

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen

karrierefuehrer recht



Vol. 1.2020 03/2020-08/2020
Web: www.karrierefuehrer.de/recht
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
#kf_recht



#kf_recht

Sinnsuche und Purpose

Ethische Standards

Einstiegsbesoldung

Hybrid Societies

Humanisierung der Arbeitswelt

EuGH und Datentransfer

Digitaler Nachlass

Lawbots

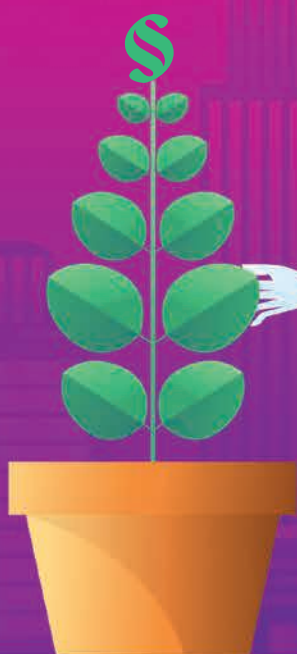
ZAC NRW

Die Kanzlei von morgen

Fortbildungspflicht

Prof. Dr. Dr. Eric Hilgendorf
Leiter der Forschungsstelle „RobotRecht“

Diane D. Manz
Coach & Beraterin



Sinn wichtiger als Geld

Mit Recht die Welt verbessern

Great change is here.

Linklaters



COLLEAGUES OF TOMORROW

Bist Du bereit?

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

Willkommen.

Liebe Leser*innen,

wir leben in unruhigen und unsicheren Zeiten – alles scheint im Wandel. Unsere Arbeitswelt eingeschlossen. Da fühlt es sich gut an, dass sich ein Großteil einer ganzen Generation auf Sinnsuche begibt. Nicht das Gehalt alleine entscheidet mehr bei der Jobauswahl junger Juristinnen und Juristen, es sind auch die Arbeitsinhalte. Sinn sollen diese machen. Das zeugt von Verantwortung. Für uns alle, für das Miteinander, für unseren Planeten und für unsere Zukunft. Oder wie der Cheftrainer des FC Liverpool, Jürgen Klopp, jüngst in einer Pressekonferenz sagte: „Ich lebe auf diesem Planeten, ich möchte, dass dieser Planet sicher und gesund ist, ich wünsche jedem das absolut Beste.“ Unser Autor André Boße hat vor diesem Hintergrund mit Kanzleien gesprochen, gefragt, wie sie diesen Wunsch nach Sinn erfüllen wollen – und, ob dies überhaupt möglich ist. Und es ist wie oft im Leben: Es geht mehr als gedacht.

Der karrierefürer 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 karrierefürer-Team



Impressum: karrierefürer recht 1.2020 18. Jahrgang, 03.2020–08.2020 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1619-0025
Verlagsleitung karrierefürer und Redaktionskonzept: Viola Strüder (verantw.) **Redaktionsanschrift:** Verlagsbereich karrierefürer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300; E-Mail: info@karrierefuehrer.de; **Redaktion dieser Ausgabe:** Christoph Berger (verantw.), Prießnitzstr. 41, 01099 Dresden
Freie Mitarbeit: André Boße, Stefan Trees **Anzeigen:** Viola Strüder (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:** AdobeStock/Benzoix **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 Web: www.walhalla.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 karrierefürer 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 ...



08

Mit Sinn und Verstand

Arbeit soll Spaß machen. Und Sinn stiften. Dies sind Ergebnisse einer Studie, für die junge Jurist*innen nach ihrer Definition für persönlichen Erfolg gefragt wurden. Die Kanzleien reagieren darauf. #kf_recht

16

Prof. Dr. Dr. Eric Hilgendorf

Der Roboter-Rechtler im Interview: „Ich traue der juristischen Praxis zu, mit den allermeisten Problemen fertig zu werden.“



34

Gründen der Kanzlei von morgen

Wohin entwickelt sich die Rechtsbranche? Wer diese Frage für sich beantworten kann und die richtigen Schlüsse daraus zieht, weiß auch, wie eine Kanzlei-gründung erfolgreich gemeistert werden kann.



PODCAST-TIPP Rechtsbelehrung

Die „Rechtsbelehrung“ ist ein Jurapodcast, der sich monatlich dem Recht und seinen Auswirkungen auf moderne Technologien und die Gesellschaft widmet. Hinter dem Podcast stehen der Radiojournalist Marcus Richter sowie der Rechtsanwalt Dr. Thomas Schwenke.

➔ <https://rechtsbelehrung.com>

BEHIND THE SCENE

In Deutschland hieß die Jim Carrey-Komödie aus dem Jahr 1997 „Der Dummschwätzer“. Viel besser ist der Originaltitel des Films: „Liar Liar“ – wobei der Gag darin besteht, dass der lügende Protagonist Rechtsanwalt ist, also „Lawyer“. Was sich vom Lügner, also dem „Liar“, phonetisch kaum unterscheiden lässt. Für das Top-Thema begab sich unser Autor André Boße auf die Suche nach Kanzleien, die sich bewusst von diesem Klischee distanzieren. Denn gerade die junge Generation sucht nach dem Sinn der Arbeit, nimmt Ethik ernst und will mit ihrer juristischen Tätigkeit die Welt verbessern.

FIT FÜR DIE ZUKUNFT

„Mit der fortschreitenden Digitalisierung verändert sich auch das Arbeitsumfeld in der Kanzlei rasant. Deshalb gewinnt die Aus- und Fortbildung der Kanzleimitarbeiter immer mehr an Bedeutung. Eine Anpassung der Ausbildungsverordnung ist dringend erforderlich“, erklärte Soldan-Geschäftsführer René Dreske auf dem Deutschen Rechts- und Notarfachwettbewerb (DRT), der im Dezember 2019 in Berlin stattfand. Themen dort waren unter anderem das elektronische Anwaltspostfach (beA), die Datenschutz-Grundverordnung und Legal-Tech. Weitere Infos unter: www.soldan.de/refatag

Dossiers:

Transformation der Arbeitswelt

Digitalisierung

Künstliche Intelligenz

Menschlichkeit

Frauen in Führung

Weiterlesen unter www.karrierefuehrer.de

GERICHTSVERFAHREN ZUM KLIMARECHT

Die Datenbank „Climate Change Laws of the World“ des Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment an der London School of Economics and Political Science ermöglicht die weltweite Suche nach Klimagesetzen, Richtlinien und Rechtsstreitigkeiten in diesem Bereich – ausgenommen der USA. Weitere Infos unter: <https://climate-laws.org>. Fälle in den USA listet das Sabin Center for Climate Change Law an der Columbia Law School zusammen mit der Kanzlei Arnold & Proter auf: <https://bit.ly/2PoJlg4>

ERLEBEN

Die Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar setzt ihre 2019 gestartete Ringvorlesung „Digitalisierung-Technik-Verantwortung“ auch 2020 fort – mit Terminen im Mai, Juni und Juli. Weitere Infos unter:

<https://bit.ly/2Sin8MG>



BEYOND:

Unsere Welt steht an einem Kipp-Punkt, und wir spüren es. Einerseits geht es uns so gut wie nie, andererseits zeigen sich Verwerfungen, Zerstörung und Krise, wohin wir sehen. Ob Umwelt oder Gesellschaft – scheinbar gleichzeitig sind unsere Systeme unter Stress geraten. Wir ahnen: So wie es ist, wird und kann es nicht bleiben. Wie finden wir zu einer Lebensweise, die das Wohlergehen des Planeten mit dem der Menschheit versöhnt? Wo liegt der Weg zwischen Verbotssystemen und Schuldfragen auf der einen und Wachstumswahn und Technikversprechen auf der anderen Seite? Diese Zukunft neu und ganz anders in den Blick zu nehmen hat sich Maja Göpel, Politökonomin und Nachhaltigkeitswissenschaftlerin, zur Aufgabe gemacht. **Maja Göpel: Unsere Welt neu denken.** Ullstein 2020, 17,99 Euro.

06 kuratiert

08 Top-Thema

Mit Sinn und Verstand

16 Top-Interview

Unser Gespräch mit dem Roboter-Rechtler Prof. Dr. Dr. Eric Hilgendorf

Inhaber des Lehrstuhls für Strafrecht, Strafprozessrecht, Rechtstheorie, Informationsrecht und Rechtsinformatik an der Universität Würzburg sowie Leiter der dortigen Forschungsstelle „RobotRecht“.

Special

20 Mensch kommuniziert mit KI, KI mit Mensch

22 EuGH zu Facebook-Datentransfer in die USA: Sind Standardvertragsklauseln rechtmäßig?

24 Der digitale Nachlass

Frauen in Führung

26 „Der Beruf der Anwältin ist ein freier Beruf“

Legal Tech

28 Arbeiten mit Lawbots

Cybercrime

30 „Immer mehr analoge Deliktformen bilden digitale Entsprechungen oder Mischformen heraus“

Kanzleigründung

34 Gründen der Kanzlei von morgen

Weiterbildung

38 Die Pflicht zur Fortbildung

40 Urteil anhand der Kleidung

Jur Inspiration

42 Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps

44 Bookmarks

48 Das letzte Wort hat Diane Manz
Ihr Thema: Stressbewältigung

01 Digitalorial 01 Impressum 02 Inhalt 04 Inserenten



Den **karrierefuehrer recht** gibt es als Print-Version, E-Magazin, in der App und im Web. Gefällt mir? – Folgen Sie uns!

Facebook: facebook.com/karrierefuehrer

Twitter: twitter.com/karrierefuehrer

Instagram: instagram.com/karrierefuehrer

Unternehmen

	BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BEITEN BURKHARDT	BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
 Law . Tax	CMS Hasche Sigle
	DLA Piper UK LLP
 Your Partner at Law	Hoffmann Liebs Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
IQB.de	IQB Career Services GmbH
 Deutschlands Familienunternehmer helfen Fach- und Führungskräfte	Karrieretag Familienunternehmen
 ARBEITSRECHT	KLIEMT.Arbeitsrecht
Linklaters	Linklaters LLP
MAYER BROWN	Mayer Brown LLP
	messe.rocks GmbH
metropolitan.	metropolitan Verlag c/o Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG
 CAREER Venture	MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH
OPPENLÄNDER RECHTSANWÄLTE	OPPENLÄNDER Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
	QS Quacquarelli Symonds Ltd
	Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH c/o Bergische Universität Wuppertal
WHITE & CASE	White & Case LLP



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 302 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.
Christine Herzog | Recruitment Manager
+49 30 26471-255 | Christine.Herzog@bblaw.com

WWW.BEITENBURKHARDT.COM/DE/KARRIERE

**BEITEN
BURKHARDT**

kuratiert

● EBS Law School reformiert Jurastudium

Die EBS Law School hat das Jurastudium zum Wintersemester 2020/21 einer Reform unterzogen. So erfolgt die juristische Ausbildung seit diesem Zeitpunkt am der EBS Universität für Wirtschaft und Recht in thematisch aufeinander abgestimmten 5-Wochen-Blöcken. In jedem dieser Blöcke beschäftigen sich die Studierenden in kleinen Lerngruppen intensiv mit einem bestimmten Fach- oder Themenbereich. Im Anschluss hieran legen sie eine kompetenzorientierte und auf die Bedürfnisse der juristischen Praxis abgestimmte Prüfung ab und erhalten so ein kontinuierliches Leistungsfeedback. Die Änderungen sind eine Reaktion auf die Studienabbrecherzahlen, bundesweit würde fast jeder dritte Jura-Studierende das Studium abbrechen, heißt es vonseiten der EBS. Mit dem neuen didaktischen Konzept und der damit einhergehenden Sequenzierung des Studienverlaufs in die Blöcke, wolle man das Studium entflechten, die Konzentration auf das Wesentliche fördern und trotzdem dem Leistungsversprechen einer wissenschaftlich fundierten Examensvorbereitung treu bleiben. Weitere Infos unter: ➔ www.ebs.edu/de

● Einstiegsbesoldung von Richtern und Staatsanwälten

Die Unterschiede bei Anfangsgrundgehältern bei jungen Richtern und Staatsanwälten nähern sich einander an. Das zeigt der zum Jahreswechsel 2019/2020 erhobene Ländervergleich der Besoldung von Richtern und Staatsanwälten. Nach aktuellen Zahlen des Deutschen Richterbundes (DRB) erhält zwar ein junger Richter oder Staatsanwalt in Bayern monatlich mit rund 4580 Euro brutto 679 Euro mehr Gehalt als ein Berufsanfänger im Saarland, aber die Differenz beträgt nur noch rund 17 Prozent. Im vergangenen Jahr waren es noch 27 Prozent. Der Grund für das Schließen der Gehaltsschere ist eine Anhebung der Vergütung im Saarland um rund 400 Euro. Zwar zahlt das Bundesland mit rund 3901 Euro nach wie vor am wenigsten bei der Besoldung, hat aber damit die Lücke verkleinert, da alle anderen Bundesländer die Gehälter nur um durchschnittlich 142 Euro angehoben haben. Weitere Infos unter: ➔ www.drj.de

● Hybrid Societies

Ende November 2019 hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft die Einrichtung des Sonderforschungsbereichs „Hybrid Societies“ an der Technischen Universität Chemnitz bewilligt. Unter dem Thema „Hybride Gesellschaften – Menschen in Interaktion mit verkörperten Technologien“ untersuchen 30 Professorinnen und Professoren sowie leitende Forscherinnen und Forscher der TU – aus den Bereichen Psychologie, Ingenieurwissenschaften, Informatik, Bewegungswissenschaften, Sprachwissenschaften, Gestenforschung, Soziologie, Physik, Mathematik und Jura – grundlegend, wie Menschen sich effizient und sicher beispielsweise mit autonomen Fahrzeugen und Robotern koordinieren können, die ihnen im öffentlichen Raum begegnen. Die Wissenschaftler*innen gehen dabei Fragestellungen, die sich aus neuen Formen der Mensch-Technik-Interaktion ergeben, nach. Weitere Informationen unter: ➔ www.tu-chemnitz.de/hybrid-societies



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, Berlin, Frankfurt a.M., München und Hamburg** suchen wir schnellstmöglich Verstärkung durch ambitionierte Referendare 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.



Mit Sinn und Verstand

Wenn die junge Juristengeneration heute an Karriere denkt, geht es nicht nur um Geld und Statussymbole. Die Sinnhaftigkeit des Tuns nimmt an Bedeutung zu, gerade mit Blick auf die dringenden globalen Themen. Wollen Kanzleien für die Top-Talente attraktiv sein, müssen sie darauf reagieren. In den Fokus geraten dabei Mandate, die ethischen Standards entsprechen und nachhaltige Entwicklung fördern.

Ein Essay von **André Boße**



ABSOLVENTENBAROMETER: WENIGER ARBEIT GEWÜNSCHT

Sind junge Juristen in den Beruf eingestiegen, steigt bei ihnen der Wunsch nach mehr Freizeit und finanziellen Möglichkeiten, um diese Zeit entsprechend nutzen zu können. Zu diesem Ergebnis kommt das Trendence Absolventenbarometer 2020: Seit 2017 sank die Wunscharbeitszeit bei Referendaren und Volljuristen jährlich um etwa eine Stunde, die Erwartung an das Gehalt stieg dagegen von 2018 auf 2020. „Hier wird ein gesellschaftliches Umdenken sichtbar, in dem Arbeit nicht mehr den Stellenwert genießt wie noch vor wenigen Jahren“, sagt Trendence-Geschäftsführer Robindro Ullah. „Arbeitgeber, die diesen Trend anerkennen und berücksichtigen, können nachhaltig punkten.“

Foto: AdobeStock/Vikivector/4luc

Wenn Kanzleien heute nach hervorragendem Nachwuchs suchen, dann bewerben sich diese Talente nicht bei den potenziellen Arbeitgebern. Eher läuft es so: „Typischerweise bewerben wir uns um die besten Nachwuchstalente. Wir müssen als attraktiver Arbeitgeber die jungen Talente überzeugen“, sagt Dr. Tim Odendahl. Der Anwalt ist Partner bei der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Ebner Stolz in Köln, dort für die Bereiche M&A, Gesellschaftsrecht und Nachfolgeplanung zuständig. In den Gesprächen mit jungen Kandidaten hat er vor einiger Zeit eine Veränderung festgestellt: „Die Frage der Nachhaltigkeit wird immer häufiger in den Gesprächen thematisiert.“ Ein besonders wichtiger Punkt sei dabei die nachhaltige Ausrichtung der juristischen Tätigkeit in der Kanzlei. „Wobei“, sagt Tim Odendahl, „sich Nachhaltigkeit nicht nur auf Umweltaspekte, sondern auch auf soziale Aspekte wie Diversity, Work-Life-Balance oder Pro-Bono-Tätigkeiten für Non-Profit-Organisationen bezieht.“ Konkret hatte sich dieses neue Bewusstsein zuletzt auf einer Bewerbermesse an der juristischen Fakultät der Universität Köln gezeigt, wie Tim Odendahl erzählt. Dort wurde er von Interessierten gefragt, inwieweit die Kanzlei Ebner Stolz papierlos arbeite. „Wer hier keine authentische und überzeugende Antwort liefern kann, hat im Rennen um die besten Talente heute keine Chance mehr.“ Dr. Jörg Schneider-Brodtmann, Partner der Stuttgarter Kanzlei Menold Bezler, bestätigt, dass sich Bewerber heute mit neuen Themen beschäftigen. „Noch vor ein paar Jahren hat kaum ein junger Jurist im Bewerbungsprozess nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder nach alternativen Karrieremodellen gefragt. Inzwischen sind diese Fragen Standard, und als Kanzlei stellen wir uns längst darauf ein.“

Spaß und Sinn wichtiger als Geld

Umwelt und Soziales, Ressourcenschonung und Klimaschutz – durch das, was jungen Juristinnen und Juristen heute mit Blick auf ihre Karriere wichtig ist, ergibt sich ein neues Bild: Der Nachwuchs will zwar auch weiterhin Karriere machen und gutes Geld verdienen, aber nicht um jeden Preis. Dafür bitte: mit Sinn. Belegt wird diese Entwicklung von den aktuellen Zahlen des Trendence Absolventenbarometers 2020, das die Wünsche und Bedürfnisse junger Juristen ana-

lysiert. An Bedeutung gewonnen hat dabei neben der Innovationskraft des Arbeitgebers auch dessen ethischer Anspruch: „Das Wechselspiel von Gewinnstreben und moralischen Idealen wird kritischer betrachtet, was zum allgemeinen Trend in der Gesellschaft passt“, heißt es in der Zusammenfassung der Studie. Dieser Punkt zeige sich insbesondere bei Frauen. Fragt man die junge Juristen-Generation nach ihrer Definition, was für sie im Job „persönlicher Erfolg“ bedeutet, belegt die Antwort „Schaffen von Sinnvollem“ Rang zwei – so wichtig war dieser Aspekt beim Absolventenbarometer noch nie. Darüber steht auf Platz eins lediglich noch der Spaß an der Arbeit. Zwei Dinge sind bemerkenswert: Erstens ist der Aspekt „ein hohes Einkommen“ auf Rang fünf zurückgefallen, zweitens unterscheiden sich bei diesen Einschätzungen Juristen von Bewerbern aus den Wirtschaftswissenschaften: Hier liegt das hohe Einkommen weiterhin auf Platz zwei.

„Der Nachwuchs will zwar auch weiterhin Karriere machen und gutes Geld verdienen, aber nicht um jeden Preis. Dafür bitte: mit Sinn.“

Was bedeutet dieser Wandel für die Kanzleien? „Es ist Zeit für ein Umdenken“, heißt es in der Zusammenfassung der Ergebnisse des Absolventenbarometers. Wer als Arbeitgeber seine Attraktivität steigern möchte, müsse sich dem Kulturwandel stellen – „und wenn er bereits erfolgt sein sollte, ist eine von dieser Kultur geprägte Kommunikation unerlässlich.“ Heißt konkret: Es reicht heute nicht mehr aus, verlässliche und finanziell lohnende Karrieren sowie spannende Einstiegsmöglichkeiten zu bieten. Gefragt ist auch, über das „Warum“ zu erzählen: „Warum sollte ich in Ihrer Kanzlei anfangen, und was kann ich damit Sinnvolles bewirken?“, nennt Trendence-Geschäftsführer Robindro Ullah die zwei entscheidenden Fragen.

Nachhaltigkeit bestimmt Mandate

Worauf sich Kanzleien heute zudem gefasst machen sollten: Auf klare Fragen zur Sinnhaftigkeit von Mandaten. „Verantwortungsvolle, langfristig denkende Juristen haben sicher schon immer ihre Mandate ganzheitlich beurteilt, nicht nur

POLITISCH

an der Spitze mitwirken



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 die authentische Stimme der deutschen Arbeitgeber – auch in Europa und weltweit.

Für unser Nachwuchsprogramm suchen wir:

Juristen (m/w/d) für die Verbandskarriere

Lernen Sie die deutsche Wirtschaft kennen. In zwei Jahren erhalten Sie durch wechselnde Einsätze in unseren Mitgliedsverbänden einen umfassenden Einblick in die Verbandswelt. Sie bauen sich ein breites Netzwerk auf, welches Ihnen nach erfolgreichem Abschluss unseres Traineeprogramms attraktive Perspektiven in unseren Arbeitgeberverbänden und den angeschlossenen Unternehmen eröffnet.

Was Sie erwartet:

- 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.
- Lernen Sie die Arbeitsweise eines internationalen Arbeitgeberverbandes während einer Auslandsstage kennen.

Was Sie mitbringen:

- Leidenschaft für Politik und Verbandsthemen sowie Interesse an gesellschaftspolitischen Themen.
- Sie haben ein abgeschlossenes juristisches Studium und wollen juristisch oder politisch arbeiten.
- Sie zeichnen sich durch Kommunikationsstärke und Kontaktfreude aus.
- Sie haben Interesse verschiedene Verbände kennenzulernen und sind dafür regional flexibel und reisebereit.

Unser Angebot:

- Der Mix macht´s: bei uns und unseren Mitgliedsverbänden arbeiten Sie im Zusammenspiel mit Unternehmen, Sozialpartnern, Politik, Justiz, Verwaltung und Medien – das verspricht Abwechslung und spannende Projekte.
- Teamwork: bei aller Eigenständigkeit, Sie sind stets eingebunden in ein Team, das Kollegialität und Erfahrungsaustausch lebt und fördert.
- Wir bilden Sie weiter: politische Seminare, kaufmännische Inhalte, Führungskräftebildung, Persönlichkeitsentwicklungsworkshop und viel mehr... alles für den perfekten Karrierestart.
- Die Wohnortwechsel während des Programms unterstützen wir durch einen Mietzuschuss.

Sie wollen Rahmenbedingungen im Interesse der Arbeitgeber mitgestalten und den Sprung in die Verbands- welt wagen? Dann sind Sie bei uns richtig! Wir freuen uns auf Sie. Nutzen Sie bitte unser Online-Bewerbungs- formular. 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

Maria Schimmel | Referat Personal

Telefon: 030 / 2033-1121

WAS TREIBT UNTERNEHMEN AN?

Allein durch Profit angetrieben zu sein, funktioniert laut dem Anbieter von Fachinformationen, Software und Services Wolters Kluwer heute nicht mehr. Immer häufiger reife die Erkenntnis, dass wir sinnstiftend handeln müssen und dass wir alle Mitglieder derselben globalen Gemeinschaft sind. Der Purpose unterstütze uns dabei, einige grundlegende Fragen über unser Rolle in dieser Gesellschaft zu beantworten. Warum existieren wir als Unternehmen überhaupt? Wo ist unser Platz in der Gesellschaft? Was tragen wir zum Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unserer Kundinnen und Kunden und der Welt insgesamt bei?

Weitere Infos unter: www.wolterskluwer.de



nach dem monetären Erfolg“, ordnet Jörg Schneider-Brodtmann, Partner bei Menold Bezler, ein. „Wir erleben im Moment aber, dass sich die junge Generation besonders intensiv mit der Zukunft unseres Planeten beschäftigt. Das mag über kurz oder lang auch in die Beratung hineinspielen.“ Hinzu komme, dass es auch jenseits der rechtlichen Grenzen ethische Maßstäbe gibt, die es zu achten gelte. „Ich denke da nur an die sogenannte Cum-Ex-Thematik, bei der Wirtschaftsanwälte eine unrühmliche Rolle gespielt haben“, sagt Jörg Schneider-Brodtmann. Tim Odendahl von Ebner Stolz bestätigt die nachhaltigen Auswirkungen dieses schließlich öffentlich gemachten organisierten und milliardenschweren Steuerbetrugs: „Im Steuerrecht hat die Erfahrung des Cum-Ex-Skandals gezeigt, wie gefährlich eine wirklichkeitsfremde aggressive Optimierungsberatung sein kann.“ Es sei damals vorgekommen, dass die Kanzlei eine solche Cum-Ex-Beratung abgelehnt habe – „teilweise damals zur Verärgerung mancher Mandanten, die uns heute danken“. Die Debatte mit den Cum-Ex-Fällen wirkt in der Kanzlei bis heute noch, sagt Tim Odendahl: „Die Auseinandersetzungen damit haben tatsächlich unseren Blick auf die Mandate noch einmal geschärft: Wie ethisch vertretbar ist eine bestimmte Gestaltung und kann sich der Wind gegebenenfalls drehen?“

„Kanzleien sind dann gefragt, mit ihrem juristischen Know-how Entwicklungen zu prüfen und voranzubringen – wobei der Fokus heute mehr denn je auf Ansätze gerichtet ist, die Nachhaltigkeit fördern und gegen Ungleichheiten ankämpfen.“

Dass sich beim Blick auf die Ethik die Ansprüche der jüngeren und älteren Generation unterscheiden, erlebt man nicht nur bei der Debatte um „Fridays For Future“: Auch in der anwaltlichen Praxis komme es zu ethisch orientierten Generationenkonflikten, sagt Tim Odendahl. Zum Beispiel bei der Nachfolgeberatung in Familienunternehmen: „Teilweise akzeptieren neue Generationen bestimmte Beteiligungen der Familienholding, etwa in der Kohle- oder Waffenindustrie,

nicht mehr.“ In diesen Fällen geht es explizit nicht um juristische, sondern um ethische Argumente – wobei sich das mit Zunahme der Regularien sowie steigenden Risiken bei ethisch kritischen Beteiligungen ändern kann. Für Jörg Schneider-Brodtmann von Menold Bezler gewinnt daher die Kompetenz an Bedeutung, für den Mandanten ein Berater auf Augenhöhe zu sein, mit Verständnis für sein Anliegen und einen Blick auf nachhaltige Lösungen. „Anwälte müssen sich flexibel auf ihr Gegenüber und dessen Anforderungen einstellen und sich selbst manchmal mehr zurücknehmen. Ich glaube, das fiel früheren Anwaltsgenerationen noch etwas schwerer als jungen Kollegen heute.“

Mit Recht die Welt verbessern

Immer, wenn sich Gesellschaften mit ihren Infrastrukturen und Techniken wandeln, rücken neue Rechtsfragen auf die Agenda. Kanzleien sind dann gefragt, mit ihrem juristischen Know-how Entwicklungen zu prüfen und voranzubringen – wobei der Fokus heute mehr denn je auf Ansätze gerichtet ist, die Nachhaltigkeit fördern und gegen Ungleichheiten ankämpfen. Im Kern steht dabei die Frage, inwieweit das Recht eine globale nachhaltige Entwicklung fördern sollte, insbesondere beim Kampf gegen die Erderwärmung. Wie das in der Praxis aussieht, zeigt ein Mandat der Kanzlei Kümmerlein aus dem Ruhrgebiet, die als Projektmanager für die Planung von Stromtrassen tätig ist. „Als Projektmanager stehen wir hier im Lager der Genehmigungsbehörde und unterstützen diese dabei, eine rechtmäßige Entscheidung über ein beantragtes Projekt zu treffen“, sagt Dr. Michael Neupert, Partner bei Kümmerlein mit den Schwerpunkten Öffentliches Wirtschaftsrecht, Umwelt- und Planungsrecht sowie Baurecht. Die Anwälte sind bei diesem Mandat nicht beliehen, „das heißt, die Verantwortung für die Entscheidung bleibt bei der Behörde“, präzisiert Neupert. „Unser Job besteht darin, das Material, das im Laufe eines solchen Verfahrens zusammenkommt so zu strukturieren und aufzubereiten, dass die Behördenmitarbeiter schneller und zielgerichteter zu den Fragen kommen, über die sie entscheiden müssen.“ Schließlich dauerten die Genehmigungsverfahren häufig deshalb so lange, weil ihr Volumen so groß ist: „Da kommen schnell einmal ein paar Dutzend Aktenordner Antragsunterlagen, Stellungnahmen,



COURAGEOUS MINDS

Dr. Markus Kaulartz
CMS Deutschland

Früher Softwareentwickler für große IT-Unternehmen, heute Anwalt des digitalen Wandels. Immer wieder ist Markus zwischen technischem Design und der Implementierung von Softwarekomponenten auf ungeklärte Rechtsfragen gestoßen, die ihn nicht losließen. Schließlich nahm er das Ruder selbst in die Hand, studierte Rechtswissenschaften, promovierte im IT-Recht und wechselte die Seiten. Heute geht Markus der Frage nach, wie man Eigentumsrechte in einer Blockchain regeln kann, und berät mit seinem Fachwissen innovative Mandanten.

Die neuen Herausforderungen der Rechtswelt brauchen neue Perspektiven. Wir suchen Menschen, die uns ergänzen.

Erfahre mehr über Markus und IT-Recht unter courageousminds.de

VÖLKERRECHTSBLOG

Der Völkerrechtsblog versteht sich als eine internationale Plattform für Beiträge zu Fragen des internationalen öffentlichen Rechts und der internationalen Rechtswissenschaft. Die Initiative zur Gründung entstand im Rahmen des Arbeitskreises junger Völkerrechtswissenschaftler*innen (AjV). Der Schwerpunkt der Einträge und Diskussionen liegt dabei auf Themen, die sich mit dem Kampf gegen den Klimawandel und globale Fragen der sozialen Gerechtigkeit beschäftigen. Der Blog ist somit auch ein Forum, das zeigt, welchen Beitrag Juristen zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten können.

 www.voelkerrechtsblog.org



Einwendungen und Gutachten zusammen. Das muss alles im Planfeststellungsbeschluss verarbeitet werden, der wiederum alle möglichen Rechtsgebiete von Abfall- bis zum Wasserrecht betrachten muss und am Ende schnell 500 Seiten dick sein kann.“ Dabei legen die Juristen der Behörde kein fertiges Werk auf den Tisch, sodass die nur noch entscheiden muss. „Wir stehen zeitweise in beinahe permanentem Austausch mit der Behörde.“ Auch der Draht zum Projektträger ist eng, um Nachfragen zu klären oder Präzisierungen vorzunehmen. Neupert sagt: „Letztlich arbeiten also alle Beteiligten gemeinsam an dem Ziel, ein Projekt rechtssicher zu verwirklichen.“

„Sämtliche dieser jungen Unternehmen formulieren mittlerweile die Förderung der Nachhaltigkeit als Haupt-, mindestens aber als Nebenzweck, kein Businessplan kommt heute ohne die Erläuterung des positiven Einflusses der Geschäftsidee auf die Umwelt aus.“ Tim Odendahl

Sinn fördert Zufriedenheit

Stellt sich die Frage, ob einer Juristin oder einem Juristen Tätigkeiten mit Sinn tatsächlich mehr erfüllen. „Man darf sich nichts vormachen: Anwalt zu sein, ist ein stressiger Beruf“, stellt Michael Neupert von Kümmerlein klar. „Und dieser Stress ist erst einmal nicht deshalb geringer, weil ein Projekt zur Energiewende oder sonst einem ‚guten‘ Zweck dient.“ Zudem sollte Juristen ohnehin klar sein, dass man auch diese Themen häufig von zwei Seiten betrachten könne. Der Ausbau der Erneuerbaren Energien sei dafür ein gutes Beispiel, „denn wir sehen, dass Windenergieanlagen durchaus umstritten sind.“ Dennoch: Ihm persönlich gefalle es, als Jurist Nachhaltigkeit zu fördern. „Mir fällt das berufliche Tun leichter, wenn sich dieses Vorhaben in eine große gesellschaftliche Entwicklung einfügt und in diesem Sinne ein ‚Zukunftsprojekt‘ ist“, sagt Neupert

An solchen Zukunftsprojekten arbeiten insbesondere viele junge Firmen, Tim Odendahl von Ebner Stolz berät solche Start-Ups als Jurist. „Sämtliche dieser jungen Unternehmen formulieren mittlerweile die Förderung der Nachhaltigkeit als Haupt-, mindestens aber als Nebenzweck“, sagt der Partner, „kein Businessplan kommt heute ohne die Erläuterung des positiven Einflusses der Geschäftsidee auf die Umwelt aus.“ Was den Juristen dabei begeistert? „Wenn man Kollegen von neuen Mandanten erzählt – und vor den Umsatzzahlen oder dem Deal-Volumen erst einmal vom CO₂-Einsparvolumen berichtet.“ Keine Frage: Hier verschiebt sich etwas. Das tut gut. Und das ist sinnvoll.



BUCHTIPP

Eine Generation, die lange Zeit als unpolitisch belächelt wurde, steht auf, organisiert Proteste, an denen landesweit Hunderttausende und weltweit Millionen teilnehmen. Angesichts schwindender Ressourcen und globaler Vermüllung stellen sie die Forderung nach nachhaltigem Klima- und Umweltschutz. Acht Autoren und Aktivisten, Mitglieder des Jugendrates Generationen Stiftung, warnen nicht nur vor den Gefahren, denen sich die heutigen 14- bis 25-Jährigen ausgesetzt sehen. In genau recherchierten Beiträgen, die mit den Erkenntnissen anerkannter Wissenschaftler abgeglichen sind, stellen sie konkrete Forderungen, nehmen uns alle in die Verantwortung und entwerfen eine Vision, die die Kraft hat, Generationen zu vereinen. Mit einem Vorwort von Harald Lesch.

Der Jugendrat der Generationenstiftung,
 Claudia Langer (Hrsg.): **Ihr habt keinen Plan, darum machen wir einen!** Blessing 2019, 12 Euro.



Together we
make a mark

Join us and make a mark

Werden Sie Teil unseres Teams als **Referendar, wissenschaftlicher Mitarbeiter** oder **Praktikant (m/w/d)**.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

E bewerbung@whitecase.com
whitecase.com/karriere

Exklusives Trainee Programm

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

Der Robot-Rechtler.

Eric Hilgendorf ist Jura-Professor in Würzburg, wo er die Forschungsstelle „RobotRecht“ leitet, eine Denkfabrik, die sich mit den juristischen Folgen der Digitalisierung und Automatisierung beschäftigt. Dabei hat der promovierte Philosoph immer auch die größeren Zusammenhänge im Blick. Wie fit also ist das Recht mit Blick auf die Folgen der Digitalisierung?

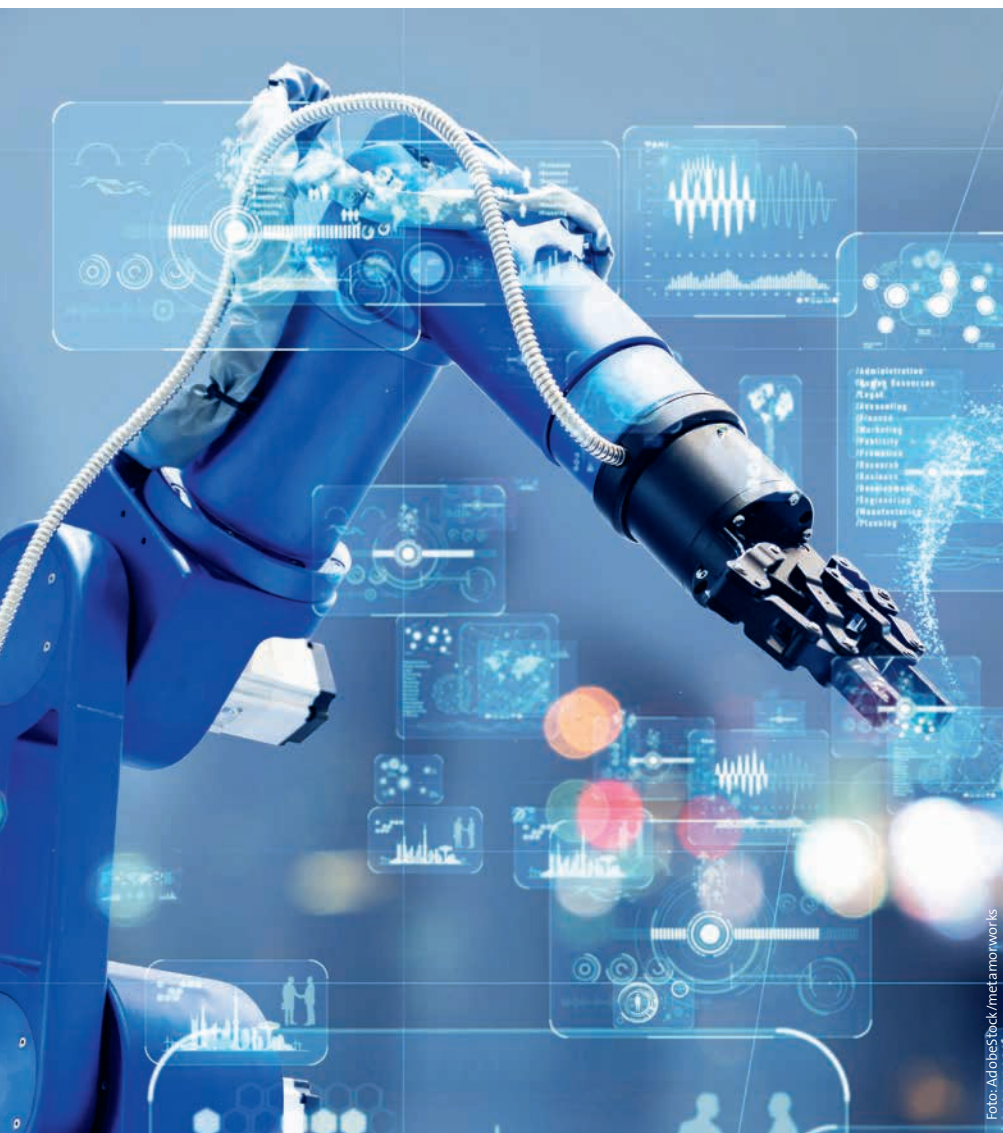
Hilgendorf sagt, es sei gut gerüstet – und entwickle sich auch im Zeitalter der digitalen Revolution Schritt für Schritt. Die Fragen stellte André Boße.

„Ich vermute, dass wir mittel- und langfristig in einer Gesellschaft leben werden, in der grundsätzlich nichts mehr geheim bleibt.“

Prof. Dr. Dr. Eric

Hilgendorf





Rechtsphilosophisch betrachtet: Können Maschinen überhaupt eine Schuld tragen oder eine Verantwortung besitzen?

Nach dem in unserer Kultur entwickelten Schuldverständnis können Maschinen nicht schuldhaft handeln, weil wir „Schuld“ – übrigens ein hochgradig unbestimmter Begriff – mit Vorstellungen wie „freiem Willen“ und „Person“ verbinden. Andere Kulturen, zum Beispiel die asiatische, aber auch die afrikanische, tun sich hier leichter: Wenn man das Konzept „Verantwortung“ nicht analog zum Konzept der „Schuld“ bestimmt, sondern nur als „Zuständigkeit für die Kompensation eines Schadens“ versteht, könnte der Gesetzgeber auch Maschinen zu Subjekten von Verantwortung erheben. Er hat dies bei bestimmten Personenverbänden, den „juristischen Personen“, auch bereits schon getan, obwohl diese „juristische Personen“ streng genommen keine individuelle Schuld auf sich laden können. Der Gesetzgeber ist bei der Festlegung von Verantwortung weitgehend frei, und insbesondere ist er nicht an philosophische Vorstellungen von „personalen Akteuren“, „freiem Willen“ und ähnlichen Begriffen gebunden. Das bedeutet natürlich nicht, dass diese philosophischen Debatten nicht auch für die Gesetzgebung von großem Interesse sind.

Foto: AdobeStock/metamorworks

„Maschinen werden nicht müde, sie sind nicht aggressiv – und sie wollen auch nicht ihrer Freundin imponieren.“

Herr Prof. Hilgendorf, wer künftig in einem autonom fahrenden Auto unterwegs ist, könnte denken, dass ihn die Autonomie der Maschine auch aus der Verantwortung entlässt. Warum ist das aus juristischer Sicht ein falscher Gedanke?

Grundsätzlich kann derjenige haften, der vorsätzlich oder fahrlässig eine Ursache für einen Schaden setzt. Wer zum Beispiel weiß, dass sein autonom fahrendes Fahrzeug einen gefährlichen Defekt aufweist, trotzdem das Fahrzeug in Gang setzt und so einen Schaden verursacht, der haftet sowohl zivil- als auch strafrechtlich. Noch deutlicher ist die Situation bei der Halter-Haftung: Der Halter wird zur Verantwortung gezogen, ganz unabhängig davon, welchen Autonomiegrad sein Fahrzeug besitzt. Für das Haftungsrecht besitzen die verschiedenen Autonomiegrade von Fahrzeugen also nur eine geringe Bedeutung.

Es dürfte in den kommenden Jahren zu vielen Präzedenzfällen kommen, in denen entschieden werden muss, wer welchen Anteil der Schuld an Unfällen mit autonom handelnden Systemen hält. Sind die Gerichte und Anwälte darauf vorbereitet und ist die Gesetzeslage darauf vorbereitet?

Durch die Einführung der Paragraphen 1a und 1b des Straßenverkehrsgesetzes hat der Gesetzgeber eine solide Basis für das automatisierte Fahren geschaffen. Meines Erachtens sind die meisten Fragen auf der Grundlage des gegebenen Rechts zu beantworten. Ich traue deshalb der juristischen Praxis zu, mit den allermeisten Problemen fertig zu werden. Es wird natürlich auch neue Problemlagen geben, etwa im Zusammenhang mit selbstlernenden Systemen – und diese werden den Gesetzgeber herausfordern. Insgesamt glaube ich aber, dass wir mit dem geltenden Recht gut zurecht kommen werden.

Sie sprechen bei autonom fahrenden Autos von „geborenen Opfern“. Was meinen Sie damit?

Die Fahrzeuge sind so programmiert, dass sie die Gefährdung von Menschen strikt vermeiden. Genau das kann aber auch missbraucht werden, zum Beispiel, indem man vom Gehweg aus die Hand in den Straßenverkehr reckt: Das mit leistungsstarken Sensoren ausgestattete autonome Fahrzeug wird dann anhalten. Damit ist jeder Form von Schabernack Tür und Tor geöffnet.

Warum sind sie dennoch ein Verfechter der autonom fahrenden Autos?

Vielleicht sollte man nicht gleich von autonomen Fahrzeugen sprechen, son-

„Konzepte wie die ‚Humanisierung der Arbeitswelt‘ sollten auch im Zeitalter der Digitalisierung verteidigt und sogar ausgebaut werden.“

dern vom Fahren mit mehr und mehr autonomen Funktionen. Automatisierte Brems- und Ausweichsysteme, um nur zwei Beispiele zu nennen, werden den Verkehr sicherer machen. Man sollte nicht vergessen, dass ein Großteil der Unfälle auf menschliche Fehler zurückzuführen ist. Maschinen werden nicht müde, sie sind nicht aggressiv – und sie wollen auch nicht ihrer Freundin imponieren. Vollständig autonom fahrende Fahrzeuge wird es zwar in Deutschlands Städten so bald nicht geben. Wenn solche Autos aber auf separaten Fahrspuren oder in anderen für sie geschaffenen störungsfreien Umgebungen unterwegs sein können, würden sie viele Vorteile bringen – nicht nur im Hinblick auf die Sicherheit, sondern auch mit Blick auf die Bequemlichkeit des Reisens.

Wie werden sich Gerichtsverhandlungen ändern, wenn sich nach Unfällen mit Robotern oder autonom fahrenden Autos mithilfe von Daten der Unfallhergang rekonstruieren lässt? Müssen diese Daten – den Datenschutz zum Trotz – vor Gericht verwendbar sein?

Ja, die Daten sollten verwertbar sein, und sind es ja zum Teil schon heute. Onboard-Datenspeicher würden die Gerichte wesentlich entlasten. Gestritten wird ja meist nicht über die Rechtslage, sondern über Faktenfragen wie: Wer hat wem die Vorfahrt genommen?

Was ordnen Sie im Zweifelsfall höher ein, die Klärung einer Schuld- und Haftungsfrage oder den Datenschutz?

Datenschutz ist sehr wichtig, man darf ihn aber nicht verabsolutieren. Der Schutz personenbezogener Daten tritt zurück, wenn es zum Beispiel um die Aufklärung von Straftaten geht. Dies gilt auch für den Straßenverkehr. Ich vermute, dass wir mittel- und langfristig in einer Gesellschaft leben werden, in der grundsätzlich nichts mehr geheim bleibt. Die Sensoren sind überall. Wir brauchen daher neue Konzepte, um die vollständige Beobachtbarkeit aller unserer Handlungen mit unserem grund- und menschenrechtlich verbürgten Schutz von Privatheit zu versöhnen.

Auch in den Fabriken wird es verstärkt zum Einsatz von autonomen Systemen kommen. Wird das Arbeitsrecht auf diese „Future Factories“ reagieren müssen?

Schon immer waren Menschen in ihrem Arbeitsverhältnis besonders gefährdet, und es überrascht deshalb nicht, dass das Arbeitsschutzrecht gerade in Deutschland eine lange Geschichte hat. Konzepte wie die „Humanisierung der Arbeitswelt“ sollten auch im Zeitalter der Digitalisierung verteidigt und sogar ausgebaut werden.

Werden diese Systeme die Industriearbeit wandeln, wird der Arbeiter nicht mehr in der Fertigung tätig sein, sondern in der Überwachung?

Wir werden körperlich schwere Arbeiten an Maschinen delegieren, die dann von Menschen überwacht werden – oder von anderen Maschinen. Dies heißt, dass Arbeitsplätze wegfallen werden. Viele Menschen werden mit Maschinen eng kooperieren. Was das bedeutet, und welche Probleme dabei auftreten können, ist noch kaum erforscht. Wir werden jedenfalls darauf achten müssen, dass der Mensch nicht ins Hintertreffen gerät. Die Gewerkschaften, aber auch die Politik sollten die Entwicklung der Industriearbeit deshalb genau verfolgen.

Man sagt gerne, die Digitalisierung verändere alles und sei disruptiv. Gilt das

auch für das Recht – stellen Digitalisierung, Automatisierung und Traumatisierung das Recht auf den Kopf, braucht das Recht ein digitales Update?

Nein. Die disruptive technische Entwicklung findet nicht außerhalb des Rechts statt, sondern innerhalb des gegebenen Rechtsrahmens. An der Würzburger Forschungsstelle „RobotRecht“ bearbeiten wir die damit angedeuteten Themen schon seit zehn Jahren. Strafrecht, Verfassungsrecht, Zivilrecht gelten auch für neueste technische Entwicklungen. Natürlich entwickelt sich das Recht nicht so schnell wie die Technik, das tut seiner Geltung aber keinen Abbruch. Das Recht kennt, von wenigen Ausnahmesituationen abgesehen, keine radikalen Umbrüche. Recht entwickelt sich evolutionär, von Fall zu Fall, von Erfahrung zu Erfahrung. Daran wird auch die digitale Revolution, die wir gerade erleben, nichts ändern.

Zur Person

Prof. Dr. Dr. Eric Hilgendorf, geboren 1960 in Stuttgart, studierte Philosophie, Neuere Geschichte und Rechtswissenschaft in Tübingen. Die Promotion zum Doktor der Philosophie absolvierte er mit einer Arbeit über „Argumentation in der Jurisprudenz“, die juristische Promotion mit einer Untersuchung über die „Strafrechtliche Produzentenhaftung in der Risikogesellschaft“. Die Arbeit wurde mit dem Preis der Reinhold und Maria-Teufel-Stiftung ausgezeichnet. 1996 folgte die Habilitation für die Fächer Strafrecht, Strafprozessrecht und Rechtsphilosophie mit der Publikation „Zur Abgrenzung von Tatsachenaussagen und Werturteilen im Strafrecht“. Seit dem Sommersemester 1997 ist er Professor für Strafrecht und Nebengebiete in Konstanz, seit dem Sommersemester 2001 Inhaber des Lehrstuhls für Strafrecht, Strafprozessrecht, Rechtslehre, Informationsrecht und Rechtsinformatik an der Universität Würzburg. Dort leitet er die Forschungsstelle „RobotRecht“.



Foto: AdobeStock / bhtzoo

Mensch kommuniziert mit KI, KI mit Mensch

Wer Künstliche Intelligenz nutzen und ihr gleichzeitig vertrauen möchte, muss sich tiefgehend mit der Technologie auseinandersetzen. Denn die Kommunikation mit KI ist keine Einbahnstraße, sondern Interaktion.

Von **Christoph Berger**

STUDIEN

Die Studie von EY und dem Fraunhofer FIT „Think beyond tomorrow. KI, mein Freund und Helfer – Herausforderungen und Implikationen für die Mensch-KI-Interaktion“ steht hier zum Download: <https://bit.ly/2UtBb3q>

Der „Digitalisierungsmonitor 2020“ von Bearing Point ist hier zu finden: <https://bit.ly/2So6o6X>

Ein Ergebnis des von Bearing Point im Januar 2020 veröffentlichten „Digitalisierungsmonitor 2020“ ist eindeutig: Demnach finden 81 Prozent der 600 befragten Unternehmensvertreter, dass KI menschliches Handeln unterstützen, nicht aber die Autonomie der Menschen verringern soll. Den gleichen Wert erzielen die Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen von KI sowie der Privatsphäre und Datenqualitätsmanagement. Doch wer sich einerseits Unterstützung wünscht, andererseits seine Autonomie erhalten will, der muss sich intensiv mit den neuen Entwicklungen auseinandersetzen. Und die Frage klären: Wie lassen sich die Interaktionen und unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit zwischen Menschen und KI sinnvoll gestalten? Antworten darauf liefert beispielsweise eine gemeinsame Studie der Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik FIT sowie der Beratungsgesellschaft EY (Ernst & Young). Prof. Dr. Nils Urbach, Professor für Wirtschaftsinformatik an der Universität Bayreuth und stellvertretender wissenschaftlicher Leiter der Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des FIT, sagt: „Es ist wichtig zu verstehen, wie wir Menschen mit Technologien interagieren werden, die uns auch in komplexen Denkaufgaben unterstützen und dabei individuell auf unsere Gedanken und Gefühle eingehen. Und umgekehrt müssen wir verstehen lernen, wie diese Technologien unsere Handlungen wahr-

nehmen, interpretieren und darauf reagieren.“ Gegenseitiges Verständnis also? Demnach scheint die Beziehung zwischen Technik und Mensch der zwischen Menschen schon sehr nahe zu kommen. Und das kann sie unter Umständen auch. Denn die Berater und Wissenschaftler haben drei Gruppen von Interaktionstypen identifiziert, wobei bei einer KI durch eine hohe Personalisierung und soziale Elemente in der Interaktion als eine Art bester Freund wahrgenommen wird. Bei den beiden anderen übernimmt KI entweder die Rolle eines Automaten wodurch Handlungen des Menschen als eine Art Schutzengel überwacht, abgesichert und bei Bedarf unterstützt werden, oder aber als vielfältiger Helfer. Hierbei werden die Interaktionen umfasst, in denen KI im Hintergrund Arbeiten des Menschen unterstützt, den Menschen bedarfsgetrieben mit Informationen versorgt oder im engen Austausch gemeinsame Ergebnisse erarbeitet werden. In allen drei Gruppen kommt es also zu einer unterschiedlichen Ausprägung der Wechselseitigkeit.

Setzt man nun den Wunsch der durch Bearing Point befragten Unternehmen als das zu erreichende Ziel und legt darüber die Ergebnisse der EY- und FIT-Studie, so ist „KI als Informant“ ein geeigneter Mittelweg: Die Wechselseitigkeit der Interaktion befindet sich auf halber Strecke zwischen gering und hoch, die Handlungsfähigkeit zwischen abhängig handelnd und autonom handelnd.



HOFFMANN LIEBS

Your Partner in Law

Hoffmann Liebs

Machen Sie den nächsten Zug

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

Wir suchen:

- **Rechtsanwälte (m/w/d)**
- **Referendare (m/w/d)**
- **wissenschaftliche Mitarbeiter (m/w/d)**

Aktuelle Stellenanzeigen: hoffmannliebs.de/informationen/karriere

Hoffmann Liebs ist mit rund 70 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten am Standort Düsseldorf tätig. Die Kanzlei berät seit 1979 mittelständische Unternehmen und internationale Konzerne ebenso wie die öffentliche Hand bei komplexen und anspruchsvollen wirtschaftsrechtlichen Mandaten.

Ansprechpartner für Berufsanfänger (m/w/d):

RA Marcel Kirhhartz – Partner
marcel.kirhhartz@hoffmannliebs.de

Ansprechpartner für Referendare (m/w/d):

RA Julian Hoff – Partner
julian.hoff@hoffmannliebs.de

Hoffmann Liebs · Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB · Kaiserswerther Straße 119 · 40474 Düsseldorf
Telefon: +49 2 11 5 18 82 - 0 · Telefax: +49 2 11 5 18 82 - 100 · E-Mail: bewerbung@hoffmannliebs.de

[...]„Die Kanzlei aus Düsseldorf hat ihren Full-Service-Ansatz, der v.a. bei mittelständ. Mandanten u. Töchtern internat. Konzerne einen starken Ruf genießt, deutlich gestärkt[...]“
JUVE Handbuch Wirtschaftskanzleien 2019/2020

Unser Ruf beruht auf der anerkannten Qualität unserer Arbeit. So wurde Hoffmann Liebs im Jahr 2004 mit dem JUVE Award als „Mittelständische Kanzlei des Jahres“ ausgezeichnet und in der gleichen Kategorie in den Jahren 2009 und 2017 erneut nominiert.

Besuchen Sie uns auf XING:
www.xing.com/company/hoffmannliebs

www.hoffmannliebs.de

EuGH zu Facebook-Datentransfer in die USA: Sind Standardvertragsklauseln rechtmäßig?

Seit Jahren versucht der Datenschützer Max Schrems die irische Datenschutzbehörde dazu zu bringen, gegen die Datenübermittlung Facebooks in die USA vorzugehen. Nun muss der EuGH entscheiden: Darf Facebook aus Europa Daten in die USA schicken? Die Schlussanträge des EuGH-Generalanwalts liegen inzwischen vor. Droht ein zweites Safe Harbor?

Von Rechtsanwalt
Christian Solmecke, LL.M,
Gesellschafter der Kanzlei
Wilde Beuger Solmecke

Seit nunmehr sechs Jahren kämpft der Österreicher Max Schrems gegen Facebook und um Beantwortung der enorm wichtigen Frage, ob Facebook Daten aus Europa in die USA versenden darf. Schon 2013 hatte Schrems, damals österreichischer Jurastudent, heute bekannter Datenschutzaktivist, bei der irischen Datenschutzbehörde eine Beschwerde gegen Facebook eingereicht.

Schrems brachte schließlich 2015 das umstrittene „Safe Harbor“-Abkommen zu Fall, das die Datenübermittlung zwischen Unternehmen in der EU und den USA ermöglichen sollte. „Safe Harbor“ wurde kurz darauf durch den sogenannten EU-US Privacy Shield ersetzt. Beim Privacy Shield handelt es sich um eine Art freiwilliges Gütesiegel für Unternehmen, welche sowohl in Europa als auch zum Beispiel in den USA tätig sind. Schrems EuGH-Erfolg führte jedoch nicht zur Erledigung der Streitigkeit, denn Facebook erklärte, sich stattdessen auf eine andere Rechtsgrundlage zu stützen, nämlich auf sogenannte Standardvertragsklauseln. Diese Standardvertragsklauseln, die von der EU herausgegeben wurden, nutzen Unternehmen, die sich nicht dem Privacy Shield unterworfen haben, um Daten in die USA vermeintlich rechtswirksam zu übertragen.

Schrems befürchtet jedoch auch hierbei, dass seine Daten in den USA nicht sicher sind. Angesichts der Rechtslage in den USA und der Überwachungspraxis der US-Sicherheitsbehörden sei klar, dass Facebook gar nicht gewährleisten könne, dass das in den Standardvertragsklauseln vorgesehene Datenschutzniveau eingehalten werden könne. Daher wehrte er sich auch gegen die Übertragung seiner Daten auf Grundlage der verwendeten Standardvertragsklauseln.

Der Fall landete erneut vor dem EuGH. Im Dezember 2019 veröffentlichte der EuGH nun die Schlussanträge des Generalanwalts in der Sache. Seiner Auffassung nach sind die von Facebook verwendeten Standardvertragsklauseln rechtlich nicht zu beanstanden. Auf Grundlage der verwendeten Standardvertragsklauseln jedenfalls könne Facebook ein Datentransfer aus der EU in die USA nicht untersagt werden. Über das Privacy Shield müsse hingegen gar nicht erst geurteilt werden. Dennoch ließ er Zweifel an dem Beschluss der Kommission zum Privacy Shield durchblicken im Hinblick auf die Rechte auf Achtung des Privatlebens, auf Schutz personenbezogener Daten und auf einen wirksamen Rechtsbehelf. Doch es ist unwahrscheinlich, dass die Luxemburger Richter – so wie im Fall „Safe Harbor“ - erneut die gesamte Grundlage der Datenübermittlung in die USA kippen werden. Ein Urteil wird in einigen Monaten erwartet. Dann zeigt sich, ob der EuGH sich dem Generalanwalt anschließen wird.

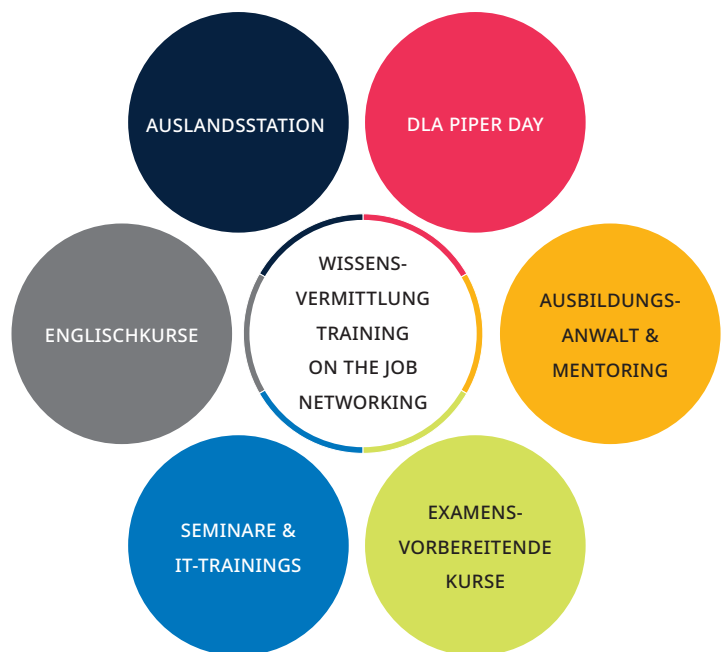


Accelerate your career with us

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.






Der digitale Nachlass

Foto: AdobeStock/kuklos

Kaum jemand befasst sich mit seinem digitalen Nachlass. Obwohl dieser sowohl ideelle als auch finanzielle Werte umfassen kann. Wissenschaftler haben sich daher im Rahmen einer Studie mit den wichtigsten praktischen, rechtlichen und technischen Fragen des Vererbens von digitalen Daten und Vermögenswerten beschäftigt.

Von **Christoph Berger**

Studie „Der digitale Nachlass. Eine Untersuchung aus rechtlicher und technischer Sicht“:

 www.sit.fraunhofer.de/digitalernachlass

„Nur wenige Menschen machen sich Gedanken darüber, dass zum Vermögen auch der digitale Nachlass gehört“, sagt Christine Lambrecht, Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz. Daher förderte das von ihr geführte Ministerium eine gemeinsam vom Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie SIT, der Universität Regensburg sowie dem Institut für Informations-, Gesundheits- und Medizinrecht (IGMR) an der Universität Bremen erarbeitete Studie, die rechtliche und technische Fragen rund um das Thema digitaler Nachlass klärt und Handlungsempfehlungen an Erblasser, Erben, Vorsorgebevollmächtigte, Unternehmen sowie den Gesetzgeber gibt.

Denn der digitale Nachlass kann viel umfassen: Social-Media-Accounts bei Twitter, YouTube oder LinkedIn, Online-Konten bei Amazon oder Ebay sowie Guthaben bei PayPal, E-Books, digitale gekaufte Bilder oder kostenpflichtige Accounts bei Streaming-Dienstleistern. All dies sei, wie die Wissenschaftler schreiben, gemäß der erbrechtlichen Vorschriften des BGB grundsätzlich vererblich. Doch oft würden diese Dinge beim Erstellen eines Testaments nicht bedacht, so die Autoren weiter. Zudem gebe es Unsicherheiten, wie digitale Werte praktisch vererbt werden könnten. Was die Erben vor Probleme stelle. So sei es bereits sehr schwierig bis unmöglich herauszufinden, welche Online-Konten und -Accounts der Verstorbene überhaupt hatte und wie ein Zugriff darauf möglich sei.

Wer hingegen festlegen will, was mit seinen Daten und Accounts passieren soll, kann dies beispielsweise über eine Festlegung im Testament regeln und sollte die Zugangsdaten zu sämtlichen Online-Konten und -Accounts sicher bei einem Notar oder einer Vertrauensperson hinterlegen. Die Studie bietet unter anderem auch Textvorlagen für eine Vorsorgevollmacht und für letztwillige Verfügungen.

Was die andere Seite, die Dienstanbieter betrifft, so empfiehlt Ulrich Waldmann, Wissenschaftler am Fraunhofer SIT, in den AGB deutlich auf den digitalen Nachlass hinweisen und den Nutzern Möglichkeiten einzurichten, ihre Nutzerkonten so zu konfigurieren, dass im Sterbefall zum Beispiel die Löschung, Archivierung oder vollständige Übergabe des Kontos an die Erben erfolgen wird. Außerdem hätte die Untersuchung der allgemeinen Geschäftsbedingungen bei den Anbietern ergeben, dass nicht alle die Vererbbarkeit von Konten und Inhalten bereits in ihren AGB regeln würden. Hier könnten Vorkehrungen getroffen werden, wie Verbraucher besser dabei unterstützt werden können, ihre Ansprüche durchzusetzen.

Dem Gesetzgeber und der Verwaltung empfehlen die Wissenschaftler, im Zentralen Testamentsregister auch (notarielle) Vorsorgeurkunden registrieren zu können, im „Beurkundungsgesetz“ könnte die Möglichkeit geschaffen werden, dass Notare Ausfertigungen von Urkunden auch in elektronischer Form erteilen können, um den Nachweis der Legitimation eines Vorsorgebevollmächtigten im Rechtsverkehr zu erleichtern. „Alternativ wäre es auch aus Sicht des digitalen Bereichs sinnvoll, das Elektronische Urkundenarchiv zu einem Vollmachts- und Titelregister weiterzuentwickeln“, schreiben sie.



MASTER OF SCIENCE REAL ESTATE MANAGEMENT + CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT

PROJEKTENTWICKLUNG | PROJEKTMANAGEMENT | REAL ESTATE MANAGEMENT

INTERDISZIPLINÄRES BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT ÜBER DEN GESAMTEN LEBENSZYKLUS

// Der **berufsbegleitende** Masterstudiengang Real Estate Management and Construction Project Management (REM + CPM) verknüpft die Bereiche Technik, Ökonomie, Recht, Kommunikation und Management über den gesamten **Lebenszyklus** von Immobilien.

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

// In **12 Modulen** lernen die Studierenden von mehr als **80 renommierten Dozenten** und profitieren vom Know-how unseres großen **Netzwerks**.

// Immobilienmanagement und Unternehmensführung gehören ebenso zu den Inhalten, wie die Stärkung der Methoden- und Sozialkompetenz, um Mitarbeiter oder Teams besser führen zu können. Auch neue Methoden wie **Building Information Modeling (BIM)** oder Ansätze wie **Urban Mining** sind Bestandteile des Studiums.

// Mit **zwei Auslandsmodulen** sind die Absolventen auch für internationale Projekte gerüstet.

// Alle Studierenden erhalten ein **Tablet-Notebook** und arbeiten mit modernen Methoden in **kleinen Teams** an ihren semesterbegleitenden Projektarbeiten, in denen sie **reale Immobilienprojekte entwickeln**.

„Der Beruf der Anwältin ist ein freier Beruf“

Foto: Franz Josef



Die Anwaltsbranche wird noch immer von Männern dominiert. Warum dies so ist und was es als Frau und Anwältin braucht, beruflich erfolgreich zu sein, darüber sprach der karrierefürher mit Mechtild Düsing, der Preisträgerin des Maria-Otto-Preises des Deutschen Anwaltvereins 2019.

Die Fragen stellte Christoph Berger

Frau Düsing, Sie erhielten 1973 die Zulassung zur Rechtsanwältin. Wie stellte sich die Situation damals für junge Anwältinnen in Kanzleien dar?

Das war schwierig. Teilweise wurde damals gesagt: ‚Von Frauen in unserem Geschäft halten wir nichts.‘ Ich habe mir dann gesagt ‚Was soll’s?‘, ich wollte mich sowieso selbstständig machen. Ich bin dann nur für drei Monate zu einem Anwalt gegangen, der ganz plötzlich Unterstützung brauchte, aber auch von vornherein gesagt hat: ‚Das ist aber nur vorübergehend.‘ Nach drei Monaten habe ich dort dann aufgehört und meine eigene Kanzlei gegründet.

War die Gründung der eigenen Kanzlei auch ein Weg, damit Sie Ihre Vorstellungen verwirklichen konnten?

Auf jeden Fall. Ich wollte eine politisch linke Anwältin sein, bin eine 1968erin. Mein Ziel war es, mich auf Verwaltungsrecht zu spezialisieren, weil ich vor allem den Bürger gegen den Staat vertreten wollte. Das konnte man bei vielen Anwälten überhaupt nicht machen. Daher der Wunsch zur Selbstständigkeit. Also kaufte ich mir das neueste Schreibmaschinenmodell, ein Schild für die Kanzleitür sowie einige Formulare. Dann habe ich begonnen.

Was sind seit damals, 47 Jahre ist das her, die Haupterrungenschaften der Frauen?

Damals gab es im Grunde keine Frauen. Beim Oberlandesgericht Hamm waren

sechs Prozent Anwältinnen, und die meisten von denen waren zu Hause, die sind überhaupt nicht bei Gericht erschienen. Meist war ich alleine unter Männern. Diese Situation hat sich ziemlich verändert. Dort sind jetzt 30 Prozent Anwältinnen, von denen sehr viele bei Gericht sichtbar sind.

Inzwischen überflügeln die Frauen ja sogar die Männer bei den Studienabschlüssen und Zulassungen, trotzdem gilt die Branche noch als von Männern dominiert. Sehen Sie das auch so?

Ja, an sich schon. Viele Frauen sind zwar zur Anwaltschaft zugelassen, treten dann aber doch nicht so in Erscheinung. Viele arbeiten bestimmt nicht Vollzeit oder arbeiten als Syndikusanwältinnen in Unternehmen. Zeitweilig tauchen bestimmt auch einige in die Familie ab.

Wo sehen Sie die gläserne Decke für Anwältinnen, an der meist Schluss mit der Karriere ist?

Im Anwaltsberuf gibt es die ja nicht. Anwältin ist Anwältin. Natürlich gibt es in den Großkanzleien in den Chefetagen kaum Frauen. Das ist dort wie überall: Frauen in den Chefetagen sind die Minderheit. Aber die meisten Anwälte arbeiten ja in kleinen und mittleren Kanzleien. Dort spielt die sogenannte „gläserne Decke“ eigentlich keine Rolle, Frauen sind dort stark im Kommen.

Was bräuchte es, dass sich das Verhältnis weiter angleicht?



Foto: Franz Josef

Oftmals haben die Frauen Bedenken, dass sich Familie und Beruf nicht so gut vereinbaren lassen, wenn man Anwältin ist. Deswegen wollen viele in Unternehmen oder bei der Staatsanwaltschaft unterkommen. Oder bei anderen Behörden. Der Beruf Anwältin scheint in deren Augen zu wenig Familie zuzulassen.

Ist das nicht so?

Dem Anwaltsberuf geht immer der Ruf voraus, dass man zehn Stunden täglich arbeiten müsse. Viele Männer haben es auch so gemacht. Aber das muss absolut nicht sein. Und ich selber habe es auch nicht so gemacht. Ich habe mich selbstständig gemacht, drei Kinder großgezogen – teilweise alleinerziehend, da habe ich acht Stunden pro Tag gearbeitet. Und dies auch nur von montags bis freitags. Das ging alles. Natürlich habe ich Personal bezahlt. Das ist das Schöne am Anwaltsberuf: Man kann so viel verdienen, dass man auch Personal für Küche und Haushalt bezahlen kann. Das sollte einem auch bewusst werden: Als Anwältin kann man mehr verdienen als bei Gericht oder der Staatsanwaltschaft.

Sie setzen sich aber nicht nur für die Gleichberechtigung in der Rechtsbranche ein, sondern sehen das Thema als einen gesamtgesellschaftlichen Diskurs. So haben Sie maßgeblich am Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen mitgewirkt.

Ich bin Feministin und habe mich von Anfang an für die Frauen eingesetzt. Aber mein Hauptanliegen war zu Beginn tatsächlich, die Freiheitsrechte des Bürgers gegenüber dem Staat zu vertreten. Das habe ich auch gemacht – überwiegend den Staat verklagt.

Sehen Sie das Recht demnach auch als ein Instrument, um zu mehr Gleichberechtigung zu kommen?

Auf jeden Fall, das habe ich auch in vielen Punkten versucht. Bei Hochschulstart habe ich zum Beispiel versucht und teilweise dafür gesorgt, dass Kindererziehungszeiten als Härtefall anerkannt werden, dass Arbeit mit Kindern mehr anerkannt wird.

Was ist Ihr Tipp für Juristinnen, die an der Schwelle Studium-Beruf stehen?

Ich kann nur sagen: Der Anwaltsberuf ist der interessanteste Beruf, den es gibt. Man kann sich die Fälle aussuchen, man kann selbst entscheiden, was man macht. In anderen Berufen bekommt man Arbeit vorgelegt und muss diese dann ausführen. Ich habe nie etwas gemacht, was ich nicht machen wollte. Man kann gut verdienen, dass man sich im Haushalt Entlastung einkaufen kann. Und man sollte keine Angst haben, dass dies nicht geht. Als ich anfing, gab es weder Ganztagskindergärten noch Ganztagschulen. Heute ist alles einfacher. Und wenn man noch einen Mann hat, der mitarbeitet, dann wird es noch einfacher. Diese Angst der Frauen, der

Beruf des Anwalts ließe sich mit Familie nicht vereinbaren, stimmt nicht. Der Beruf der Anwältin ist ein freier Beruf. Außerdem sollte man sich, wenn man in einer Kanzlei arbeitet, nicht mit den ‚billigen‘ Fällen abspeisen lassen, sondern auch die interessanten und finanziell lukrativen für sich einfordern.

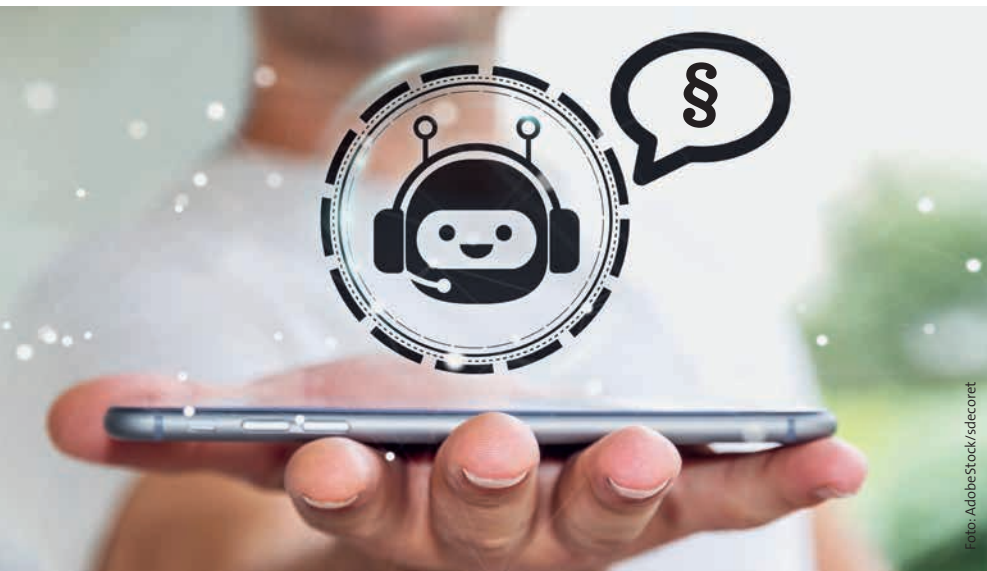
Und was wünschen Sie sich von den Männern?

Ich denke, dass sich die Männer in Familie und Haushalt mehr engagieren. Auch deshalb wird für Frauen vieles einfacher.

Zur Person

Mechtild Düsing studierte in Münster und München Rechtswissenschaften. 1973 erhielt sie ihre Zulassung als Rechtsanwältin. Noch im selben Jahr gründete sie ihre eigene Kanzlei. 1983 wurde sie zur Notarin ernannt. Aus diesem Amt schied sie 2014 aufgrund der gesetzlichen Altersgrenze aus. Düsing ist Fachanwältin für Verwaltungsrecht, Erbrecht und Agrarrecht. Von 2005 bis 2009 sowie von 2011 bis 2019 war sie Mitglied des Vorstands des Deutschen Anwaltsvereins Berlin. 2017 war sie Preisträgerin des von Frauen u(U)nternehmen e.V. vergebenen Unternehmerinnenpreises Nord Westfalen, 2019 Preisträgerin des Maria-Otto-Preises des Deutschen Anwaltsvereins. Mechtild Düsing ist zum dritten Mal verheiratet und Mutter von drei erwachsenen Kindern. Sie ist Partnerin in der Kanzlei Meisterernst, Düsing, Manstetten in Münster.

Arbeiten mit Lawbots



Das Marktforschungs- und Analyseunternehmen

Gartner prognostiziert, dass bis 2023 ein Viertel der internen Rechtsanfragen von virtuellen Rechtsassistenten (VLAs), sogenannten Lawbots oder Rechts-Chatbots, bearbeitet werden. Dies werde die Effizienz und Reaktionsfähigkeit von Rechtsabteilungen und Kanzleien steigern.

Von **Christoph Berger**

Die Themen Automatisierung. Künstliche Intelligenz, maschinelles Lernen sowie die Verarbeitung natürlicher Sprache machen auch vor der Rechtsbranche keinen Stopp. Vielmehr werden die technischen Entwicklungen Kanzleien und Rechtsabteilungen auf dem Weg in die Zukunft sinnvoll begleiten. „Obwohl VLAs, Rechts-Chatbots und Lawbots wie ein Hype erscheinen mögen, kann ihr Einsatz in Rechtsabteilungen erhebliche Vorteile bringen“, sagt demnach auch Zack Hutto, Direktor in der Abteilung Recht und Compliance bei Gartner. Durch den Einsatz der entsprechenden Technologien könnten Kanzleien und Rechtsabteilungen ihre Effizienz sowie die Reaktionsfähigkeit ihrer Organisation deutlich steigern.

Die VLAs können in diesem Zusammenhang Anfragen aufnehmen und zuordnen, rechtliche Anfragen prüfen, die Notwendigkeit einer rechtlichen Überprüfung feststellen und routinemäßige Abläufe automatisiert abarbeiten. Die Analysten von Gartner gehen davon aus, dass bis 2023 ein Viertel der internen Anfragen auf diesem Weg bearbeitet werden. Hutto ist daher auch überzeugt: „Rechtsabteilungen werden

durch erhöhte Effizienzgewinne, verbesserte Mitarbeiterzufriedenheit und durch mehr Möglichkeiten, Rechtsexperten wieder mit höherwertigen Tätigkeiten zu beauftragen, profitieren.“

Allerdings weisen Hutto und seine Kollegen auch darauf hin, sich nicht zu sehr auf VLAs zu verlassen. Sie sollten als Teil einer breit angelegten Strategie der Rechtsdienste angenommen werden, da ein stückweiser Ansatz mit schlecht konzipierten VLAs eher verwirrend oder aufdringlich als hilfreich sein kann. Und, so Hutto: „Schlechte Lawbot-Lösungen könnten eine noch größere Belastung für die Rechtsabteilungen darstellen.“ Zumindest könnten Anwälte manuelle Nacharbeiten erledigen müssen, im schlimmsten Fall sogar daran arbeiten, die Beziehungen zu den abgeschreckten internen Kunden wiederherzustellen.

Um dieses Szenario zu vermeiden, wird die Installation eines Experten für Rechtstechnologie empfohlen, der die zunehmende Automatisierung der internen Kernarbeitsabläufe unterstützt. In einer solchen Position müsste das notwendige Wissen über Rechtsabläufe, selbst wenn diese ein großes Automatisierungspotenzial aufweisen, gepaart mit dem erforderlichen Technologie-Know-how vorhanden sein.

Allerdings gilt auch für Lawbots selbst, dass sie aus der Sicht des Rechts zu betrachten sind und einer solchen Überprüfung standhalten müssen: sei es in Bezug auf den Datenschutz oder die Risiken, die mit Falschauskünften der virtuellen Gesprächspartner verbunden sind.

Arbitration

Mayer Brown LLP ist eine global tätige Wirtschaftskanzlei. In den deutschen Büros in Frankfurt am Main und Düsseldorf beraten mehr als 70 Rechtsanwälte nationale und internationale Mandanten auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts.

Wir suchen Sie in verantwortungsvoller Rolle. Bringen Sie sich mit Ihrem juristischen Know-How ein und starten Sie als

**Doktorand oder wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w/d)
im Bereich Litigation & Arbitration in Frankfurt am Main.**

Die Dampfturbine eines Kraftwerks ist extremen Belastungen ausgesetzt. Versagt eine solche Turbine infolge Materialermüdung, kommt es zum Streit und der Streitgegenstand ist erheblich, denn bei monatelangem Ausfall eines Kraftwerkes geht der Schaden in die Millionen. Haben die Parteien Arbitration als Streitlösungsmechanismus vereinbart, ist dies ein Fall für unsere internationale Construction Arbitration Praxisgruppe, die weltweit bei Auseinandersetzungen über Energie- und Infrastrukturprojekte berät. Sie arbeiten in unserem Team von unserem Frankfurter Standort gemeinsam mit Kollegen aus unseren Büros u. a. in London, Paris, New York, Singapur, Houston und Shanghai zusammen.

Sie überzeugen mit überdurchschnittlichen Studien- bzw. Examensleistungen, hervorragenden Englischkenntnissen und begeistern durch Ihr Interesse an wirtschaftlichen Zusammenhängen. Werden Sie Teil des Mayer Brown Litigation & Arbitration Teams und bewerben Sie sich jetzt!

Mayer Brown LLP
Human Resources
Alexandra König & Lorena Völler
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37, 60327 Frankfurt am Main
T +49 69 7941 1212, career@mayerbrown.com

[Americas](#) | [Asia](#) | [Europe](#) | [Middle East](#)

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

„Immer mehr analoge Deliktsformen bilden digitale Entsprechungen oder Mischformen heraus“



Die Zentral- und Ansprechstelle Cybercrime Nordrhein-Westfalen (ZAC NRW) ist auf Cyberkriminalität spezialisiert, ihr obliegt die Verfahrensführung in herausgehobenen Ermittlungsverfahren in diesem Bereich. **karrierefürher sprach mit Oberstaatsanwalt Markus Hartmann, der als Hauptabteilungsleiter die Einheit leitet.**

Die Fragen stellte **Christoph Berger**

Herr Hartmann, die Zentral- und Ansprechstelle Cybercrime Nordrhein-Westfalen (ZAC NRW) wurde zur Bekämpfung digitaler Verbrechen eingerichtet. Dabei kann der Begriff „Cyberkriminalität“ viel beinhalten. Wie stellt er sich aus dem Blick Ihrer Einheit dar, welche Bereiche/Aspekte beinhaltet er?

Klassischerweise unterscheidet man Cyberkriminalität im engeren Sinne, also Straftaten, die sich gegen das Internet, Datennetze, informationstechnische Systeme oder deren Daten richten, und Cyberkriminalität im weiteren Sinne. Darunter versteht man generell Straftaten, die mittels Informationstechnik begangen werden. In der Praxis verläuft die Trennlinie häufig fließend. Wir beobachten, dass sich immer mehr analoge Deliktsformen digitale Entsprechungen oder Mischformen herausbilden. Ein Beispiel ist der Handel mit Betäubungsmitteln, der zunehmend über Webshops in Internet und Darknet abgewickelt wird.

Wie beurteilen Sie die Gefährdung von Gesellschaft und Wirtschaft in Deutschland durch diese Tatbestände? Cybercrime hat sich zu einem wesentlichen Bedrohungsfaktor für das Wirt-

schaftsleben entwickelt. Das Allianz Risk Barometer 2020 benennt im globalen Maßstab Cybersicherheitsvorfälle als Unternehmensrisiko Nr. 1. Auch national sind digitale Straftaten mittlerweile überaus relevant. Einer Studie des Branchenverbandes Bitkom zufolge soll sich der wirtschaftliche Gesamtschaden durch Cybercrime auf mehr als 100 Milliarden Euro jährlich belaufen.

Gesellschaftlich betrachtet, wirkt sich die umfassende Digitalisierung auf alle Lebensbereiche aus. 70 Prozent der Bundesbürger nutzen Online-Banking. Schon diese Zahl macht deutlich, wie groß das Betätigungsfeld von Cyberkriminellen ist. Wirksame Strafverfolgung ist ein wesentlicher Beitrag, das Vertrauen der Nutzer in digitale Infrastrukturen zu erhalten.

Außerdem sollte man die Auswirkungen der Digitalisierung und korrespondierender Kriminalität auf die demokratischen Prozesse im Blick behalten. Elektronische Manipulationen und Hackerangriffe auf Wahlen sind ein reales Risiko. Aber auch die Zunahme strafbarer Hasspostings in den sozialen Medien zeigt deutlich, dass der Schaden durch Cybercrime deutlich gravierender sein kann als lediglich finanziell.

Und bei welchen Ermittlungsverfahren kommen Sie und Ihre Kolleg*innen dann tatsächlich zum Einsatz?

Die ZAC NRW ist zuständig für herausgehobene Fälle digitaler Kriminalität, was sich aus bestimmten Indikatoren ergibt. Beispiele wären etwa die Tatbegehung aus dem Bereich der organisierten Cyber- und Darknetkriminalität, Angriffe auf kritische Infrastrukturen oder ein hoher technischer Ermittlungsaufwand im Bereich der Computer- und Informationstechnik.

Stark im Consulting?

CAREER **Venture**





Foto: ZAC NRW/A. Brück

ZUR PERSON

Markus Hartmann ist Volljurist. Er ist Oberstaatsanwalt bei der Staatsanwaltschaft Köln und seit 2016 Leiter der Zentral- und Ansprechstelle Cybercrime Nordrhein-Westfalen (ZAC NRW). Zuvor war Hartmann Dezernent in der Cybercrime-Zentralstelle für den OLG-Bezirk Köln, die in der ZAC NRW aufgegangen ist und seit 2015 deren kommissarischer Leiter.

ZAC NRW

Die ZAC NRW führt Cybercrime-Ermittlungsverfahren von herausgehobener Bedeutung. Sie ist darüber hinaus zentrale Ansprechstelle für grundsätzliche, verfahrensunabhängige Fragestellungen aus dem Bereich der Cyberkriminalität für Staatsanwaltschaften und Polizeibehörden Nordrhein-Westfalens und anderer Länder sowie des Bundes. Ferner steht sie als Kontaktstelle für die Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Wirtschaft zur Verfügung, soweit dies mit ihrer Aufgabe als Strafverfolgungsbehörde vereinbar ist.

 <https://bit.ly/2OJBu6l>

Ist das Recht in Deutschland auf viele dieser Tatbestände überhaupt ein- und ausgerichtet?

Grundsätzlich möchte ich festhalten, dass wir mit dem gegebenen Rechtsrahmen durchaus in der Lage sind, effektive Strafverfolgung zu betreiben. Trotzdem bleiben einige Baustellen. Man sollte zum Beispiel über die Einführung eines Straftatbestandes des Betriebs krimineller Marktplätze im Netz nachdenken. Denn diese Infrastrukturen sind der Nährboden für weite Teile der Cyberkriminalität. Durch die schnelle Fortentwicklung der technischen Gegebenheiten gilt es vor allem, das Recht, insbesondere strafprozessual, der technischen Entwicklung kontinuierlich anzupassen.

Was ist dafür notwendig?

Eine wesentliche Aufgabe ist es, die Zusammenarbeit zwischen Justiz, Wissenschaft und Wirtschaft zu verbessern. Wir benötigen eine vertrauensvolle Kooperation, um schnell handeln zu können, dass immer noch hohe Dunkelfeld zu verringern und die tatsächlichen Ermittlungsmöglichkeiten der Strafverfolgungsbehörden technisch zu ergänzen.

Cyberkriminalität hat auch viel mit Technik und den damit verbundenen Möglichkeiten zu tun. Welche Fähigkeiten bzw. welches Wissen braucht es für Ihre Arbeit?

Der Kern der Arbeit der ZAC NRW ist juristisch. Gleichwohl sind die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der ZAC NRW auch ambitionierte Hobbyinformatiker. Wir greifen außerdem auf die technische Expertise spezialisierter Polizeidienststellen und von Sachverständigen zurück.

Stehen Ihrer Abteilung auch die benötigten digitalen Möglichkeiten zur Verfügung, um die Ihnen zugewiesenen Fälle entsprechend zu bearbeiten – zum Beispiel Überprüfungssoftware, um große Datenmengen möglichst schnell auszuwerten – oder arbeiten Sie dafür mit anderen Institutionen und Behörden zusammen?

Wir arbeiten stets interdisziplinär und kooperieren wo nötig mit Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft. Große Datenmengen sind eine wesentliche Herausforderung. Daher untersuchen wir in verschiedenen Grundsatz- und Forschungsprojekten, wie die technischen Möglichkeiten – etwa durch den Einsatz von KI – verbessert werden können.

Beim Thema Legal Tech geht es unter anderem auch darum, Fälle möglichst zu standardisieren und automatisiert abarbeiten zu können. Für die Effizienz. Ist das auch eine Methode für Ihre Abteilung?

Die ZAC NRW hat derzeit 21 Planstellen. Das ist für eine staatsanwaltschaftliche Zentralstelle ein ordentlicher Personalansatz. Den Einsatz von Legal Tech betrachten wir in unserem Grundsatzdezernat, das entsprechende Projekte vorantreibt.

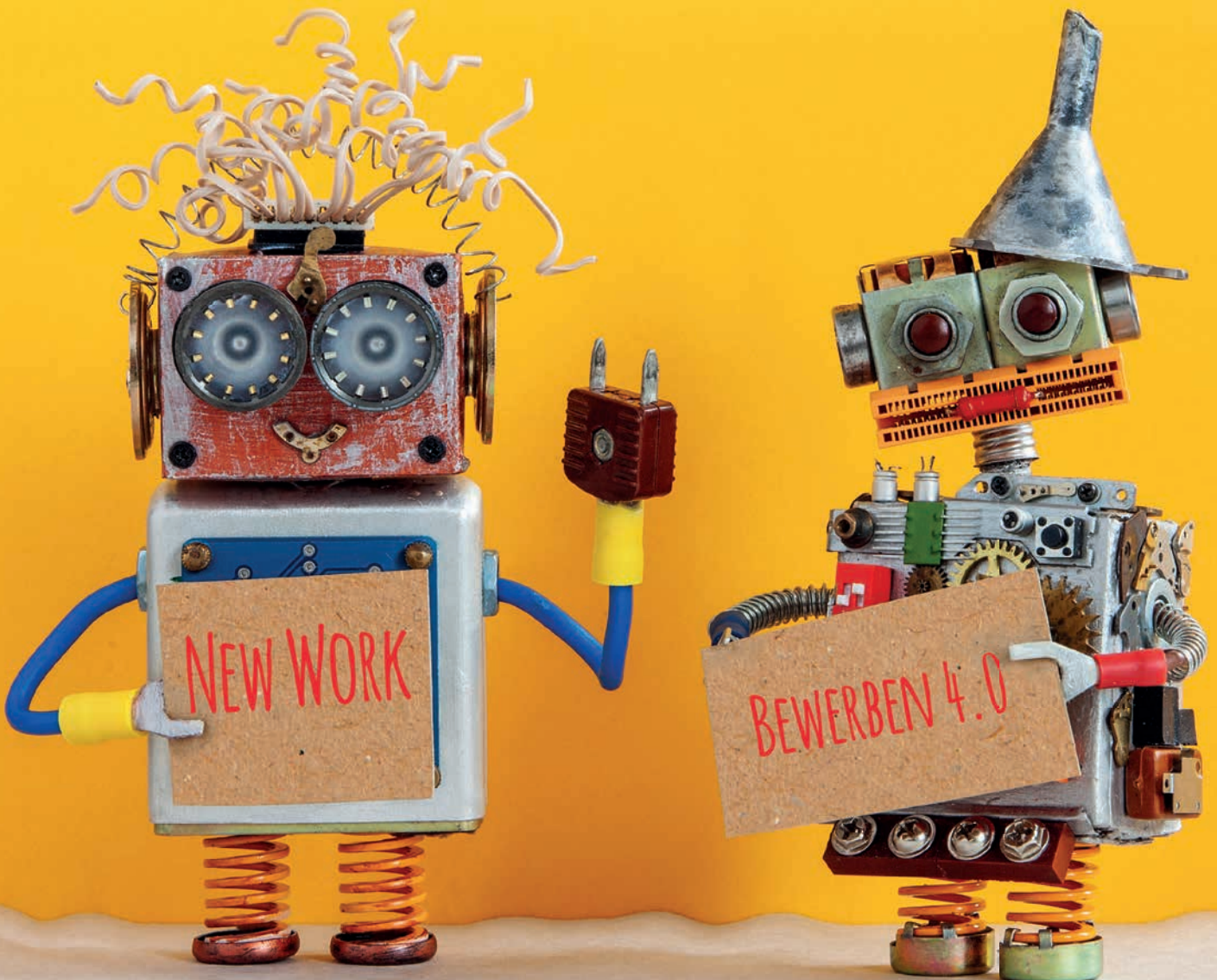
Sie wirken auch bei regionalen und überregionalen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen mit. Um was geht es dabei und wen schulen Sie?

Wir bilden gemeinsam mit der Justizakademie NRW, aber auch in eigenen Veranstaltungen Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in den technischen und rechtlichen Fragen wirksamer Strafverfolgung im digitalen Raum aus. Denn die Bekämpfung von Cybercrime ist nicht nur Aufgabe der Zentralstelle, sondern der Justiz insgesamt.

m metropolitan.

F I N D E D E I N E S T Ä R K E N

#PERSÖNLICHKEIT #JOB #ZUKUNFT



www.metropolitan.de



metropolitan Verlag



metropolitan Verlag



@met_verlag



Foto: AdobeStock/ Andrey Popov

Gründen der Kanzlei von morgen

„Die Zukunft der Anwaltschaft wird weiblich“ titelte schon 2013 die Prognos Studie des Deutschen Anwaltvereins (DAV) und meinte damit, dass die klassischen Kompetenzen für den Anwaltsberuf wie Durchsetzungskraft, analytisches Denken, pragmatische Lösungen eher „typisch männlich“ waren; von der Branche zukünftig jedoch eher „typisch weibliche“ Eigenschaften eingefordert werden würden. Das ist nichts Neues. Auch andere klassische Beraterberufe entwickelten sich in den letzten Jahren in diese Richtung. Die Beraterbranche wird zunehmend nahbarer, menschlicher. Damit unterscheidet sich der Berater von morgen von Algorithmen und technischen Lösungen. Aber auch von anderen Beratern. Gleichwohl gehen mit der Digitalisierung der Rechtsbranche Innovationen im Legal Tech-Bereich einher, die nicht nur ganze Geschäftsfelder der Anwaltschaft plötzlich in Luft auflösen, sondern auch die Notwendigkeit, Strukturen und Prozesse in den Kanzleien zu überarbeiten und neu zu definieren. Die Arbeitsweise von Juristen hat sich grundlegend verändert. Vorbei ist die Zeit der vollen Schreibtische, der aussagekräftigen Kanzlei-Bibliotheken und prestigeträchtigen Besprechungszimmer. Der Anwalt ist heute zumindest per E-Mail direkt und immer für jeden erreichbar und kommt damit endlich auf die Augenhöhe des Mandanten. Das tut der Branche gut, auch wenn sie sich eine gewisse Wehmut leistet.

Die neuen Generationen leben dies hingegen ganz selbstverständlich – bringt es doch auch mehr Flexibilität und Mobilität und damit eine bessere Work-Life-Balance. Und noch etwas kommt hinzu: Kanzleiteams werden vielfältiger. Während noch vor wenigen Jahren die Sekretariate ausschließlich von Frauen und die Anwaltszimmer von Männern besetzt waren, wird nun durchgemischt. Schon heute sind knapp 40 Prozent der Berufsträger weiblich, in den Universitäten studieren mehr Frauen als Männer Jura. Auch Juristen aus dem Ausland, Juristen mit Migrationshintergrund, bekennende Schwule und Lesben und auch engagierte Mütter und Väter sind heute in den Kanzleien zu finden.

Kanzleien wollen Schritt halten

Da werden Innovation-Hubs ins Leben gerufen, um mit ambitionierten Junganwälten oder zugekauften IT-Nerds Legal Tech-Anwendungen zu kreieren und neue Geschäftsfelder zu entdecken. Talent Development soll mit hippen Formaten und flexiblen Arbeitszeitkonten die Generation Y abholen, die sich nicht mehr allein durch Geld und Status stimulieren und lenken lässt. Frauenförderprogramme sollen endlich die zukünftigen Partnerinnen aus den eigenen Reihen nicht nur entwickeln, sondern vor allem halten. Der Kampf um die sogenannten High Potentials und zukünftigen Führungskräfte ist längst entbrannt, ebenso wie um gute und zuverlässige Mitarbeiter.

Doch ist die Anwaltschaft damit in der Zukunft angekommen? Jein. Sie hat sich auf den Weg gemacht. Manchmal eher einen Schritt nach vorn und zwei zurück. Und nun sind wir da: Irgendwo zwischen status- und hierarchieorientierten Autokratien, gewinnorientierten Solitären und wettbewerbssuchenden Hochleistung-Rennpferden auf der einen Seite und kooperativen Netzwerken, gesellschaftlicher, ökologischer und politischer Verantwortung sowie der Suche nach persönlicher Selbstverwirklichung jenseits von Status und Reichtum auf der anderen Seite. Und die Studierenden- und Zulassungszahlen steigen weiter: Gebiete wie das Sportrecht, Vereinsrecht, Expatriationsrecht und Asylrecht entwickeln sich

Das Geschäftsmodell der Rechtsberatung steckt in einem Dilemma: Für die reine Wissensvermittlung – die Beratung – kommt heute kaum noch jemand in die Kanzlei. Dank Globalisierung und Internet sind Informationen heute zu jedem Thema und jeder Rechtsfrage jederzeit überall kostenfrei aufbereitet und verständlich abrufbar. Die reine Beratung, was früher Kernkompetenz der Anwälte war, tritt in den Hintergrund und stattdessen spielen nun Kompetenzen in Krisenmanagement, Konfliktlösung, Empathie, Kommunikation und Verhandlungsgeschick, strategisches und systemisches Verständnis eine wachsende Rolle.

Von **Dr. Geertje Tutschka**,
PCC



MBA KARRIERE-MESSE

**Berlin, Düsseldorf, Frankfurt,
Hamburg, München,
Stuttgart, Wien, Zürich**

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

Aktuelle Termine und Anmeldung:
[TopMBA.com/karrierefuehrer](https://www.topmba.com/karrierefuehrer)

Powered by 



INTERNATIONALE MASTER-MESSE

**Frankfurt, Hamburg,
München, Wien, Zürich**

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

Eintritt frei - Aktuelle Termine:
[TopUniversities.com/karrierefuehrer](https://www.topuniversities.com/karrierefuehrer)

Powered by 

Die Autorin

Dr. Geertje Tutschka, PCC,

Managing Partner: CLP-Consulting for Legal Professionals. Rechtsanwältin in Deutschland/Europaanwältin Österreich. (www.consultingforlegals.com)

Autorin zahlreicher Fachbücher zu Kanzleientwicklung, u.a. „Kanzlei-Gründung und Kanzleimanagement“, DeGruyter 2018 „Erfolgreiche Kanzlei-Gründung - leicht gemacht“ e-book, MKG Spezial 2018 „Die Anwaltskanzlei als erfolgreiches Unternehmen“, e-book, MKG Spezial 2020 ausgebildeter und zertifizierter Coach (International Coaching Federation – ICF), Ausbilderin im Legal Coaching (www.CLP-Academy.com) Spezialist für Leadership, Kanzleientwicklung und Personal Branding für Rechtsanwälte.

DIE DREI HERAUSFORDERUNGEN DER RECHTSBRANCHE:

- Digitalisierung, Legal Tech und disruptive Innovationen
- Konkurrenzdruck, Einkommensverlust durch Kollegen und Branchenfremde
- Gender- und Generationsschiff

WAS SICH IN DER LEGAL-BRANCHE BEWEGT:

- Kultur- und Strukturwandel (für die Digitalisierung und disruptive Innovation)
- Kooperation (für den Konkurrenzkampf)
- Diversity (für den Gender- and Generation Shift)

WOHIN SICH DIE RECHTSBRANCHE BEWEGEN WIRD:

1. Personal Development/ Wertewandel / holistischer Ansatz
2. Cross competencies: KulturSprachen-Verständnis / MINT/ Soft Skills / BusinessDevelopment / Entrepreneurship
3. Agile Kooperationsteams / Netzwerke / Mitgestaltung in Politik und Gesellschaft

gerade erst ebenso wie das Geschäftsmodell rund um Datensicherheit, Bitcoin und Blockchain. Und auch in diplomatischen, politischen und gesellschaftlichen Gremien sind Juristen immer mehr gefragt. Somit ist es auch an der Zeit, neue Fragen zu stellen: Wie kann meine Rechtsberatung meinem Klienten und dessen Familie/Kunden helfen? Und: Welchen Nutzen hat meine Rechtsberatung für meinen Klienten?

Der Anwalt von morgen sollte die Krise des Mandanten nicht nur rechtlich, sondern auch menschlich erfassen, deren Stadium bestimmen und die passenden Methoden auswählen können, um den Mandanten aus der Krise herauszuführen. Das sind nicht in erster Linie rechtliche Schritte, sondern eine Kommunikation, die das Sicherheitsbedürfnis des Mandanten anspricht. Der Mandant fühlt sich verstanden und der Anwalt kann die Informationen des Mandanten besser einordnen und verstehen, aber auch die Strategie und Taktik sowie das Mandatsmanagement darauf abstimmen. Das führt zu einer vertrauensvollen und nachhaltigen Mandantenbeziehung, aber eben auch zur für den Mandanten passenden Rechtslösung. Das Geschäft wird belebt. Der Anwalt kann auf menschlicher Ebene wirklich helfen und fühlt sich in seiner Arbeit erfüllt und sinnstiftend.

Im Mittelpunkt wird also der Mensch mit seinen Ängsten und Bedürfnissen, seinem Charisma und seiner Persönlichkeit, seinen Talenten und Fähigkeiten, seiner Empathie und seiner Fähigkeit zu und seinem Bedürfnis nach Gemeinschaft, Kommunikation und Beziehung stehen. Schlicht mit all dem, was ihn unverwechselbar macht. Was ihn von jeder reproduzierenden, effektiven Maschine unterscheidet. Aber soll das heißen, dass die Kanzlei von gestern die Kanzlei von morgen ist, dass der hemdsärmelige Feld-, Wald- und Wiesenanwalt als Einzelkämpfer mit Charisma, Charme und Schreibmaschine und unkonventionellem Netzwerk der Gewinner ist? Was ihn zum Überlebenskünstler macht, ist seine Flexibilität und Offenheit gegenüber Veränderungen. Was ihm allerdings fehlt, ist Professionalisierung und Nachhaltigkeit. Hier werden zunehmend Post-Graduate-Ausbildungen gefragt sein, die keine „Zählpunkte“ bei der Fachanwaltsfortbildung bringen. Nicht austauschbar zu werden – weder gegenüber dem konkurrierenden Kollegen noch gegenüber Legal Tech-Anbietern kann somit durch eine einzigartige Kombination aus verschiedenen Fachkompetenzen sowie Berufs- und Lebenserfahrung erreicht werden. Sogenannte Cross Competencies können auch in anderen Bereichen erworben werden: beispielsweise in der Absolvierung zweier akademischer Fachausbildungen, wie etwa Medizin, BWL oder MINT-Fächern. Eine sinnvolle ressourcenschonende Alternative kann die Implementierung von sogenannten agilen Teams sein. Dies sind Teams aus gemischten Berufsgruppen, die in kurzen Hierarchieebenen die verschiedenen Kompetenzen in schnellen umfassenden Entscheidungsprozessen bündeln. Erste Vorstöße waren in den Zusammenschlüssen verschiedener Berufsgruppen – wie Anwälten mit Medizinern im Arzthaftungsrecht, Anwälten mit Sachverständigen oder Architekten im Verkehrsunfallrecht/Bauhaftungsrecht oder Anwälten mit Steuerberatern – gemacht worden.

Statistisch gesehen wagen nur 25 Prozent der Berufsanfänger den Schritt ins kalte Wasser der Selbstständigkeit und gründen unmittelbar nach dem 2. Staatsexamen ihre Kanzlei; sicherlich manche nicht ganz „freiwillig“ und andere nur „pro forma“, sodass wohl tatsächlich von weniger als 15 Prozent ambitionierten Gründern ausgegangen werden kann. Bemerkenswert genug, dass hier keine Start-Up Szene existiert, sondern diese ausschließlich dem Legal Tech Bereich vorbehalten ist. Und dies, obwohl zwei von drei Anwälten das Ziel einer eigenen Kanzlei/Partnerschaft von Anfang an verfolgen und es sich nach etwa acht Berufsjahren im Durchschnitt verwirklichen. Was sagt uns das? Der Jurist an sich ist ein Zauderer und Bedenkenträger, spätestens nachdem er erfolgreich das 2.Staatsexamen absolviert hat. Da leistet die Ausbildung ganze Arbeit. Um heute die Kanzlei von morgen zu gründen, sollte niemand acht Jahre seines Lebens investieren, um das Geschäft, so wie es gestern war, zu verstehen. Im Gegenteil: die eigene Kanzlei schon bei der Gründung neu, frei und frisch zu denken, ist das Erfolgsrezept.



“ Die herCAREER 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 herCAREER für alle Frauen ein Muss sein sollte, nicht zuletzt, weil sie hier große Netzwerke erschließen und für sich nutzen können.

Prof. Heidi Stopper
Topmanagement-Coach & Beraterin, ehem. Vorstand im MDAX, Autorin und mehrfache Beirätin sowie Speaker & Table Captain der herCAREER

29. - 30. Oktober 2020 - MTC, München

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

www.her-CAREER.com // [#herCAREER](https://twitter.com/herCAREER)



über **60**
Vorträge & Diskussionen
im Auditorium



rund **300**
MeetUps & Talks mit
Role Models & Insidern



über **220**
Aussteller & Partner



über **450**
Role Models, Insider &
Expert*innen



anerkannte
Bildungs-
veranstaltung**



SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Elke Benning-Rohnke
Unternehmerin, ehem. Vorstand der Wella AG, Aufsichtsratsmitglied der Daiichi Sankyo Europe, Aufsichtsratsvorsitzende h&Z Management Consulting



SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Dr. Elke Frank
Chief Human Resource Officer & Member of the Executive Board der Software AG. Wurde mehrfach als erfolgreiche Personalerin ausgezeichnet.



SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Robert Franken
Digitaler Potenzialentfalter, Gründer der Initiative Male Feminists Europe



SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Claudia Frese
CEO & Vst.-vorsitz. My-Hammer AG, Deutschlands führendes Handwerkerportal. Als erfahrene Business-Strategin läutete sie eine Repositionierung der Marke ein.



TABLE CAPTAIN

Angelika Huber-Straßer
Bereichsvst. für das Segment Corporates, KPMG. Sie ist Mit-Initiatorin des transnationalen Netzwerks Women20 zur Stärkung von Frauen in der Wirtschaft.



SPEAKER & TABLE CAPTAIN

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



SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Janina Mütze
Mitgründerin & Geschäftsführerin der Civey GmbH. Mitglied im Beirat junge digitale Wirtschaft beim BMWi. Ausgezeichnet vom „Forbes“-Magazin im Bereich „30 unter 30“.



SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Tuesday Porter
Leiterin der Interessenvertretung in Politik- und Regierungsangelegenheiten der TÜV NORD AG. Setzt sich für Diversity und Frauen in Führungspositionen ein.



TABLE CAPTAIN

Karin Maria Schertler
General Manager, Serviceplan Group, Autorin und Meinungsmacherin. Beschäftigt sich als New Work-Pionierin den Themen Transformation und Cultural Change



SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Katharina Schulze, Mdl
Fraktionsvorsitzende, Sprecherin für Inneres BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN & Autorin des Buchs „Mut geben statt Angst machen – Politik für eine neue Zeit“



SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Monika Schulz-Strelow
Präsidentin von Frauen in die Aufsichtsräte e.V. Die Trägerin des Bundesverdienstkreuzes gilt als eine der einflussreichsten Frauen der dt. Wirtschaft



SPEAKER & TABLE CAPTAIN

Dr.-Ing. Susan Wegner
VP AI & Data Analytics der Lufthansa Industry Solutions. Vorstandsmitglied der Bitkom Big Data Group & Mitglied einer Expertengruppe der EU-Kommission

0,- €

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

Studierende & Absolvent*innen erhalten kostenlosen Eintritt nach Online-Registrierung und Vorlage ihres gültigen, personalisierten Studierendenausweises vor Ort.

* kostenfreie Anreise für Studierende & Absolvent*innen, mehr Infos unter her-career.com/FlixBus
** Die Messe ist als Bildungsveranstaltung in mehreren Bundesländern anerkannt: her-career.com/Bildungsurlaub

Ausstellerspektrum:
Arbeitgeber // Netzwerke // Existenzgründung // Geld & Finanzen // Weiterbildungsangebote // Vereinbarkeit

herCAREER@Night
29. Okt. 2020
Der Netzwerkevent mit über 45 Table Captains!
Anmeldung unter her-career.com/atNight

Werden Sie Teil der herCAREER-Community

Suchen und finden Sie Sparringspartner unter www.her-career.com/community
Abonnieren Sie auch den News-Stream und lesen Artikel über Frauen in der Arbeitswelt.

- herCAREER.de
- company/hercareer
- Newsletter abonnieren unter www.her-career.com/newsletter
- @her_CAREER_de, #herCAREER
- hercareer #herCAREER
- her-career.com/podcast

Gruppen:

- Netzwerkveranstaltungen für Frauen
- herCAREER zum Erfahrungsaustausch
- Podcasts zu Job, Arbeit und Unternehmertum
- Gründer-Pitch – Gründer pitchten um eine Mitgründerin
- Women in Tech supported by herCAREER

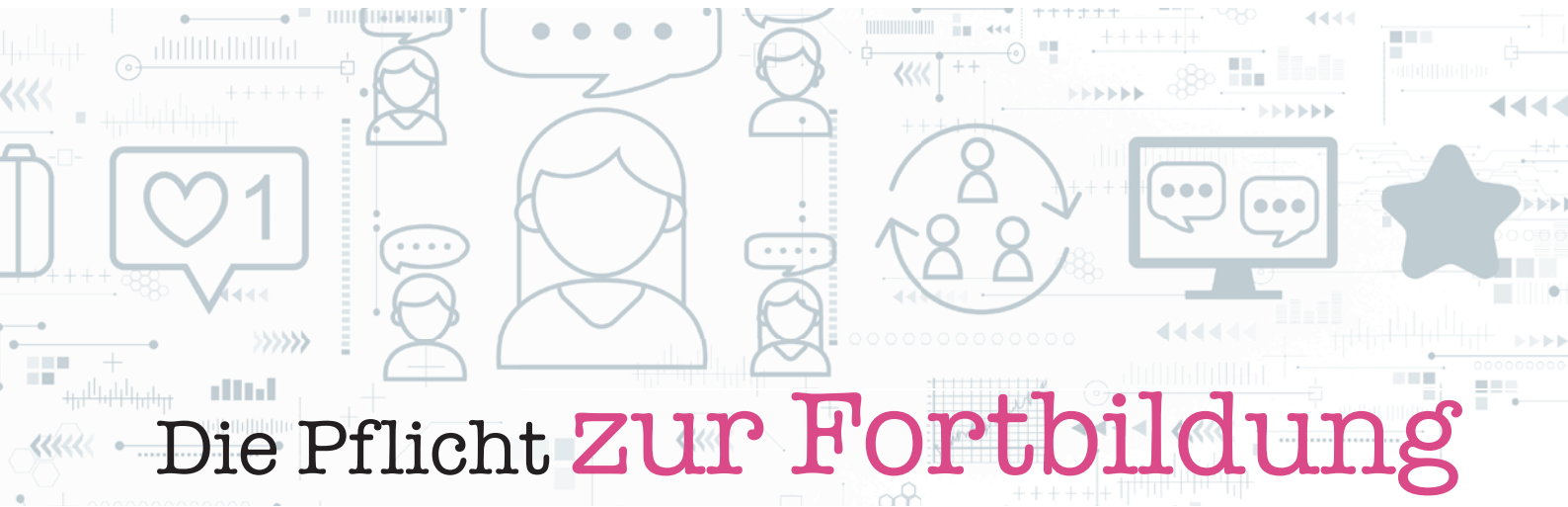
Sponsor

Deutsche Hochschulwerbung

Hauptmedienpartner

emotion Uniglobale
the study work coach

Startup Valley
news



Die Pflicht zur Fortbildung

Lebenslanges Lernen ist ein Merkmal unserer Arbeitswelt. Das trifft ganz speziell auch auf Anwälte zu. Für Fachanwälte sind Fortbildungen sogar festgeschriebene Pflicht.

Von **Christoph Berger**

„Ein Federstrich des Gesetzgebers und ganze Bibliotheken werden zur Makulatur.“ Dieser 1848 in einer Rede von Julius von Kirchmann verwendete Satz – von Kirchmann war damals erster Staatsanwalt in Berlin – mag zwar etwas überzogen sein, er verdeutlicht aber auch, welche Bedeutung Fort- und Weiterbildungen für Anwälte haben. Sabine Gries-Redeker, Partnerin in der Bonner Kanzlei Heinle Redeker und Vorsitzende des Ausschusses Aus- und Fortbildung im Deutschen Anwaltverein (DAV), formuliert es so: „Grundsätzlich müssen alle verinnerlicht haben, dass mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, auch mit der Zulassung zur Anwältin oder zum Anwalt, das Lernen nicht abgeschlossen ist. Gerade im juristischen Beruf ist lebenslanges Lernen essentiell. Permanent ändern sich Gesetze und unsere Wertvorstellungen. Oder die Rechtsprechung verändert sich. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns ständig fortbilden.“

Auch ein Blick in die Bundesrechtsanwaltsverordnung verdeutlicht den Stellenwert für Fort- und Weiterbildungen. Nach dem dortigen Paragraphen 43a Absatz 6 ist der Rechtsanwalt verpflichtet, sich fortzubilden. Laut Gries-Redeker kommt es zwar zu keinen Sanktionen, wenn Rechtsanwälte dies nicht tun, anders stellt sich die Situation jedoch für Fachanwälte dar. Diese haben jährlich und pro Fachanwaltstitel 15 Stunden Fortbildung nachzuweisen. Können sie das nicht, kommt es zu Sanktionen. Diese können bis zu einem Verlust der Fachanwaltsbezeichnung

reichen. Die Sanktion bei Unterlassen der Fortbildung für Fachanwälte erschließt sich aus § 43 c Abs. 4 BRAO. 1, § 15 FAO regelt die Pflicht zur Fortbildung.

Hohes Qualitätsniveau in Deutschland

Allerdings können die benötigten Nachweise über unterschiedlichste Formate erworben werden. So können Fachanwälte die Stunden nicht nur durch den Besuch von Fort- und Weiterbildungskursen erwerben, sondern auch über Dozententätigkeiten oder wissenschaftliche Arbeiten – wobei Doktorarbeiten nicht als Nachweise gelten. Eine weitere Möglichkeit ist es, selbst Kurse für Anwälte zu geben, die eine intensive Vorbereitung mit einem Themengebiet voraussetzen. Oder das Halten eines Vortrags auf einem Kongress. Und vermehrt sind unter den Kursangeboten auch E-Learning-Angebote zu finden, die die Teilnahme erleichtern. Wörtlich heißt es in der Fachanwaltsordnung, Fassung vom 1. Juli 2019: „Wer eine Fachanwaltsbezeichnung führt, muss kalenderjährlich auf diesem Gebiet wissenschaftlich publizieren oder an fachspezifischen der Aus- oder Fortbildung dienenden Veranstaltungen hörend oder dozierend teilnehmen. Die hörende Teilnahme setzt eine anwaltsorientierte oder interdisziplinäre Veranstaltung voraus. Bei dozierender Teilnahme ist die Vorbereitungszeit in angemessenem Umfang zu berücksichtigen.“ Weitere Vorgaben sind in den weiteren Absätzen des Paragraphen zu finden, wobei die Erfüllung



Foto: AdobeStock/Tierney

der Fortbildungspflicht der Rechtsanwaltskammer durch Bescheinigungen oder andere geeignete Unterlagen unaufgefordert nachzuweisen ist. „Letztlich hängt es aber von der jeweiligen Anwaltskammer ab, ob die durchgeführten Maßnahmen anerkannt werden. Es herrscht da eine gewisse Flexibilität“, erklärt Sabine Gries-Redeker. Denn in Deutschland werden weder die Anbieter von Kursen noch deren Angebote akkreditiert.

Wie also den passenden Anbieter finden? Prinzipiell sieht Gries-Redeker die Fort- und Weiterbildungsbranche für Juristen in Deutschland sehr gut aufgestellt, nicht nur in Fragen der Quantität, sondern auch bezüglich der Qualität. So sollte zu Beginn der Suche nach dem passenden Kurs das Thema im Mittelpunkt stehen. Oder aber der Wunsch, einen bestimmten Referenten, den man vielleicht aus der Fachpresse kennt, mal hören zu wollen. Werden die Kurse zudem noch von einem der beiden großen Fortbildungsinstitute in Deutschland, dem Deutschen Anwaltsinstitut oder der Deutschen Anwaltakademie, angeboten, sei die Chance auch groß, dass sie anerkannt werden. Erkennbar sei dies beispielsweise an den Vermerken zu Paragraph 15 in den jeweiligen Kursbeschreibungen. Zudem bieten auch die örtlichen Anwaltskammern sowie die Fachausschüsse des DAV Fortbildungen an. „Zum eigenen Fachgebiet passende Fortbildungen zu finden, sollte hierzulande kein Problem sein“, sagt Gries-Redeker. Und auch in Frankreich oder den USA absolvierte Kurse mit entsprechenden Nachweisen

würden in Deutschland oftmals anerkannt, erklärt sie weiter.

Wer in einer Großkanzlei arbeitet, kommt oftmals in den Genuss interner Fortbildungsmaßnahmen, diese Firmen haben meist ihre eigenen Fort- und Ausbildungsabteilungen; die Kurse werden dann von internen oder externen Experten gehalten.

Wissen ist Kapital

Was die Kosten für die Kurse betrifft, so weiß Sabine Gries-Redeker, dass viele – nicht alle – Kanzleien mit angestellten Anwälten für die jungen Kolleginnen und Kollegen die Kursgebühren übernehmen. Auch die Kosten für Fachanwaltskurse würden oft übernommen, selbst vor dem Risiko, die Kollegen danach an andere Kanzleien zu verlieren. Doch die Qualifikation des Personals geht vor. Sabine Gries-Redeker sagt: „Wenn es ein gutes Anwaltsbüro ist, dann wird schon danach geguckt.“ Zudem gebe es für junge Kolleginnen und Kollegen oftmals auch vergünstigte Angebote.

Allerdings ist es nicht nur Pflicht von Anwälten, sich ständig fortzubilden. Das lebenslange Lernen hat noch einen weiteren ganz entscheidenden Vorteil, wie Gries-Redeker erklärt, die selbst auf Familien- und Schadensersatzrecht spezialisiert ist: „Fortbildungen sind mein Kapital, aus dem ich Umsätze generiere. Wenn ich fit bin, kann ich relativ schnell und gut beraten. Oder ich erkenne Probleme und kann dadurch meine besondere Expertise hervorheben. Selbstverständlich merken dies auch die Mandanten.“

DIE BEIDEN GROSSEN WEITERBILDUNGSINSTITUTE IN DEUTSCHLAND:

DAI Deutsches Anwaltsinstitut e. V.:
➔ www.anwaltsinstitut.de

Deutsche Anwaltakademie:
➔ www.anwaltakademie.de





Urteil anhand der Kleidung

Wissenschaftler der Woodrow Wilson School of Public and International Affairs an der Princeton University fanden in mehreren Studien heraus, dass Menschen die Kompetenz anderer anhand derer Kleidung bewerten. Die Urteile werden dabei innerhalb von Millisekunden getroffen und basieren auf rein ökonomischen Annahmen: Je teurer die Kleidung zu sein scheint, desto kompetenter wird eine Gesprächspartnerin oder ein Gesprächspartner eingeschätzt. Beziehungsweise: Menschen aus sozial schwächeren Verhältnissen können Schwierigkeiten dabei bekommen, andere von ihren Fähigkeiten zu überzeugen.

Um zu ihren Ergebnissen zu kommen, wählten die Forscher immer wieder unterschiedliche Versuchsanordnungen. Vor allem versuchten sie, den Faktor bei der Entscheidungsfindung der Teilnehmer auszuschließen. Doch ungeachtet der Änderungen blieben die Ergebnisse konsistent: Die den Studienteilnehmern gezeigten Gesichter wurden als signifikant kompetenter beurteilt, wenn die Kleidung als „reicher“ beziehungsweise „teurer“ empfunden wurde. Diese Urteile wurden fast immer direkt gefällt, auch dann, wenn den Befragten mehr Zeit für ihre Einschätzung zur Verfügung stand. Und ebenso, wenn sie Informationen über den Beruf oder das Einkommen einer Person im Vorfeld bekommen hatten, wenn die Kleidung formell oder informell war oder wenn ihnen ein monetärer Anreiz geboten wurde, die Beurteilungen unabhängig von der Kleidung zu treffen.

Die Wissenschaftler, deren Studie im Wissenschaftsjournal *Nature Human Behaviour* veröffentlicht wurde, kamen darüber hinaus zu dem Ergebnis, dass sich derartige Urteile nur schwer vermeiden lassen. „Um eine Voreingenommenheit zu überwinden, muss man sich nicht nur dessen bewusst sein, sondern auch die Zeit, die Aufmerksamkeitsressourcen und die Motivation haben, der Voreingenommenheit entgegenzuwirken“, schreiben sie. Aber immerhin sei es schon ein erster Schritt bei der Überwindung von Voreingenommenheit, sich dieser bewusst zu sein. Ebenso müsse es ein Ziel zukünftiger psychologischer Arbeit sein, die ersten Eindrücke zu überwinden. Eine Zwischenlösung könnte es sein, auch wenn sie unzureichend ist, eine Exposition zu vermeiden – so würden beispielsweise akademische Abteilungen schon lange wissen, dass eine Einstellung ohne Vorstellungsgespräch bessere Wissenschaftler hervorbringen kann.

Doch momentan, so die Forscher, seien in Armut lebende Menschen noch mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert. Eldar Shafir, Professor für Verhaltenswissenschaften und öffentliche Politik und Mitautor der Studie spricht in diesem Zusammenhang gar von einer Respektlosigkeit und Missachtung: „Wir haben festgestellt, dass eine solche Respektlosigkeit eindeutig unbegründet ist, da in diesen Studien das identische Gesicht als weniger kompetent angesehen wurde, wenn es mit ärmerer Kleidung erschien.“ In der ersten Zehntelsekunde einer Begegnung sei dieses Urteil gefällt worden.

Es dauert nur den Bruchteil einer Sekunde. Doch genau in dieser Zeitfrequenz entscheidet sich laut einer aktuellen Studie, wie kompetent Menschen ihr gegenüber einschätzen. Entscheidend ist dabei die Kleidung, weniger Wissen und Fähigkeiten.

Von **Christoph Berger**

25. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre
Karriere im Familienunternehmen

**Sprechen Sie direkt mit den
Inhabern und Top-Entscheidern**

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter



29. Mai 2020
Bielefeld

Bewerbungsschluss 20. April 2020



www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karriereführer



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Schrift- Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps



BERLIN – HAUPTSTADT DES VERBRECHENS

Fernsehjournalistin, Polizeireporterin und Filmautorin Nathalie Boegel stellt in ihrem Buch „Berlin – Hauptstadt des Verbrechens“ die spektakulärsten Kriminalfälle von 1918 bis 1933 vor. Damals tobte in den Nachtclubs und auf den Straßen Berlins das Leben – und das Verbrechen: Der erste Massenmörder der Weimarer Republik treibt sein Unwesen. Ein selbsternannter „Volksbeglucker“ zieht Zehntausenden ein Vermögen aus der Tasche. Und nur dank der genialen Ermittlungsmethoden eines kuchensüchtigen Kommissars werden fast 300 Mordfälle aufgeklärt. Anhand der vorgestellten Geschichten zeigt Boegel, welche politischen und sozialen Konflikte die Stadt zu einer der gefährlichsten, aber wohl auch spannendsten Metropolen der 20er- und 30er-Jahre machten. Dazu präsentiert sie auch viele Originalfotos aus der Polizeihistorischen Sammlung Berlins. Nathalie Boegel: Berlin – Hauptstadt des Verbrechens. Penguin Verlag 2019, 10 Euro.

GERICHTSURTEILE ZUM LACHEN

Der Trierer Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Till Zimmermann sammelt skurrile Urteile. Was vor einigen Jahren eher nebenbei begann, ist in der Zwischenzeit der systematischen Arbeit eines Wissenschaftlers gewichen. Inzwischen füllt seine Sammlung einen vollgehefteten Ordner und etliche Megabytes auf der Computer-Festplatte. Ein Beispiel: Bei einem Nachbarschaftsstreit prüfte der Richter, ob es sich um eine terroristische Dackelvereinigung nach Paragraph 129a Strafgesetzbuch handelt, wenn es mehrere Fälle von beißenden Rauhaardackeln in einem Ort gibt. Das Gericht konnte jedoch feststellen, dass in dem verhandelten Fall keine terroristische Dackelvereinigung gegründet wurde. In einem anderen Fall begründete ein Richter des Amtsgericht Köln seine Entscheidung im Prozess um einen Verkehrsunfall im Stil einer Fußballreportage. Einige seiner gesammelten Urteile präsentiert Zimmermann auf Youtube: <https://bit.ly/2O6UZpm>.



Foto: Universität Trier



DER MANN, DER SEINEM GEWISSEN FOLGTE

Ein Indizienprozess erschüttert Jütland. Der für sein Mitgefühl bekannte Pastor Sören Qvist lässt sich für ein Verbrechen verurteilen, das er nicht begangen hat. Freunde bemühen sich um entlastendes Material, seine Kinder ermöglichen ihm die Flucht aus dem Gefängnis. Doch Sören Qvist bleibt standhaft. Was kann einen Menschen dazu bewegen, seine moralische Integrität über sein Leben zu stellen? Eine wahre Begebenheit aus dem Jahr 1625. Janet Lewis: Der Mann, der seinem Gewissen folgte. DTV 2019, 22 Euro.

LEGAL TECH HUB VIENNA

Die Rechtsanwaltskanzleien Dorda, Eisenberger & Herzog, Herbst Kinsky, PHH, Schönherr, SCWP Schindhelm und Wolf Theiss haben im Oktober 2018 gemeinsam den Legal Tech Hub Vienna (LTHV) ins Leben gerufen. Kernziele des LTHV sind die Rechtsberatungsbranche pro-aktiv, Mandanten-orientiert und innovativ in die digitale Zukunft zu führen. Die Aktivitäten des LTHV umfassen unter anderem ein Accelerator-Programm für Legal Tech Unternehmen, lokale und internationale Kooperationen mit Interessensvertretungen, Universitäten, Fachhochschulen und bestehenden/künftigen Legal Tech Hubs sowie die Entwicklung von Standards für die gesamte Rechtsbranche über Forschungsaufträge, Diplomarbeiten und Partnerschaften. Weitere Infos unter: <https://lthv.eu>

DER FALL COLLINI

Der Film „Der Fall Collini“ erzählt eine fesselnde und bewegende Geschichte über Recht und Gerechtigkeit. Elyas M'Barek als charismatischer und idealistischer junger Anwalt zieht den Zuschauer mit hinein in eine vielschichtige Geschichte, der man mit ihm gemeinsam auf den Grund geht. Eine überraschende Story und eine raffinierte Inszenierung werden zu einem mitreißenden Film, der nicht nur Unterhaltung bietet, sondern auch eine tiefgehende Auseinandersetzung mit einem hochkomplexen und bedeutenden Thema: die Vergangenheitsbewältigung in Deutschland in Bezug auf den Nationalsozialismus. Ins Kino kam der Film im April 2019, inzwischen ist er auch als DVD erhältlich. 2020 wurde er von den Produzenten für die Auswahl des deutschen Beitrags für die Oscarverleihung 2020 eingereicht.

www.constantin-film.de/kino/der-fall-collini

AUSSAGE GEGEN AUSSAGE

Wenn vor Gericht gestritten wird, steht es oft Aussage gegen Aussage. Dann gilt:

Im Zweifel für den Angeklagten. Oder? Weit gefehlt, weiß Alexander Stevens, Fachanwalt für Strafrecht. Denn Richter können auch verurteilen, wenn es keine anderen Beweise außer der bloßen Aussage des Gegners oder eines einzigen Zeugen gibt. Aber wie entscheiden Richter solche Pattsituationen, vor allem wenn es um heikle Fälle wie Geld- und Beziehungsstreitigkeiten, Gewalt- und Sexualdelikte oder sogar Mord geht? Nach Bauchgefühl? Alexander Stevens beschreibt seine spannendsten Fälle, bei denen es Aussage gegen Aussage stand, und präsentiert dabei das richterliche Ergebnis erst zum Schluss, sodass man selbst überlegen kann: Wie würde ich entscheiden?

Alexander Stevens: Aussage gegen Aussage. Piper 2020, 10 Euro.



DREI UHR MORGENS



Gianrico Carofiglio, geboren 1961 in Bari, war viele Jahre Antimafia-Staatsanwalt in Bari, 2007 Berater des italienischen Parlaments im Bereich organisierte Kriminalität und von 2008 bis 2013 Senator. Außerdem ist Carofiglio Autor zahlreicher preisgekrönter Krimis, die in 24 Sprachen übersetzt wurden. In seinem aktuellen Roman „Drei Uhr morgens“ wird eine Fahrt nach Marseille für Antonio und seinen Vater zu einer Reise in die Erinnerung und nach innen. Der verschlossene Gymnasiast muss zu einer neurologischen Untersuchung, die vorschreibt, zwei Tage und zwei Nächte ohne Schlaf zuzubringen. Sein Vater, der früh die Familie verlassen hat und zu dem er ein kühles Verhältnis hat, begleitet ihn. Erstmals erfahren die beiden eine nie gekannte Intimität: Der Vater erzählt von seiner Jugend, von der Bekanntschaft mit der Mutter des Jungen – der Sohn von seinen Hoffnungen und Ängsten. Der Aufenthalt vollzieht sich zwischen Wachzustand und Erschöpfung, er führt in anrühige Viertel, an atemberaubende Strände, ins Herz der pulsierenden Stadt. Eine Begegnung, die zwei Menschen für immer verändert.

Gianrico Carofiglio: Drei Uhr morgens. Folio 2019, 20 Euro.

Bookmarks



Mayer Brown LLP

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main

Karriere-Website:
www.mayerbrown.com/com/en/careers
Internet: www.mayerbrown.com/en

Kontakt
Alexandra König
Human Resources
Fon: +49 69 7941 1212
E-Mail: career@mayerbrown.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

MAYER | BROWN

White & Case LLP

Bockenheimer Landstraße 20
60323 Frankfurt am Main

Karriere-Website
<https://www.whitecase.com/karriere>
Internet:
<https://www.whitecase.com/>

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

WHITE & CASE

**BDA | Bundesvereinigung
der Deutschen
Arbeitgeberverbände**

Breite Straße 29
10178 Berlin

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

Kontakt
Maria Schimmel
Referat Personal
Fon: 03020331121
E-Mail: personal.mail@arbeitgeber.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

BDA
DIE ARBEITGEBER



karrierefuehrer-Service:

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

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

Linklaters LLP

Taunusanlage 8
60329 Frankfurt am Main

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

Kontakt
Susanne Kiefer
Recruitment
Fon: +49 69 71003 495
E-Mail:
recruitment.germany@linklaters.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Linklaters

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

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

**Hoffmann Liebs Partnerschaft
von Rechtsanwälten mbB**

Kaiserswerther Straße 119
40474 Düsseldorf

Karriere-Website:
<https://www.hoffmannliebs.de/informationen/karriere>
Internet: <http://www.hoffmannliebs.de>

Kontakt
RA Julian Hoff (Referendare (m/w))
und RA Marcel Kirchhartz
(Berufsanfänger (m/w))

Fon: 0211-51882-0
E-Mail: bewerbung@hoffmannliebs.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil


HOFFMANN LIEBS
Your Partner in Law

Bookmarks



CMS Hasche Sigle

Lennéstraße 7
10785 Berlin

Karriere-Website:
<http://career.cms-hs.com>
Internet: <http://cms.law>

Kontakt

Frau Dinah Ahad
Human Resources
Fon: +49 30 20360 1251
E-Mail: karriere@cms-hs.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

CMS

Law . Tax

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



karrierefuehrer-Service:

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

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

BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft
mbH

Lützwowplatz 10
10785 Berlin

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

Kontakt

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

**BEITEN
BURKHARDT**

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

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

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

Kontakt

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

“

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

”

karriereführer

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



Foto: Fotolia/fotofabrik



Foto: Stephan Sieber/picturebeater

Diane D. Manz

Coach & Beraterin

Frau Manz, Sie haben selbst lange Zeit in verantwortlicher Position in einer Kanzlei gearbeitet. Was waren Ihre dabei gemachten Erfahrungen, wie gehen Anwälte mit den Herausforderungen ihres Alltags um – gerade dann, wenn es stressig wird?

In der täglichen Arbeit des Anwalts ist Stress nicht wegzudenken. Ein überdurchschnittliches Arbeitspensum und hohe Ansprüche der Mandanten sowie damit verbundene lange Arbeitszeiten sind nicht wegzudenken – viel, schnell, komplex und oft noch unberechenbar. Das ist stressig. Aber Stress ist per se noch nicht schädlich. Wenn ich für die Arbeit brenne, Spaß daran habe und mich den gestellten Aufgaben gewachsen fühle, dann ist dieser Stress motivierend und bringt mich weiter. Danach braucht es dann allerdings auch ausreichend Zeit für die Regeneration.

Und wann ist Stress schädlich?

Schwierig wird es, wenn mich meine Aufgaben überfordern und ich den Anforderungen nicht gerecht werden kann. Das ist anstrengend, führt zu wenig oder keinen Erfolgserlebnissen und neue Herausforderungen machen eher Angst als dass sie zu neuen Höchstleistungen anspornen. Damit wird ein Kreislauf in Gang gesetzt, der in chronischem negativem Stress endet. Der ist ungesund und führt nicht selten zu körperlichen und psychischen Beschwerden.

Gibt es dort weitere Ursachen für negativen Stress?

Ja. Denn auch mangelnde Transparenz in Bezug auf die Karriereentwicklung, Führung, Kommunikation und Problemlösung können zu negativem Stress führen. Hierarchische Unsicherheit und Angst vor Konfrontation spielen hier eine große Rolle, ebenso fehlendes Einfordern von Rückmeldungen, kein Abgleich von gegenseitigen Erwartungen und mangelnde Zielvorstellungen. Diese Bereiche haben einen sehr großen Einfluss auf die tägliche Arbeit und die Zufriedenheit damit.

Was kann jede bzw. jeder Einzelne in solchen Situationen machen?

Stressempfinden, sowohl in positive als auch negative Richtung, ist sehr individuell. Insofern ist es wichtig, regelmäßig zu reflektieren, welche Situationen einen in einen unangenehmen Zustand versetzen. Wenn ich die Stressoren identifiziert habe, kann ich mir überlegen, inwieweit diese zu verändern oder abzustellen sind. Ist beides nicht möglich, kann ich versuchen, meine Situationsbewertung zu verändern. Ich kann hier nur dafür plädieren, die Möglichkeit der Veränderung gedanklich zuzulassen. Wenn ich Wünsche oder Sorgen habe, diese aber nicht kommuniziere, kann ich nicht auf Besserung hoffen. Das gilt übrigens für beide Seiten. Oft ist das Ansprechen von Problemen sehr viel einfacher als gedacht. Stellt sich nach einem solchen Gespräch heraus, dass es keine Chance auf Veränderung gibt, weiß man zumindest, woran man ist.

Kommunikation ist also alles?

Kommunikation ist viel. Um grundsätzlich die eigene Lebensqualität zu verbessern und die Gesundheit zu fördern, ist es gerade bei einem anspruchsvollen Job wichtig, auch Zeiten der Regeneration sicher zu stellen. Und wenn es nur ein Spaziergang um den Block in einer sonst nicht existenten Mittagspause oder eine Kurzmeditation im Büro ist. Selbst wenn Dauerstrom nicht im Burnout endet, senkt er mittelfristig die Leistungsfähigkeit. Ebenso wichtig sind Hobbies und ein privates soziales Netzwerk. Hier kommt es stärker auf Qualität als auf Quantität an.

Es ist wie in jeder Beziehung:

Ohne Kommunikation stockt es irgendwann. Diese Prämisse gilt auch für das Berufsleben, wie Diane D. Manz im Interview erklärt – gerade dann, wenn es um so stressige Berufe wie die eines Anwalts geht.

Die Fragen stellte Christoph Berger

Diplom-Psychologin **Diane D. Manz** ist Business- und Burnout-Coach und berät Privatpersonen und Unternehmen zu Kommunikation, Führung, Vielfalt & Einbindung sowie Stressmanagement & Burnout-Prävention. Sie blickt zudem auf 17 Jahre Erfahrung im Personalbereich zurück, 13 Jahre davon leitete sie die Personalabteilung einer internationalen Großkanzlei. Heute ist sie Inhaberin von brandung | coaching & consulting mit Büros in Gießen und Frankfurt am Main.

 <https://brandung-consult.com>

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:

ARNECKE SIBETH DABELSTEIN	bakertilly	BEITEN BURKHARDT	BRYAN CAVE LEIGHTON PAISNER	Bundesamt für Verfassungsschutz	Bundesministerium der Finanzen	Bundeswehr
Bundeszentralamt für Steuern	COVINGTON	Deloitte.	fieldfisher	Flick Gocke Schaumburg	FOM Fachhochschule für Technik und Management University of Applied Sciences	GW Graf von Westphalen
HESSEN Hessesches Ministerium der Finanzen	HESSEN Hessesches Ministerium der Justiz	HESSEN Hessesches Ministerium des Innern und für Sport	HEUKING KÜHN LÜER WOITK	Kohlhammer	LIDL	MAYER BROWN
PaulHastings	pwc	TalentRocket LAW	THE UNIVERSITY OF SYDNEY	Weitere Aussteller finden Sie unter: www.juracon.de		

Ansprechpartnerin für interessierte Kanzleien und Unternehmen:
Carissa Marx · cma@iqb.de · 069 / 79 40 95-16

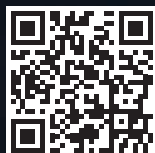
www.juracon.de

Medienpartner:

karriereführer

Veranstalter:

IQB.de
CAREER SERVICES



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
