTONS

karriereführer

* recht
* wirtschaftswissenschaften
* frauen in führungspositionen
* ingenieure
* consulting
* digital
* naturwissenschaften
* ärzte
* informationstechnologie
* handel/e-commerce
* bauingenieure
* künstliche intelligenz
* neustart

Foto: Fotolia/fotofabrika

Dr. Geertje Tutschka

CLP – Consulting for Legal Professionals

Foto: werdewelt

Die Beratung von Juristen ist für Dr. Geertje Tutschka eine Herzensangelegenheit. Und sie zeigt, dass die Branche ein People Business ist.

Die Fragen stellte Christoph Berger

* **Dr. Geertje Tutschka** ist Anwältin, Geschäftsführerin von CLP – Consulting for Legal Professionals, einem Beratungsunternehmen für Juristen bei der Kanzleientwicklung und Karriereplanung, Präsidentin (Past) des deutschen Chapters der International Coach Federation, Autorin zahlreicher Ratgeber und Keynote-Speakerin.
www.consultingforlegals.com

Im ausführlichen Interview auf karrierefuehrer.de erklärt Dr. Geertje Tutschka zudem, welche Skills heute für eine erfolgreiche Anwaltskarriere notwendig sind, wer für sie ein guter Jurist ist und welche Rolle der Anwalt als Mensch in einer technologisierten Welt zukünftig spielt:
www.karrierefuehrer.de/recht

Dr. Tutschka, wir befinden uns derzeit in einem Zeitalter der Transformation, vieles scheint derzeit in Frage gestellt: Unternehmen, deren Wertschöpfungsprozesse, die Arbeitswelt an sich. Mit welchen Anliegen kommen Juristinnen und Juristen da zu Ihnen?
Die Anliegen sind vielfältig. Aber Sie haben Recht: Viele Themen sind von Angst vor der Transformation einer gesamten Branche, der Welt wie wir sie kannten, getrieben. Was es schwierig macht, weil hier ganz viel Kreativität und Innovation verlorengeht. Einen Großteil unserer Arbeit fokussieren wir daher im Moment darauf, an unsere Kollegen Sicherheit, Selbstbewusstsein, Urvertrauen zurückzugeben. Der ständige Hype um Legal Tech, technische Investitionen in astronomischen Höhen und künstliche Intelligenz treffen hier ungünstig zusammen auf die Unsicherheiten und Herausforderungen der Einführung des beA und der DSGVO/GDPR. Juristen sind auch nur Menschen, die ihre Arbeit machen und Rechtsfälle erfolgreich lösen wollen. Doch im Moment lastet ein enormer Druck auf der Branche, der zudem noch von Diversity-Themen (Gender und LGBTQ) sowie dem Konkurrenzdruck beim Einzelkämpfer wie der Großkanzlei verstärkt wird.

Gibt es bei all dem Wandel auch Konstanten, auf die es schon immer ankam und weiterhin ankommen wird?
Ja, die gibt es: Das sind die typischen Themen aus der Kanzleientwicklung (Strategie, Positionierung, Marketing) sowie der Anwaltskarriere (Partnerwerdung, Work-Life-Balance, Bewerbungsperformance, Zeitmanagement, Verhandlungstechnik und Führungskompetenz). Aber das sind ja auch alles keine „kleinen Fische"; das sind intensive, existenzielle und oft auch persönlichkeitsverändernde Themen – die sind wichtig. Ein sich verändernder Nachfragemarkt in Zeiten, in denen aufgrund der Digitalisierung Fachwissen immer und überall kostenfrei abrufbar ist und ein sich veränderndes Berufsbild aufgrund des Gender- und Generationshifts machen jedoch die Navigation durch diese Themen speziell. Das ist nichts für Anfänger.

Als Schlüsselthemen im Rahmen Ihrer Beratung nennen Sie Leadership und Development. Können Sie diese beiden Aspekte kurz in Bezug zu Juristinnen und Juristen setzen?
Juristen sind immer in der einen oder anderen Form in Führungsverantwortung. Als juristischer Sachbearbeiter und Fachexperte ausgebildet, fehlt es Juristen – und zwar überall auf der Welt – in ihrer juristischen Ausbildung jedoch an entsprechendem Know-how dazu. Als Kanzleiinhaber und Partner, aber auch als Anwalt hat man relativ früh Führungsverantwortung. Gleiches gilt für Unternehmensjuristen oder auch Richter und Juristen im Staatsdienst. Und natürlich sind Juristen immer in Krisen- und Konfliktsituationen tätig – in Ausnahmesituationen, in denen Emotionen und Aggressionen hochschlagen. Hier die notwendige persönliche Weiterentwicklung und Reife, Selbstreflexion, Achtsamkeit und Objektivität nachzubilden, ist enorm wichtig und essentiell, um gute Leute nicht im Alltagsgetriebe zu zerreiben. Nicht von ungefähr steigen Burn Out-Diagnosen, Berufsunfähigkeiten und auch die Selbstmordrate in der Branche drastisch an. Juristen werden als Mechaniker ausgebildet, ohne die entsprechende Herzensbildung und das notwendige seelische Gleichgewicht. Das muss sich ändern. In der CLP-Academy versuchen wir mit unserer Legal Coaching-Ausbildung dem entgegenzusteuern: Indem Juristen professionelle Kommunikationstechniken und Verständnis für menschliches Verhalten in Krisen- und Konfliktsituationen beigebracht wird, geht es indirekt auch immer um Selbstreflexion und Achtsamkeit in diesen Situationen.

JURAcon

MIT RECHT KARRIERE MACHEN

- ✓ Top-Arbeitgeber für Juristen* treffen
- ✓ Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten persönlich besprechen
- ✓ Vorab im Karriere-Portal Gesprächstermine vereinbaren

JURAcon – die Karrieremesse für Juristen

KAP EUROPA
OSLOER STRASSE 5
60327 FRANKFURT/M.

10 – 16 Uhr

Bus-Shuttle-Angebot

Bequem und kostenfrei anreisen!
www.juracon.de/busshuttle

Aussteller:

Allianz Global Investors	ARNECKE SIBETH DABELSTEIN	bakertilly	BEITEN BURKHARDT	BERWIN LEIGHTON PAISNER	Bundesamt für Verfassungsschutz	Bundesministerium der Finanzen
Bundeswehr	Bundeszentralamt für Steuern	Consilio	DAIMLER	Deloitte.	Deutscher Bundestag	fieldfisher
Flick Gocke Schaumburg	FOM Fachhochschule für Ökonomie & Management University of Applied Sciences	GÖRG	GvW Graf von Westphalen	HC Legal hemmerconsulting	HESSEN Hessisches Ministerium der Finanzen	Hessisches Ministerium der Justiz HESSEN
HESSEN Hessisches Ministerium des Innern und für Sport	HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK	Hogan Lovells	Juristisches Repetitorium hemmer	KPMG	Lidl	MAYER · BROWN
NORDAKADEMIE	pwc	Simmons & Simmons	TaylorWessing	VBL	Weitere Aussteller finden Sie unter: www.juracon.de	

Ansprechpartnerin für interessierte Kanzleien und Unternehmen: Susanne Glück sg@iqb.de · 069 / 79 40 95-69

www.juracon.de

Medienpartner: karriereführer

Veranstalter: IQB.de CAREER SERVICES

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Erfahren Sie mehr über
Ihre Karriere bei OPPENLÄNDER auf
www.oppenlaender.de/karriere

»WIR HABEN EINE GUTE MANNSCHAFT BEIEINANDER, DIE ETWAS AUF DIE BEINE STELLEN WILL!«

OPPENLÄNDER
RECHTSANWÄLTE

Treten Sie in Kontakt mit uns, wir stehen Ihnen gerne persönlich zur Verfügung:
Dr. Christina Koppe-Zagouras koppe@oppenlaender.de +49 711 601 87-160
Dr. Florian Schmidt-Volkmar schmidt-volkmar@oppenlaender.de +49 711 601 87-262