

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen

karrierefuehrer recht



Vol. 1.2021 03/2021-08/2021
Web: www.karrierefuehrer.de/recht
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
#kf_recht

#kf_recht

Amtsgericht 4.0

Klimawandel

ÖKOnomie

Betreuungsrecht

Virtuelle Gerichtsverfahren

Automatisiertes Vertrauen

Ghosting

Rechtsanwaltsvergütung

Gewalt am Arbeitsplatz

Inklusion

Mobiles Arbeiten

Nina Katrin Straßner

Rechtsanwältin und
Diversity-Chefin bei SAP

Dr. Holger Pressel

AOK Baden-Württemberg

Dr. Dirk Gratzel

Projekt Green Zero

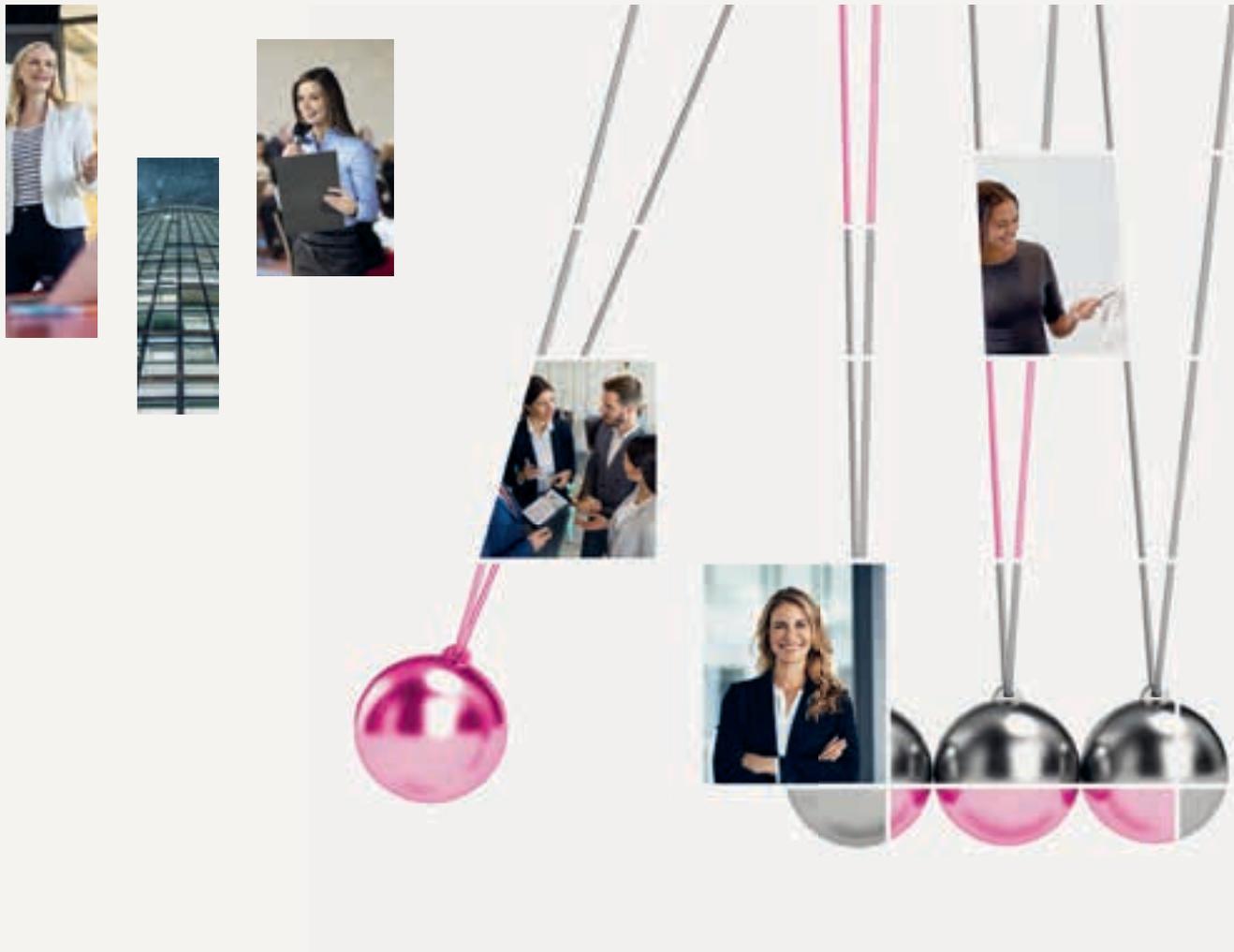
Update jetzt!

Die Kanzlei der Zukunft



Great change is here.

Linklaters



WOMEN@LINKLATERS

Neue Impulse setzen

Bei Fragen zur Seite stehen, neue Perspektiven aufzeigen und Impulse setzen – in unserem Programm Women@Linklaters begleiten erfahrene Anwältinnen unsere Nachwuchsjuristinnen und Neueinsteigerinnen auf ihrem persönlichen Karriereweg. Bekommen Sie aus erster Hand einen Einblick, wie der Arbeitsalltag einer erfahrenen Anwältin aussieht und welche Herausforderungen sie wie meistert.

Werden Sie Teil von Women@Linklaters und lernen Sie an der Seite Ihrer Mentorin die Welt einer globalen Wirtschaftskanzlei kennen!

Weitere Informationen über Women@Linklaters finden Sie unter career.linklaters.de/referendariat oder career.linklaters.de/berufseinstieg.

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

Willkommen.

Liebe Leser*innen,

wer sich das Arbeitsumfeld von Jurist*innen in den letzten Jahren genauer angesehen hat, wird festgestellt haben, in welchem fundamentalem Wandel sich die Rechtsbranche befindet. Die Digitalisierung war und ist dafür ein Treiber. Legal Tech-Unternehmen und der Einsatz digitaler Technologien sind Beispiele dafür. Corona wirkt in diesem Veränderungsprozess nochmals wie ein Beschleuniger. Vermehrt werden Home-Office-Ansätze eingeführt. Oder, wie es im Text „Akte Klimawandel“ auf Seite 20 heißt: Dieses „agile working“ beinhaltet nicht nur den Aspekt „Home Office“, sondern bedeutet eher „Wo auch immer“. Wobei: Die Lösung wird nicht vollkommen unabhängig und flexibel sein können. Vielmehr wird es darum gehen, ein hybrides Modell zu etablieren (S. 40), das ein Gleichgewicht zwischen dem „Wo auch immer“ und der Arbeit im Büro herstellt.

Der karrierefürher 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 karrierefürher-Team

making of ...



Foto: AdobeStock/ phoniamaipphoto

08

Update jetzt!

Wie sieht die Kanzlei der Zukunft aus, wie wird sich die Arbeit dort verändern? Und welche Rolle nimmt die Digitalisierung dabei ein? #kf_recht

16

Nina Katrin Straßner

Die Diversity-Chefin von SAP im Interview: „Das, was wir innerhalb der Judikative machen, passiert ja nicht im luftleeren Raum, sondern ist immer ein Spiegel des Zeitgeistes und beeinflusst ihn auch.“



Foto: Benjamin Held



PODCAST-TIPP

Talking Legal Tech

Im Podcast des Legal Tech Lab Cologne wird über Legal Tech gesprochen, um Rechtstechnologien und Technologierecht erfahrbar zu machen.

<https://anchor.fm/legaltech>

30

Automatisiertes Vertrauen

Die Entwicklung eines automatisierten und dynamischen Vertrauensagenten.



Foto: AdobeStock/Igor

BEHIND THE SCENE

Dass Legal Tech und der Dienstleistungsgedanke bei Kanzleien an Bedeutung zunehmen, zeigte sich unserem Autor André Boße beim Besuch der Kanzlei-Homepages. Boten diese früher häufig nur grundlegende Informationen und Kontaktmöglichkeiten, stecken die Online-Angebote heute voller Services, Blogs sowie in manchen Fällen sogar Tools, mit denen potenzielle Mandanten ihr Anliegen prüfen und einordnen können. So werden aus digitalen Visitenkarten erste Anlaufstellen, an denen die Beratung bereits beginnt.

ROLAND RECHTSREPORT 2021

Laut dem ROLAND Rechtsreport 2021 genießt das deutsche Rechtssystem nach wie vor ein hohes Vertrauen unter den Bürgerinnen und Bürgern: 71 Prozent der Befragten haben sehr oder ziemlich viel Vertrauen in die Gesetze, 66 Prozent in die Gerichte. Auf einen besseren Wert kommen nur kleine und mittlere Unternehmen und die Polizei. Dennoch wird auch Kritik am Rechtssystem geäußert: 83 Prozent der Befragten haben den Eindruck, dass Verfahren zu lange dauern, 74 Prozent halten die Gerichte für überlastet.

Dossiers:

Transformation der Arbeitswelt

Digitalisierung

Künstliche Intelligenz

Menschlichkeit

Frauen in Führung

Weiterlesen unter www.karrierefuehrer.de

POST-CORONA-VISION

Das karrierefuehrer-Team hat vor dem Hintergrund der Corona-Krise den Webchannel „Post-Corona-Vision“ aufgebaut. Aufgezeigt werden darin unter anderem, wie sich die Arbeitswelt während und nach der Corona-Krise verändern wird. Und es geht um die Frage: In welcher Gesellschaft wollen wir leben?

Mehr unter www.karrierefuehrer.de/post-corona-vision

ERLEBEN

Am 4. Mai 2021 findet in Frankfurt am Main die Deutsche Compliance Konferenz als Hybridkonferenz statt. Das bedeutet: Alle Themen werden, falls nicht untersagt, vor Ort präsentiert. Darüber hinaus werden sie aber auch per digitalem Livestream übertragen.

<https://bit.ly/3psWePv>



BEYOND: FAKTEN GEGEN FAKES!

Die bekannte Wissenschaftsjournalistin Dr. Mai Thi Nguyen-Kim untersucht mit analytischem Scharfsinn und unbestechlicher Logik brennende Streitfragen unserer Gesellschaft. Mit Fakten und wissenschaftlichen Erkenntnissen kontert sie Halbwahrheiten, Fakes und Verschwörungsmythen – und zeigt, wo wir uns mangels Beweisen noch zurecht munter streiten dürfen.

Für ihre Arbeit als Wissenschaftsjournalistin erhielt Nguyen-Kim 2020 zahlreiche Auszeichnungen. So wurde sie unter anderem Gewinnerin des Goldenen Kamera Digital Award 2020 in der Kategorie Best of Information, das Medium Magazin ernannte sie zur Journalistin des Jahres und sie erhielt den Preis der Deutschen Akademie für Fernsehen in der Kategorie Fernsehunterhaltung für Quarks.

Dr. Mai Thi Nguyen-Kim: Die kleinste gemeinsame Wirklichkeit.
Droemer Knauer 2021, 20 Euro.

06 kuratiert

08 Top-Thema

Update jetzt!

16 Top-Interview

Unser Gespräch mit „Juramama“ **Nina Katrin Straßner**
Rechtsanwältin und Diversity-Chefin bei SAP

Special Klimawandel

20 Akte Klimawandel

22 Nachhaltigkeit bedeutet Zukunftsfähigkeit

24 Optimismus angebracht?

Rechtsgebiete

26 Betreuungsrecht

Post-Corona

28 Virtuelle Gerichtsverfahren

Digitalisierung

30 Automatisiertes Vertrauen

Arbeitsrecht

32 Ghosting im Job

Diversity

34 Inklusion durch Sprache

Interview

36 Dr. Holger Pressel: „Nulltoleranz-Strategie gegenüber jeder Form von Gewalt“

Einsteigen

38 Wegweiser im Datenlabyrinth

Kulturwandel

40 Weiter mobil erreichbar?

Jur Inspiration

42 Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps

44 Bookmarks

48 Das letzte Wort hat **Dr. Dirk Gratzel**
Sein Thema: **die grüne Null**

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 dir? – Folge uns!

Facebook: [facebook.com/karrierefuehrer](https://www.facebook.com/karrierefuehrer)

Twitter: twitter.com/karrierefuehrer

Instagram: [instagram.com/karrierefuehrer](https://www.instagram.com/karrierefuehrer)

Unternehmen



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**BEITEN
BURKHARDT**

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

**CLIFFORD
CHANCE**

CLIFFORD CHANCE Partnerschaft mbB

C/M/S'
Law. Tax

CMS Deutschland



Ebner Stolz

IQB.de

IQB Career Services GmbH



Karrieretag Familienunternehmen

Kliemt.
ARBEITSRECHT

KLIEMT.Arbeitsrecht

KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

KÜMMERLEIN Rechtsanwälte & Notare

Linklaters

Linklaters LLP



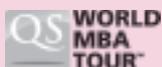
messe.rocks GmbH

metropolitan.

metropolitan Verlag
c/o Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG

CAREER Venture

MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH



QS Quacquarelli Symonds Ltd



Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH
c/o Bergische Universität Wuppertal



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 280 Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern an weltweit acht 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

● Projekt „Wachmann“

„Einbruchdiebstähle in Wohnungen und andere Gebäude sind seit Jahren ein Sicherheitsproblem“, sagt Klaus Albers, Projektkoordinator der Polizeidirektion Osnabrück. Daher untersucht seine Behörde im Projekt „Wachmann“ zusammen mit Forschenden der Universität Bonn und dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT), wie Router dazu dienen können, unbefugte Eindringlinge zu erkennen und eine Alarmierung auszulösen. Dazu sollen herkömmliche WLAN-Router eingesetzt werden, die im jeweiligen Gebäude auch unbekannte Mobilfunkgeräte von potenziellen Tätern erfassen. „Dadurch hat jeder Haushalt, der über einen WLAN-Router verfügt, die Möglichkeit, eine Art Alarmanlage nachzurüsten“, sagt Daniel Vogel, Mitarbeiter im Team von Prof. Dr. Michael Meier, Inhaber des Informatik-Lehrstuhls für IT-Sicherheit an der Universität Bonn. Weitere Infos unter: ➔ <https://www.uni-bonn.de>

● Forschungsprojekt „Amtsgericht 4.0“

Das Amtsgericht Ottweiler betreibt gemeinsam mit der Universität des Saarlandes und dem Saarländischen Ministerium der Justiz das Forschungsprojekt „Amtsgericht 4.0“. Bei dem Praxisprojekt geht es um die Untersuchung von technisch unterstützten Arbeitsabläufen innerhalb eines Amtsgerichtes mittlerer Größe. Gleichmaßen interessieren die rasanten Änderungen der Rechtswirklichkeit im Zeitalter der Digitalisierung. Schließlich geht es um die Schaffung eines passgenauen Aus- und Fortbildungskonzepts zu Fragen der Digitalisierung. Die Forschungsarbeit wird teilweise an Laborarbeitsplätzen und sodann im Echtbetrieb des Amtsgerichts Ottweiler geleistet. Weitere Infos unter: ➔ <https://bit.ly/3cHWHdO>

● Rechtsanwaltsvergütungsgesetz wurde angepasst

Am 18. Dezember 2020 hat der Bundesrat grünes Licht für die Anpassung der Vergütung nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) gegeben. Die Änderungen sind am 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Die Gebührenreform umfasst eine Kombination aus strukturellen Verbesserungen sowie einer linearen Anpassung von 10 Prozent (bzw. 20 Prozent im Sozialrecht). Weitere Infos unter: ➔ www.brak.de

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 Verbandswelt wagen? Dann sind Sie bei uns richtig! Wir freuen uns auf Sie. Nutzen Sie bitte unser Online-Bewerbungsformular. Bitte beachten Sie: Mit Einreichen Ihrer Bewerbung erklären Sie sich einverstanden, dass wir Ihre Unterlagen – auch elektronisch – erfassen und bis zu sechs Monate nach Besetzung der Stelle aufbewahren.

Rückfragen beantwortet Ihnen

Maria Schimmel | Referat Personal

Telefon: 030 / 2033-1121

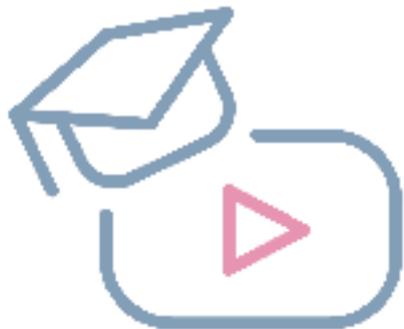




Update jetzt!

Der Rechtsmarkt wandelt sich, die Digitalisierung schreitet voran, Legal-Tech wird in bestimmten Bereichen zum Standard. Die Transformation des juristischen Berufs ist in vollem Gange. Kanzleien zeigen, welche neuen Geschäftsmodelle, Strukturen, Arbeitsteilungen und Vorgänge sich daraus entwickeln.

Ein Essay von André Boße



RICHTERBUND: MEHR TEMPO BEI DIGITALISIERUNG

Im Zuge des von der Pandemie ausgelösten Schubs bei der Digitalisierung fordert der Deutsche Richterbund (DRB) einen schnelleren Wandel der Justiz. „Die Ausnahmesituation der Corona-Pandemie hat Lücken in der IT-Ausstattung der Gerichte offengelegt, die es zu beheben gilt“, sagt DRB-Bundesgeschäftsführer Sven Rebehn. Das Verfahrensrecht lasse es bereits seit Jahren zu, dass Zivilprozesse online verhandelt werden können. Das komme insbesondere in einfacher gelagerten Standardfällen in Frage, doch ein Ausweichen darauf sei bislang häufig an fehlender Technik gescheitert.

Wie sieht sie aus, die Kanzlei der Zukunft? Wie arbeiten dort die Anwältinnen und Anwälte – und wer ist dort neben den Juristen noch tätig? Welche Formen der Kommunikation mit den Mandanten gibt es? Wie hoch ist der Grad der Digitalisierung – und welche Aufgaben werden von vollautomatischen Systemen übernommen, die mit Hilfe von Methoden der Künstlichen Intelligenz und Big Data die juristische Arbeit vereinfachen und den Service für die Mandanten erhöhen? Die digitale Transformation macht vor dem Rechtsmarkt nicht halt. Die Pandemie hat den Wandel zusätzlich verschärft, wobei sich die Branche einig ist: Ist Corona vorbei, gerät die Transformation nicht ins Stocken. Im Gegenteil: Die Dynamik bleibt hoch.

Gespräche mit Verantwortlichen aus Kanzleien mit verschiedenen Schwerpunkten und Ansätzen zeigen: Die Branche ist bereit, den Veränderungen gerecht zu werden. Eine Kanzlei, die beim Wandel voranschreitet, ist Chevalier Rechtsanwälte in Berlin. Das Geschäftsmodell fokussiert sich auf das Arbeitsrecht. Die Ansprache gilt Arbeitnehmern, die rechtliche Unterstützung bei einem drohenden Jobverlust suchen. Dabei hat sich die Kanzlei intern in verschiedene Bereiche aufgeteilt: Für die IT, die Kunden-Akquise oder auch die Kommunikation mit den Mandanten sind jeweils Fachkräfte verantwortlich. Die zehn anwaltlich Tätigen kümmern sich um die rein juristischen Aufgaben. Markus Hartung ist Gründer und Geschäftsführer der Kanzlei. Als Rechtsanwalt blickt er auf Stationen als Einzelanwalt, Anwalt und Partner in einer internationalen Großkanzlei, Rechtswissenschaftler sowie Strategieberater zurück. Für den Aufbau der ungewöhnlichen Struktur bei Chevalier hat er mit einer Regelannahme gebrochen – nämlich mit jener, nach der „Anwälte alles können – und alles besser. Die Erfahrung und ungezählte Mandantenzufriedenheitsstudien belegen das Gegenteil.“

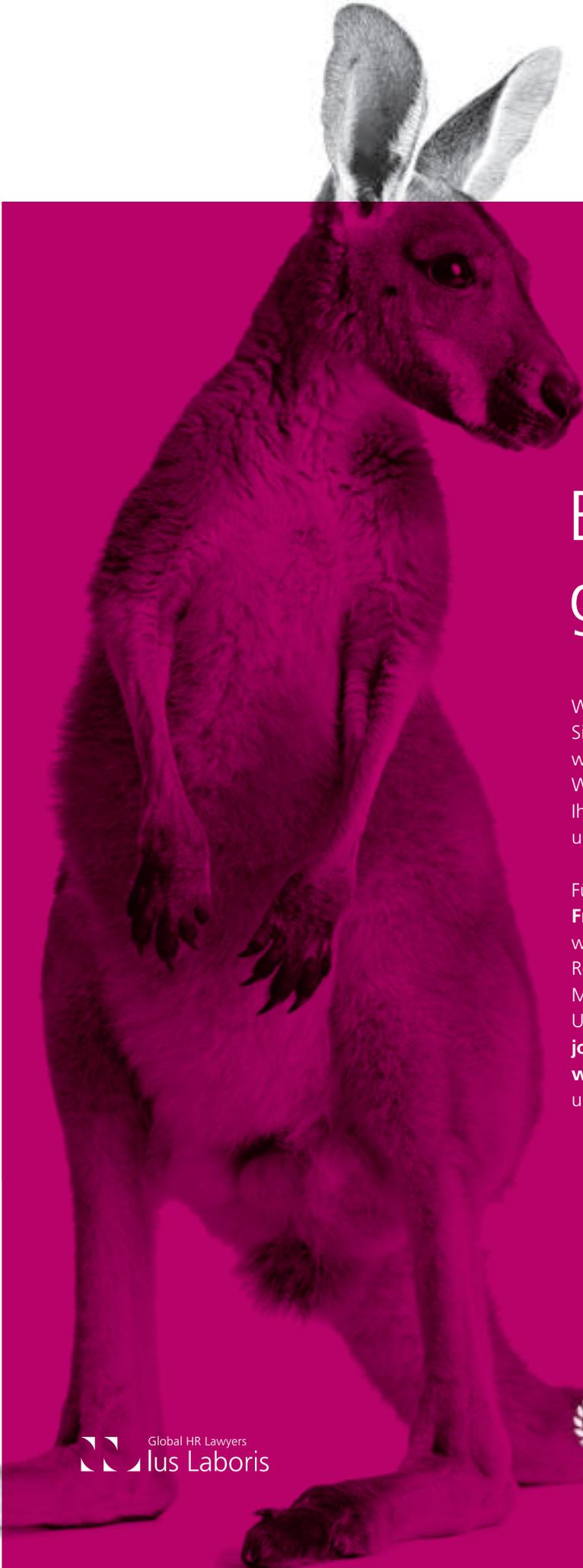
Fehlerkultur statt Hierarchien

Beim Aufbau der Kanzlei habe man daher als Team verschiedene Bereiche identifiziert und deren Zuständigkeiten anders geregelt. Dazu zählen: Kommunikation, Workflows, Technologie, Innovation, Produktentwicklung, Personalangelegenheiten sowie die allgemeine Organisation. „Unser

Modell erlaubt es, dass jeder das machen kann, was er am besten kann“, sagt Markus Hartung. „Das erhöht die Qualität der Arbeit und die Arbeitszufriedenheit.“ Positiver Nebeneffekt für die Juristen „Die Zusammenarbeit mit anderen Experten wirkt sehr beflügelnd.“ Was die Führungsstruktur betrifft, setzt Chevalier auf das Prinzip New Work: Flache Hierarchien, viel Eigenverantwortung, offene Raumkonzepte und informelle Umgangsformen. Diesen kulturellen Wandel spüren auch die potenziellen Mandanten, wenn sie die Homepage der Kanzlei besuchen: Die Juristen verzichten bei ihren Vorstellungen auf die Doktor- oder Professorentitel, stattdessen stellen sie sich mit ihren Vornamen vor. „Es gibt keine Hierarchien, aber eine Fehlerkultur“, sagt Markus Har-

„Die digitale Transformation macht vor dem Rechtsmarkt nicht halt. Die Pandemie hat den Wandel zusätzlich verschärft, wobei sich die Branche einig ist: Ist Corona vorbei, gerät die Transformation nicht ins Stocken. Im Gegenteil: Die Dynamik bleibt hoch.“

tung. „Wir sehen diesen neuen Weg als einen Dauerversuch der Balance zwischen Individualität und Rücksicht auf andere.“ Gearbeitet wird – wenn die Pandemie kein Home-Office nahelegt – in offenen Bürostrukturen. „Dadurch, dass wir unsere Anwälte nicht in Einzel- oder Doppelzimmern einsperren, entstehen automatisch Teams und Gruppenarbeit, sodass Neuankömmlinge sich schnell integrieren können“, sagt Markus Hartung. Wer für ein bestimmtes Projekt in Ruhe und alleine arbeiten will, der kann das tun. „Dass man sich diese Rückzugsmöglichkeiten aber suchen muss, ist etwas anderes und Neues, als in einem traditionellen Büro zurückgezogen zu sein – und sich die Kontakte suchen zu müssen.“ Der Grundzustand ist also die Offenheit, nicht die Verslossenheit.



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 Rechtsanwälte, Referendare und Wissenschaftliche Mitarbeiter (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.

LEGAL-TECH OHNE ANWALTSCHAFT?

Bereits 2019 hat das Justizministerium festgestellt, dass Legal-Tech-Portale, die Rechtsdienstleistungen anbieten oder erbringen, von einer Anwaltschaft betrieben werden müssen. Dies begrüßt der Deutsche Anwaltverein (DAV), der diese Positionierung seit jeher vertritt. „Sobald eine individuelle rechtliche Prüfung und Beratung stattfindet, muss dies der Anwaltschaft vorbehalten sein – allein aus Gründen der Qualitätssicherung und damit des Verbraucherschutzes“, heißt es in einer Mitteilung des DAV. Verbraucher könnten meist weder die Qualifikation eines selbsternannten Rechtsberaters noch die Qualität von dessen Leistung richtig einschätzen. Die Forderung des DAV: „Es darf keinen Rechtsdienstleistungsberuf unterhalb der Schwelle der Anwaltschaft geben.“



No-Code-Tools: weitreichend, aber anwenderfreundlich

Eng verbunden mit der Chevalier Rechtsanwalts-gesellschaft ist die Chevalier GmbH, eine Tochter des Fluggast-Entschädigungsdienstleisters Flightright. Als Technologieunternehmen entwickelt die Firma Legal-Tech-Anwendungen, die dann direkt auch der Anwalts-gesellschaft zur Verfügung stehen. So lassen sich zum Beispiel über Schnell-Checks auf der Homepage Kündigungen und Aufhebungsverträge prüfen sowie Abfindungen kalkulieren.

„Für den juristischen Nachwuchs werde es daher darauf ankommen, einerseits die persönliche Expertise in sich wandelnden Umfeldern zu nutzen, andererseits ein Know-how für ein effizientes Management großer Datenmengen aufzubauen.“

Im Düsseldorfer Büro der internationalen Kanzlei McDermott Will & Emery wenden die Juristen Legal Tech Tools vor allem in den Bereichen Dokumentenautomatisierung und -analyse sowie Entscheidungsautomatisierung an. „Dokumente, die im Kanzleialltag immer wieder erstellt werden müssen, werden durch geeignete Software automatisiert, zentral gemanagt und sodann in kürzester Zeit generiert“, sagt Jens Ortmanns, Partner sowie Leiter der europäischen Praxisgruppe Immobilienwirtschaftsrecht. Dadurch ergebe sich eine klar erkennbare Effizienz- und Qualitätssteigerung. Im Bereich der Dokumentenanalyse lasse sich eine solche insbesondere im Bereich der Due-Diligence-Prüfung erreichen. Zum Einsatz kommen hier Programme, die mit Elementen der Künstlichen Intelligenz arbeiten.

Die Mitarbeiter nutzen dabei so genannte No-Code-Tools, „also durchaus weitreichende Anwendungen, für die jedoch keine Programmierkenntnisse notwendig sind“, wie Ortmanns sagt. Beispiele hierfür seien Programme wie Lawlift

und Bryter: „Mit ihnen lassen sich schnell erhebliche Umsetzungserfolge erreichen, was den Vorteil hat, dass wir niedrigschwellig eine Verknüpfung anwaltlichen Wissens und anwaltlicher Erfahrung mit der eigentlichen Programmierung erreichen.“ So war es der Kanzlei gelungen, zu Beginn der Corona-Krise innerhalb weniger Tage ein Tool für Förderhilfen-Anträge zu entwickeln, mit dessen Hilfe Unternehmen das für sie geeignete staatliche Förderprogramm ausfindig machen konnten. Wann sich Legal-Tech anbietet? „Vor allem dann, wenn es um eine große Zahl gleichgelagerter oder regelmäßig wiederkehrender Arbeitsaufträge geht und man auf einen gewissen Erfahrungswert aus vergangenen Aufträgen zurückgreifen kann. Sprich: im Bereich der ‚commodity work‘“, sagt der Partner – und ergänzt: „Die spezialisierte Individualberatung kann dadurch unterstützt aber nicht ersetzt werden.“

Wirtschaftsrecht: Trends erkennen bleibt Anwaltsaufgabe

Hier komme es auf die gewachsene individuelle Erfahrung sowie das persönliche juristische Urteilsvermögen an. „Das sind Themen, die im Vertrauensbereich liegen und die Rechtsberatung der Anwältin oder des Anwalts als ‚trusted advisor‘ erfordern.“ Auch das Erschließen neuer Rechtsthemen sowie Trends bleibe eine Sache der persönlichen Arbeit – „gerade im dynamischen Bereich des Wirtschaftsrechts treten solche stetig auf“. Für den juristischen Nachwuchs werde es daher darauf ankommen, einerseits die persönliche Expertise in sich wandelnden Umfeldern zu nutzen, andererseits ein Know-how für ein effizientes Management großer Datenmengen aufzubauen. Wer das zusammenbringt, dem gelingt es auch, eine Kompetenz zu erhalten, die in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen wird, wie Jens Ortmanns sagt: „die Erstellung besser kalkulierbarer Kostenstrukturen“.

Wie aber gelingt es den Kanzleien, die neuen Werkzeuge im laufenden Betrieb zu implementieren? „Vor dem Einsatz von Legal Tech-Tools stand die Erfassung der Ist-Situation“, beschreibt Lars Kuchenbecker, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei der auf Mandanten aus dem Mittelstand fokussierten Stuttgarter Kanzlei Menold Bezler. Die Kanzlei habe bestehende Prozesse analysiert, strategische Aufgaben

**EBNER
STOLZ**

**WIRTSCHAFTSPRÜFER
STEUERBERATER
RECHTSANWÄLTE
UNTERNEHMENSBERATER**



**KEIN JOB,
DER MICH BINDET.**

ABER EINER, DER MICH FESSELT.

Wir wollen Mitarbeiter (m/w/d), die vor Begeisterung in die Luft gehen. Denn kein Job ist schöner als der, den man leidenschaftlich macht. Jetzt mit uns abheben!

karriere.ebnerstolz.de

A member of
Nexia
International



JUSTIZ UND ALGORITHMEN

Richterliche Rechtsfindung ist fehleranfällig. Was unspektakulär klingt, belegen neuere empirische Daten eindrucksvoll. Durch Rationalitätsschwächen kann es zu Verzerrungen und jedenfalls dazu kommen, dass sachfremde Aspekte einfließen. Können Algorithmen und „Künstliche Intelligenz“ dazu beitragen, dass gerichtliche Entscheidungen „rationaler“ werden? Überlegungen zur Automatisierung im Recht sind nicht neu, müssen aber aufgrund neuer technischer Möglichkeiten und Erkenntnisse zur Entscheidungsfindung neu gedacht werden. Eine vollständige Automatisierung scheidet allerdings aus. Einzelfallgerechtigkeit zu gewährleisten, ist in vollautomatisierten Verfahren nicht möglich. Neben technischen sind es zuvorderst verfassungsrechtliche Hürden, die einem solchen Vorhaben Grenzen setzen. Ein Verbot algorithmenbasierter Unterstützungssysteme ist dem Grundgesetz indes nicht zu entnehmen. Sofern es gelingt, den Systemen rechtsstaatliche Funktionsweisen einzuhauchen, können neue Technologien die richterliche Rechtsfindung sinnvoll unterstützen.

David Nink: Justiz und Algorithmen. Duncker & Humblot 2021, 119,90 Euro

von operativen abgegrenzt. „Erst danach haben wir uns für eine Legal Tech-Lösung entschieden. Wichtig dabei war und ist, die Lösung auf die Kanzlei- und Arbeitsabläufe abzustimmen, damit alle in der Lage sind, diese Produkte auch tatsächlich in ihren individuellen Workflow einzubauen.“

Rolle als Sparringspartner

Die Aufgabe des Anwalts sei es dabei, den seit Jahren steigenden Erwartungen an „schnelle, pragmatische und auf das Unternehmen zugeschnittene“ Beratung gerecht zu werden. „Um Entscheidungsprozesse zu begleiten und Lösungen für oftmals rechtliches Neuland zu entwickeln,

bedarf es mehr als einer Software zur Dokumentenprüfung oder Vertragsgestaltung“, sagt Kuchenbecker. Hier sei der Anwalt als Berater gefragt: „Er ist in der Lage, komplexe Projekte in verschiedenen Lösungsszenarien gemeinsam mit der Geschäftsleitung zu durchdenken und die Entscheidung am Ende mitzutragen.“ Dazu zählte auch die Kompetenz, die geplante Strategie im Vorfeld kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls Alternativen vorzuschlagen. Lars Kuchenbecker versteht seine Arbeit hier auch als jemand, der neben seiner Rolle als Rechtsberater auch als „Sparringspartner und Manager vor allem bei komplexen Projekten“ auftritt. Digitale Methoden kommen auch hier ins Spiel: „Wir optimieren Prozesse durch technische Unterstützungen, etwa mit FTAPI-Lösungen für einen absolut sicheren Datentransfer oder elektronische Vergabeverfahren.“ Worauf es bei dieser Balance aus Rechtsberatung und digitaler Anwendung besonders ankomme, sei Flexibilität: „Die Dinge drehen sich immer schneller“, sagt Lars Kuchenbecker, „das gilt für uns, den Rechtsdienstleistungsmarkt, aber auch für unsere Mandanten und deren Geschäftsbereiche.“ Sich immer wieder neu einzustellen, dabei auf sich ändernde rechtliche Rahmenbedingungen zu reagieren, darauf komme es an. Was zu großen Herausforderungen für juristische Nachwuchskräfte im Jahre 2021 führt: Sich ständig neu einem Update zu unterziehen, ohne dabei in Sachen Kernkompetenz Kompromisse einzugehen.

Die Aufgabe des Anwalts sei es dabei, den seit Jahren steigenden Erwartungen an „schnelle, pragmatische und auf das Unternehmen zugeschnittene“ Beratung gerecht zu werden. „Um Entscheidungsprozesse zu begleiten und Lösungen für oftmals rechtliches Neuland zu entwickeln, bedarf es mehr als einer Software zur Dokumentenprüfung oder Vertragsgestaltung“, sagt Kuchenbecker.



BUCHTIPP

Legal Tech-Strategien für Rechtsanwälte

Das Fachbuch „Legal Tech-Strategien für Rechtsanwälte“ behandelt die berufsrechtlichen Möglichkeiten und Grenzen sowie den regulatorischen Rahmen (wie datenschutz-, haftungs-, versicherungs- und steuerrechtliche Fragen) anwaltlicher Legal Tech-Strategien und regt seine Nutzer*innen an, berufsrechtskonforme Legal Tech-Strategien zu entwickeln und damit rechtssicher Chancen am lukrativen Markt für digitale Rechtsdienstleistungen für sich zu nutzen. Behandelt werden unter anderem die Möglichkeiten und Grenzen nach anwaltlichem Berufsrecht, die Zusammenarbeit mit Legal Tech-Anbietern, datenschutzrechtliche Anforderungen, haftungs- und versicherungsrechtliche Aspekte, Sanktionen sowie steuerrechtliche Aspekte. Außerdem zeigen die Autor*innen einen Ausblick auf.

Remmert: Legal Tech-Strategien für Rechtsanwälte. C.H.Beck 2020, 89 Euro.

#Karriere-Freeclimber?

- Unsicher, ob du weiter studieren willst?
- Vom 1. Zweifel zur 2. Chance: Entdecke neue Möglichkeiten.
- Du hast dein Studium bereits abgebrochen?
- Für deinen persönlichen Neustart:
www.karrierefuehrer.de/neustart



Die Juramama.

Mehr als zehn Jahre lang war Nina Katrin Straßner als Fachanwältin für Arbeitsrecht tätig. Parallel dazu entwickelte sie den Blog „Juramama“, auf dem sie über Gender-Vielfalt und Ungerechtigkeiten schrieb – ein Thema, das sie mit ihrem Buch „Keine Kinder sind auch keine Lösung“ vertiefte. Heute ist sie Diversity-Chefin bei SAP. Im Interview erzählt sie, was diese neue Position mit Jura zu tun hat, warum die großen Kanzleien sich mit Gender-Vielfalt schwertun und warum der Anwaltsberuf zu den schönsten Jobs der Welt zählt – obwohl sich das Fluchen vor Gericht verbietet. Die Fragen stellte André Boße.

„Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG ist eine gute Sache, wird aber in den Gerichtssälen sehr belächelt.“

Nina Katrin

Straßner



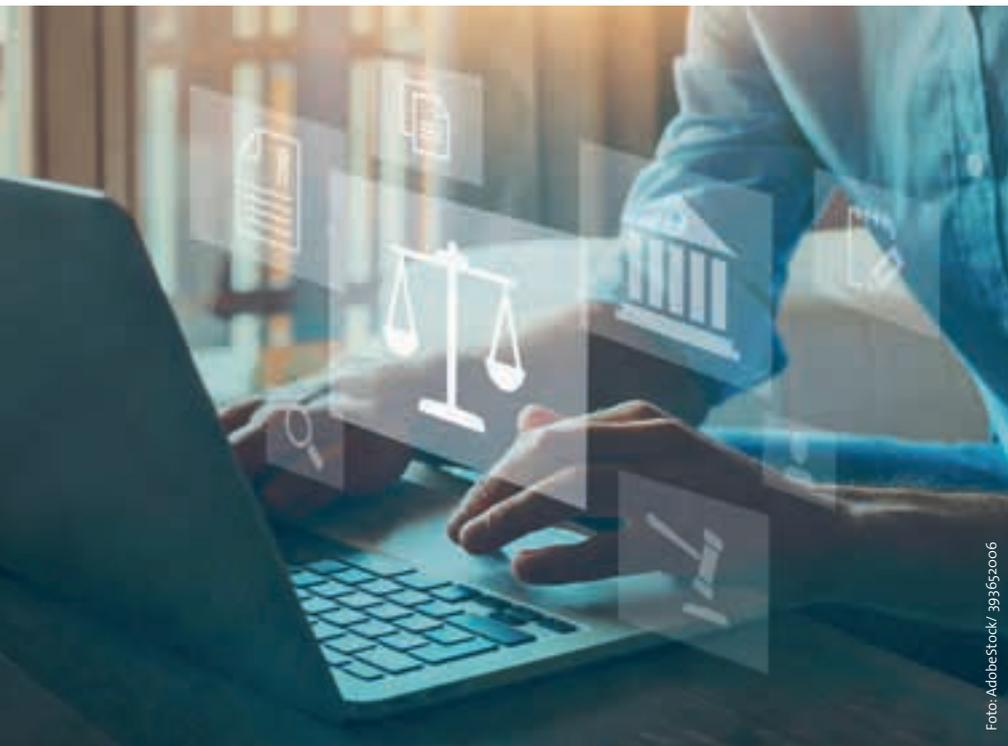


Foto: AdobeStock/ 393652006

„Arbeitsrecht muss man praktizieren, sonst ist man schnell abgehängt. Es ist bereits unheimlich viel möglich und gleichzeitig viel regelbar – es fehlt nur an der Durchsetzungskraft.“

Frau Straßner, Sie sind seit 2019 Head of Diversity & People Programs der SAP für Deutschland. Inwieweit hat diese Position noch etwas mit juristischem Arbeiten zu tun?

Das habe ich mich vor dem Wechsel aus einer Kanzlei in ein Großunternehmen auch gefragt, bis ich feststellte, dass Human Resources-Abteilungen ein wahrer Tummelplatz für Juristen sind. Nur brauchen diese eben einen ganz anderen Teil der erlernten Fähigkeiten – diesen aber öfter. Wir haben ein extrem gutes Handwerkzeug mitbekommen. Mit meiner anwaltlichen Arbeit und meinem Alltag hat das, was ich jetzt mache, aber tatsächlich kaum noch was zu tun. Ich zehre allerdings von den Mandaten und Problemlösungsstrategien, die ich in den vergangenen Jahren außerhalb eines Unternehmens bearbeitet habe.

Im Klappentext Ihres Buches „Keine Kinder sind auch keine Lösung“ heißt es sehr schön: Als Anwältin könnten Sie vor Gericht nur sagen: „Diese Auffassung entbehrt jeglicher Grundlage“ – und leider nie: „F*ck you very much!“ Bei Ihrer Arbeit als Juristin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht: Wann hätten Sie diesen Fluch regelmäßig besonders gerne ausgesprochen?

Das kennt doch glaube ich jede*r in jedem Beruf: Manchmal sagen diese vier Worte alles, was an manchen Stellen zu sagen ist. Dann atmet man ein und aus – und schießt mit den juristischen Fakten sachlich zurück. Wobei man sich freut, als Anwalt oder Anwältin eben nicht hilflos zu sein. Regelmäßig wirklich aufgeregt habe ich mich eigentlich nur, wenn ich bei einem Mandat nicht mit der anwaltlichen Vertretung auf der Gegenseite zu tun hatte. Denn das sind Profis, alles ordnet sich, man kommt vorwärts. Davor ist es oft unfassbar nervig und teilweise schockierend, was manche Führungskräfte oder auch Arbeitnehmende meinen, sich in einem Arbeitsverhältnis erlauben zu können. Es raubt professionelle Zeit, um Lösungen zu finden, die rechtlich bereits glasklar sind. Wenn ich ein vierseitiges Antwortschreiben bekam, mit der Grundaussage: „Im Bewerbungsgespräch haben wir aber ganz klar gefragt, ob Frau Schultze schwanger ist. Hier hat sie bereits gelogen. Damit ist unser Vertrauensverhältnis erschüttert und die Kündigung in der Probezeit natürlich vollkommen okay.“ Nun, in einem solche Fall sagt man diese vier Worte aus dem Klappentext still und langsam. Dann reicht man eine Klage ein, die auf eine einzige Seite passt. Das ist ein gutes Gefühl.

Das Buch erschien vor vier Jahren. Wie beurteilen Sie, was sich seit dieser Zeit entwickelt hat, gibt es heute mehr Recht und Beistand für Familien?

Es tut sich schon viel, allerdings musste das Buch bis heute bei einer neuen Auflage noch nicht angepasst werden. Das stimmt schon nachdenklich. Der Fokus muss aus meiner Sicht viel stärker auf die Väter gerichtet werden, denn echte Vereinbarkeit geht nur gemeinsam. So lange Väter keine Elternzeit nehmen, weil sie befürchten, dann nicht mehr ernst genommen zu werden, oder aber wenn ihre Elternteilzeitanträge mit diskriminierenden Begründungen abgelehnt werden können, ohne arbeitsrechtliches Risiko, dann kommen wir nicht weiter.

Ist denn das Recht bei Themen wie Gender Gap und Vielfalt so aufgestellt, dass es den Wandel zu unterstützen vermag?

Ja. Das Arbeitsrecht ist ja ein kaum kodifiziertes Rechtsgebiet, das macht es vermutlich zum agilsten unter seinen Geschwistern. Das ist Fluch und Segen. Arbeitsrecht muss man praktizieren, sonst ist man schnell abgehängt. Es ist bereits unheimlich viel möglich und gleichzeitig viel regelbar – es fehlt nur an der Durchsetzungskraft. Es hängt noch immer sehr viel davon ab, ob

jemand rechtsschutzversichert ist, um gerichtlich beispielsweise feststellen lassen zu können, ob eine Befristung tatsächlich rechtmäßig war. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG ist eine gute Sache, wird aber in den Gerichtssälen sehr belächelt.

Sollte es überhaupt die Aufgabe des Rechts sein, sozialen Wandel zu fördern?

Ich glaube, es ist sogar eine wesentliche Aufgabe. Das, was wir innerhalb der Judikative machen, passiert ja nicht im luftleeren Raum, sondern ist immer ein Spiegel des Zeitgeistes und beeinflusst ihn auch. Es ist zutiefst menschlich, und wir sind soziale Wesen in einem gesellschaftlichen Konstrukt. Das Nachtarbeitsverbot

„In Zeiten jedoch, in denen Kanzleien ihre wirtschaftliche Macht und den Erfolg aus Beratungen und Strategien ziehen, die eine ganz diverse Gesellschaft und komplexe Vorgänge in einem globalen Setting betreffen, ist es – sagen wir – unklug, auf eine vielfältige Perspektive zu verzichten.“

für Frauen war ein rechtliches Konstrukt, auch die Entgelttransparenz oder arbeitgeber- oder arbeitnehmerische Auskunftspflichten. Das ist doch das, was unsere juristische Ausbildung so spannend und wichtig macht. Ich würde mich gerade wieder aus ganzem Herzen für dieses Studium entscheiden!

Die Belegschaft großer Kanzleien ist – insbesondere in der Partnerstruktur – ähnlich männerdominiert wie das Top-Management in Unternehmen.

Welche Strukturen und Begebenheiten begünstigen das?

Hier spiegeln sich die starken Rollenklischees der Gesellschaft wider, die dann in einer ungunstigen Spirale auf verkrustete Strukturen in den Kanzleien treffen. Junge Juristinnen spazieren 2021 in die Kanzleitären, gründen eine Familie – und dann wird es halt haarig. So flexibel wie so manche große Unternehmen, sind die Kanzleien noch nicht, da sind keine Betriebsräte unterwegs, die mal ausprobieren, was so alles geht. Das Thema kommt heute aber auch dort an. Es werden Frauen gesucht und auch gezielt angesprochen. Nur wird selten der zweite Schritt gemacht, nämlich

sich nach einer Ablehnung zu fragen: Warum lehnt sie denn ab? Welchen Teil des „Warum“ können wir beeinflussen? Sind wir ein attraktiver Arbeitgeber für die Strukturen, in denen wir leben, und fragen wir die Talente, die zwei Kinder haben: „Was brauchst du um dir die Partnerschaft hier zuzutrauen und daran Freude zu haben?“.

Welche Folgen hat es für Unternehmen und Kanzleien, wenn die Führungsebenen in Sachen Vielfalt deutlich hinter der gesellschaftlichen Heterogenität zurückfallen?

Homogene Teams wirken unheimlich effizient. Alle sind sich schnell einig, alle bewerten den Sachverhalt und die

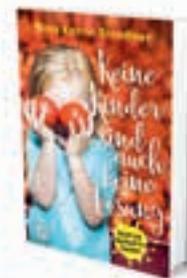
Lösungsstrategien aus einer ähnlichen Brille. In Zeiten jedoch, in denen Kanzleien ihre wirtschaftliche Macht und den Erfolg aus Beratungen und Strategien ziehen, die eine ganz diverse Gesellschaft und komplexe Vorgänge in einem globalen Setting betreffen, ist es – sagen wir – unklug, auf eine vielfältige Perspektive zu verzichten. Die Dienstleistung ist einfach qualitativ nicht so stabil, wie es bei einem heterogenen, hochqualifizierten Team der Fall wäre.

Wenn Sie auf Ihren persönlichen Berufsweg schauen, an welche zentralen Entscheidungsmomente erinnern Sie sich zurück, und wer hat Ihnen damals Impulse gegeben, Ihren Weg zu gehen?

Es war immer derselbe Moment, immer wieder, der eine Veränderung gebracht hat: Mich nicht für die konformen Alternativen zu entscheiden. Mir hat das gut getan. Ich war immer von guten Freunden umgeben, die mich so ehrlich es möglich war, liebevoll gespiegelt haben. Die mich angefeuert oder auch mal gebremst haben, sodass ich zwar Respekt, aber nie wirklich Angst hatte, mich zu verzocken. Mal sehen, wie lange das noch gut geht.

Zur Person

Nina Straßner studierte Rechtswissenschaften in Dresden und Kiel, dazu außerdem in Sydney (Australien) und Stellenbosch (Südafrika). Seit 2008 ist sie Rechtsanwältin, seit 2015 Fachanwältin für Arbeitsrecht. Weil ihr das Thema Kommunikation liegt, absolvierte sie eine Zusatz-Ausbildung zur Anwaltsmediatorin. Nina Straßner tritt regelmäßig als Speakerin auf Karrieremessen und Podiumsdiskussionen zu gesellschaftspolitischen Rechtsfragen auf. Auf ihrer Homepage „Juramama“ (www.juramama.de) schreibt sie einen viel gelesenen Blog für Eltern im rechtlichen Bereich. Seit Mitte 2019 ist sie bei SAP als Head of Diversity tätig. Nina Straßner hat zwei Kinder. Sie sagt, sie schlafe nur wenig – aber wenn, dann gut.



„Keine Kinder sind auch keine Lösung“

Durch den erfolgreichen Blog „Juramama“ wurde der Verlag Bastei Luebbe auf die Autorin Nina Straßner aufmerksam. 2017 entstand das Buch „Keine Kinder sind auch keine Lösung“, in dem sie aus persönlicher Sicht, aber mit politischer Sprengkraft über eine bis heute familienfeindliche Arbeitswelt schrieb, wobei das Buch nicht nur eine Problembeschreibung ist, sondern auch humorvolle Studie über das Themenfeld Kinder und Karriere. Das Buch wurde zum Bestseller; Nina Straßner erhielt daraufhin eine feste Kolumne im Magazin „Brigitte Mom“.

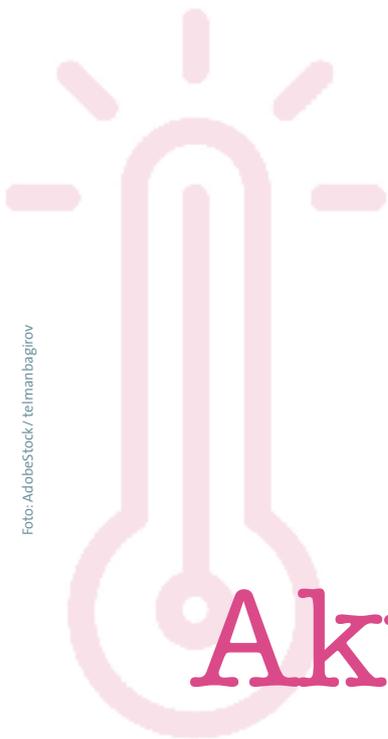


Foto: AdobeStock / teimanbagirov

Akte Klimawandel

Der Klimawandel ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, der sich alle zu stellen haben. Auch die Kanzleien beginnen, sich intensiver mit dem Thema auseinanderzusetzen – nicht nur auf Mandantenbasis. Auch intern vermehren sie die Initiativen und Projekte, CO₂-Emissionen und damit den ökologischen Footprint zu verkleinern.

Von **Christoph Berger**

Seit Sommer 2020 ist die Wirtschaftskanzlei Audalis Partner der Stadt Dortmund im Projekt „Emissionsfreie Innenstadt“. Ziel des Projekts ist es, die Treibhausgasemissionen im Straßenverkehr zu mindern. Dazu sollen die Menschen motiviert werden, möglichst viele Wege in die Dortmunder Innenstadt zu Fuß, per Fahrrad, mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder elektrisch angetrieben zurückzulegen und durch die Verringerung des Kfz-Verkehrs erhebliche positive Effekte für den Klimaschutz zu erreichen. „Wir unterstützen diesen Ansatz sehr gern“, erzählt Rechtsanwalt Dr. Eric Sebastian Barg, der die Aktion federführend vonseiten der Kanzlei begleitet. Wobei das Thema Mobilität und Klimaschutz schon länger aktiv angegangen wird. „Wir bieten unseren Mitarbeitern nicht nur ein kostenfreies Jobticket für den täglichen Arbeitsweg in öffentlichen Verkehrsmitteln an, wir unterstützen auch den Kauf von E-Bikes“, sagt Barg. Auf diese Weise steigere man nicht nur die Arbeitgeber-Attraktivität, sondern liefere auch einen Anreiz zu mehr Umweltschutz. Die erste konkrete Maßnahme aus der Teilnahme an „Emissionsfreie Innenstadt“ hatte sich dann auch ziemlich schnell ergeben. „Wir haben mit der Wirtschaftsförderung Dortmund einen Leihvertrag für ein Lastenfahrrad abgeschlossen“, erzählt Dr. Barg. Damit könnten bis zu 60 Kilogramm transportiert werden, der Fahrer werde durch einen Pedelec-Antrieb beim Treten unterstützt. „Wir möchten das Rad zum Beispiel für Gerichtsfahrten nutzen – oder wenn wir Mandanten Unterlagen liefern“, beschreibt Dr. Barg die Einsatzmöglichkeiten. Außerdem sei die Parkplatzsituation in der Dortmunder Innenstadt häufig schwierig, da sei man mit dem Fahrrad oft entspannter unterwegs, so der Anwalt. Für potenzielle Nachahmer*innen dürfte interessant sein: Das Bundesumweltministerium fördert seit dem 1. März 2021 Mikro-Depots und E-Lastenfahrräder im Rahmen der Nationalen Klimaschutzinitiative. Unternehmen soll so beim Umstieg auf eine zukunftsfähige und klimafreundliche Logistik geholfen werden.

Klimaschutzunterstützende Initiativen sind in der Welt der Kanzleien noch recht selten zu finden – zumindest was die Kommunikation derartiger Maßnahmen und Projekte betrifft. Und auch auf den Internetseiten der Kanzleien spielt das Thema des unternehmensinternen Klimaschutzes noch ein Schattendasein. Dabei, so heißt es vonseiten des Lösungsanbieters für Kanzleien, Soldan, würden in deutschen Büros jährlich rund 800.000 Tonnen Papier anfallen und etwa 26 Millionen Toner-Kartuschen verbraucht. Würden die Unternehmen konsequent auf Recyclingpapier zurückgreifen und wiederaufbereitete Kartuschen einsetzen, ließen sich zum Beispiel im Jahr 25,3 Milliarden Liter Wasser, 1,6 Milliarden Kilogramm Holz und 24.000 Tonnen Kunststoffmüll sparen. „Mit der Umstellung auf nachhaltige



Foto: AdobeStock / josttoeroe

Produkte können Kanzleien relativ einfach einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Dabei wollen wir ihnen helfen“, erklärt Soldan-Geschäftsführer René Dreske. Im Rahmen der „Soldan Initiative Nachhaltigkeit“ berät man daher Kanzleien, an welchen Stellen man im Kanzleialltag klug und wirtschaftlich auf umweltfreundliche Produkte umstellen und Ressourcen schonen kann.

Bereits seit 2015 leistet die internationale Wirtschaftskanzlei Pinsent Masons einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels durch einen verringerten kanzleiweiten Energieverbrauch. Damals wurden Ziele für 2020 beispielsweise zur Reduzierung des Stromverbrauchs formuliert. Oder wie Emissionen durch die Vielfliegerei reduziert werden können. Diese Ziele wurden bereits ein Jahr früher erreicht. „2020 sahen wir uns in der Lage, das Thema weiter auszubauen“, sagt Christian Lütkehaus, Rechtsanwalt, Partner und Leiter der Praxisgruppe Finance & Projects von Pinsent Masons in Deutschland. Dazu wurde die Climate Change Mitigation & Sustainability Gruppe geschaffen. „Zum einen können wir so den eigenen Footprint weiter sinnvoll reduzieren und im Rahmen der eigenen Tätigkeit einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten. Gleichzeitig können wir so aber auch mehr und mehr gegenüber Mandanten als kompetenter Berater und Ansprechpartner für Themen rund um Klimawandel und Nachhaltigkeit zur Verfügung stehen“, erklärt Lütkehaus.

In die neugegründete Initiative wurden vor allem junge Kolleginnen und Kollegen eingebunden, die das Thema sehr positiv aufnehmen. So wurde vereinbart, nur die nötigsten Flugreisen zu unternehmen und nach Möglichkeit auf digitale Kommunikationskanäle auszuweichen. „Bereits 2019 hatten wir eine No-

Menschen der Kanzlei setzt, initiiert ist sie von der ersten Führungsebene, auf Ebene des globalen Boards. „So sind wir auch Unterzeichner des United Nations Global Compact. Unternehmen bekennen sich dabei, die Nachhaltigkeitsziele der UN zu unterstützen“, so Christian Lütkehaus.

„Seit zwei bis drei Jahren versuchen wir zudem, so wenig Büroraum wie möglich zu haben. Seitdem setzen wir auf „agile working“. Jetzt, in Corona-Zeiten, zahlt sich das natürlich aus“, sagt Lütkehaus. Dieses „agile working“ beinhaltet nicht nur den Aspekt „Home Office“, sondern bedeute eher „Wo auch immer“.

Travel-Week organisiert, wo weltweit niemand geschäftlich reisen durfte – außer in besonders mandatsrelevanten Ausnahmefällen“, erzählt Christian Lütkehaus. Darüber hinaus wurden in den englischen Büros intelligente Lichtsysteme zur Reduzierung des Stromverbrauchs installiert oder die Mitarbeiter*innen werden motiviert, mit dem Rad ins Büro zu fahren oder alle sind aufgefordert, möglichst papierlos zu arbeiten. „Seit zwei bis drei Jahren versuchen wir zudem, so wenig Büroraum wie möglich zu haben. Seitdem setzen wir auf „agile working“. Jetzt, in Corona-Zeiten, zahlt sich das natürlich aus“, sagt Lütkehaus. Dieses „agile working“ beinhaltet nicht nur den Aspekt „Home Office“, sondern bedeute eher „Wo auch immer“. Dafür wurde in den letzten Jahren in entsprechende IT-Systeme investiert. Auch wenn die Initiative vor allem auf die jungen

Diese Verankerung im Arbeitsalltag ist es, die Klimaschutz voranbringt. Ebenso die Formulierung klarer Ziele, durch die die Bereitschaft zu Veränderungen sichtbar und Transparenz möglich werden. Explizit weist so auch die Wirtschaftskanzlei Beiten Burkhardt auf ihrer Website auf ihre Verantwortung hin: „Die Themen Umweltschutz und der nachhaltige Umgang mit Ressourcen sind fest in unserem Kanzleialltag verankert.“ Und bei Graf von Westphalen werden ebenso Flüge vermieden, Flug-Emissionen kompensiert, Jobtickets und Jobräder angeboten. Zudem werden sämtliche Standorte zu 100 Prozent aus Ökostrom versorgt.

Die Akte „Klimawandel“ lässt sich durch all diese Maßnahmen nicht schließen, aber sie zeugen von einer Haltung. Und von Verantwortung – für nichts Geringeres als für uns Menschen und unsere Erde.

Nachhaltigkeit bedeutet Zukunftsfähigkeit

Jule Bosch ist Zukunftsforscherin, ihr Mann Lukas Y. Bosch arbeitet als Unternehmensberater, Coach und Speaker. Gemeinsam haben sie zuerst das Start-up HOLYCRAB! gegründet und kürzlich ihr erstes Buch veröffentlicht: Für „ÖKonomie“ haben sie erfolgreiche Unternehmensaktivist*innen weltweit interviewt und analysiert. In ihrem Gastartikel schildern sie, wie Unternehmen schon heute ökonomisches und ökologisches Wachstum verbinden, welche Denkweisen dem zugrunde liegen und welche Erfolgsstrategien sich Berufseinsteiger*innen davon anschauen können.

Für den Berufseinstieg ist 2021 das wohl gleichzeitig entmutigendste und vielversprechendste Jahr aller Zeiten. In vielen Unternehmen herrschen Kurzarbeit, Einstellungsstops und Insolvenzängste. Gleichzeitig hat die digitale Vernetzung einen derartigen Push bekommen, dass ein Job theoretisch von so gut wie jedem Land auf der Welt ausgeübt werden kann. Im Zuge der Corona-Krise wird die globale Wirtschaft allerdings kräftig durchgeschüttelt – mit unbekanntem Ausgang.

Doch es steht eine noch viel größere Frage im Raum. Eine, deren Beantwortung in einem sehr viel größeren Maße als Corona darüber bestimmt, wie unsere Zukunft aussehen wird. Nämlich: Wie werden Unternehmen, Politik und Individuen gemeinsam die Klima- und Umweltkrise bewältigen? Und natürlich auch die Frage danach, ob sie es schaffen. Und wenn ja, ob es schnell genug passieren wird. Es scheint, als stünde hinter jedem Problem eigentlich ein weiteres, das noch größer und noch komplexer ist. Und bei dem wir noch viel weniger wissen, wie wir damit eigentlich klarkommen sollen.

Das ist jetzt erstmal ein denkbar deprimierender Rahmen für die Planung des eigenen Lebenswegs. Was ist überhaupt wirklich planbar? Ganz ehrlich? So gut wie nichts! Aber das war eigentlich schon immer so. Hätten wir Jeff Bezos an seinem letzten Tag an der

Uni gefragt, was er wohl in den nächsten 20 bis 30 Jahren machen würde, hätte er wahrscheinlich nie geahnt, dass er eines Tages den Handel revolutioniert haben wird.

Doch keine Planbarkeit heißt noch lange nicht, dass es keinen Gestaltungsspielraum gibt. Ganz im Gegenteil. In der Transformationsforschung geht man davon aus, dass jede Unsicherheit, jedes Chaos bedeutet, dass alte Regeln ad acta gelegt werden und neue sich etablieren. Der Berufseinstieg im Jahr 2021 fällt also in eine Zeit, in der genau diese neuen Regeln geschrieben werden. Die Berufseinsteiger*innen von heute sind die Gesellschafts- und Unternehmensgestalter*innen von morgen. Und zwar wirklich gleich morgen. Oder nächste Woche – kurz: ab dem ersten Arbeitstag. Gerade jetzt entsteht das Grundgerüst einer neuen Wirtschaftsordnung. Jede*r von uns ist ein Teil davon, kann Verantwortung übernehmen, Regeln mitschreiben und Zukunft machen.

Wer die Weichen der beruflichen Zukunft in diesem Sinne bewusst stellen möchte, kann sich folgende Frage stellen: Welche Wirtschaftszweige und potenziellen Arbeitgeber sind langfristig zukunftsfähig? Mit welchen Ideen lohnt es sich, mit einem eigenen Start-up unternehmerisch tätig zu werden? Im Rahmen der Interviews für unser neues Buch "ÖKonomie - So retten führende



Foto: Abbi Wensyel

Unternehmensaktivist*innen unsere Zukunft“ haben wir unter anderem mit Jürg Knoll, Gründer des Lebensmittelunternehmens followfood, über seine Vision für die Wirtschaft gesprochen. Jürg ist überzeugt: „In 20 Jahren wird keiner mehr Produkte kaufen, die unseren Planeten und damit unsere Lebensgrundlage zerstören.“ Die Herleitung dieser Aussage ist simpel: immer mehr Kund*innen hinterfragen die durch sie konsumierten Produkte. Da Menschen nicht gerne verzichten, entsteht ein wachsendes Angebot an nachhaltige(re)n Produkten, was durch Skaleneffekte zwangsläufig dazu führt, dass diese für mehr und mehr Kund*innen immer erschwinglicher und so zum Mainstream, zum „New Normal“ werden.

Laurin Hahn, Gründer von Sono Motors, berichtete uns, dass ihr mit Sonnenenergie betriebenes Auto schon für knapp 25 500 Euro zu haben sein

wird. Andererseits werden politische Rahmenbedingungen diese Entwicklungen weiter vorantreiben. Nicht zuletzt werden Mitarbeiter*innen immer stärker darauf hinwirken, Unternehmen anhand von öko-sozialen Maßstäben neu aufzustellen. Oder sie kündigen.

All das bedeutet im Kern, dass Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit sich nicht (mehr) ausschließen. Nachhaltigkeit und Karriere auch nicht. Die Entscheidung darüber, ob jemand lieber Geld verdienen oder etwas Gutes bewirken will, stellt sich immer weniger – ganz im Gegenteil: Beides geht Hand in Hand. In 20 Jahren wird niemand mehr in einem Job arbeiten, der in seiner Konsequenz unsere Lebensgrundlagen zerstört. Und zwar nicht, weil man das nicht möchte, sondern weil es diese Jobs und diese Unternehmen dann einfach nicht mehr gibt. Die Frage, die sich daraus für

Absolvent*innen ergibt, ist, ob ihr Karriereestieg in einem schon heute planetar positiv wirtschaftenden Unternehmen sein wird, das echte Probleme löst, anstatt neue zu erschaffen. Nur Unternehmen, die gerade dabei sind, sich anhand von Nachhaltigkeitsaspekten zu transformieren, können potenziellen Mitarbeiter*innen langfristige Perspektiven bieten, wohingegen solche, die die Nachhaltigkeits-Transformation verschlafen wohl eher schlechte Kandidaten für die planbare Zukunft ihrer Mitarbeiter*innen darstellen.

Wenn man so über den Berufseinstieg nachdenkt, wird klar: Das Beste für eure Karriere ist, schon heute Wissen zu erlangen, Kompetenzen aufzubauen und Netzwerke in Umfeldern zu knüpfen, die für die Zukunft mitdenken. Auch wenn wir manchmal vom Gefühl der Unsicherheit über die Zukunft überwältigt werden: Unser Einfluss ist größer, als wir denken. Wir treffen jeden Tag unzählige konkrete Entscheidungen über die Zukunft – durch die Produkte, die wir (nicht) kaufen, die Politiker*innen, die wir wählen und nicht zuletzt eben auch die Unternehmen, die wir gründen. Oder für die wir arbeiten.



Jule und Lukas Bosch: ÖKOonomie. So retten führende Unternehmensaktivist*innen unsere Zukunft: Erfolgsstrategien aus der Praxis. Campus 2021. 34,95 Euro (inklusive E-Book!)

Optimismus angebracht?



Foto: AdobeStock/Thomas

Die Digitalisierung inklusive der Künstlichen Intelligenz (KI), gilt als Hoffnungsträger, um den globalen Energiebedarf zu verringern und damit einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Doch diese Zuversicht ist laut einer aktuellen Studie unbegründet.

Von **Christoph Berger**

Laut der von Microsoft beauftragten und durch PwC durchgeführten Studie „How AI can enable a Sustainable Future“ könnte die Anwendung von KI-Hebeln die weltweiten Treibhausgas Emissionen bis 2030 um vier Prozent reduzieren. Das wären insgesamt 2,4 Gigatonnen CO₂-Emissionen – diese Menge entspreche der gesamten erwarteten Emissionsmenge von Australien, Kanada und Japan im Jahr 2030, heißt es darin. Unter anderem könnten Lieferketten nachhaltig organisiert, saubere Energienetze durch KI gesteuert und die Umwelt überwacht werden.

All das ist durch KI-Einsatz mit Sicherheit möglich. Doch, wie so oft, es gibt auch eine Kehrseite der Medaille. In dem fünfjährigen Forschungsprojekt „Digitalisierung und sozial ökologische Transformation“ entstand der Artikel „Digitalization and energy consumption. Does ICT reduce energy demand?“. In ihm ziehen die Digitalisierungsexperten des Instituts für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und der Technischen Universität Berlin das Fazit: Steigende Energieverbräuche des Informations- und Kommunikationstechnologie-Sektors (IKT) und höheres Wirtschaftswachstum konterkarieren eine Reduktion des Energiebedarfs. Wirtschaftsforscher Steffen Lange vom IÖW erläutert: „Zwar kann durch die Digitalisierung Energie eingespart werden – durch Effizienzsteigerungen in verschiedenen Wirtschaftssektoren, aber auch bei technischen Geräten des täglichen Gebrauchs. Legt man diese Einsparungen in die eine Waagschale

und vergleicht sie mit den Effekten des wachsenden IKT-Sektors und den Auswirkungen des durch gesteigerte Produktivität ausgelösten Wirtschaftswachstums, wiegen die letzteren deutlich schwerer. Die Hoffnung, dass die Digitalisierung den Gesamtenergieverbrauch senkt, erfüllt sich derzeit nicht.“ Kurz: Energieeinsparungen würden an anderer Stelle zu mehr Nachfrage führen.

Doch wie kann die Digitalisierung vor diesem Hintergrund nachhaltiger werden? Dies gehe laut den Wissenschaftlern des IÖW nur dann, wenn sie gezielt für Energieeffizienzsteigerungen eingesetzt wird oder um Sektoren energiesparend zu verändern. Gleichzeitig müssten aber auch Maßnahmen greifen, die den Energiebedarf des Sektors selbst eindämmen und Rebound- und Wachstumseffekten entgegensteuern. „Aber selbst dann würden die Energieeffekte der Digitalisierung nicht ausreichen, um die Klimaschutzziele zu erreichen. Wir müssen noch einen Schritt weitergehen und daran arbeiten, die digitalen Möglichkeiten in den Dienst einer ökologischen Transformation der Ökonomie zu stellen“, sagt Steffen Lange. Er plädiert dafür, nicht die Nebenwirkungen der Digitalisierung zu bekämpfen, sondern alle ökonomischen Sektoren zu transformieren – insbesondere Industrie, Landwirtschaft, Energie, Bau und Verkehr. Bei dieser Transformation könnten digitale Technologien eine wichtige Rolle spielen. Sofern sie richtig eingesetzt werden.

C L I F F O R D

C H A N C E

Careers



Wir suchen

**PRAKTIKANTEN,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER
UND REFERENDARE (M/W/D)**

Für unsere Büros in Frankfurt, Düsseldorf und München sind wir ganzjährig auf der Suche nach hochqualifizierten Nachwuchskräften. Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, schon frühzeitig einen Eindruck vom Arbeitsalltag einer internationalen Großkanzlei zu erhalten sowie Ihre Interessensgebiete zu entdecken und somit den Grundstein für Ihre zukünftige Karriere zu legen.

Was uns auszeichnet

Besondere Talente verdienen besondere Förderung. Für diesen Anspruch stehen unsere herausragenden Weiterbildungsprogramme, wie beispielsweise unser Praktikantenprogramm BACKSTAGE und die ReferendarAcademy, von denen Sie bei Clifford Chance profitieren können.

Schon gewusst?

Vorausgesetzt werden überdurchschnittliche Studienleistungen / Examina und gute Englischkenntnisse.

Interessiert?

Dann freuen wir uns über Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse und eine aktuelle Notenübersicht) sowie die Angabe des Zeitraums und eines präferierten Rechtsgebiets an karriere@cliffordchance.com.

WWW.YOURCAREERSTARTSWITHC.COM



Foto: AdobeStock/Tierney

Betreuungsrecht

Rechtsanwälte, die im Bereich **Betreuungsrecht** tätig sind, führen oft neben ihrer **anwaltlichen Tätigkeit** **Berufsbetreuungen** durch, werden als **Verfahrenspfleger** eingesetzt, vertreten **Betreuer** in **Regressangelegenheiten** oder **helfen Menschen**, die **gegen ihren Willen einen gerichtlich bestellten Betreuer** bekommen **haben**.

Von **Rechtsanwältin Kathrin Lindner**,
 Fachanwältin für Sozialrecht und
 Berufsbetreuerin.

Eine Berufsbetreuung beginnt oft mit dem Anruf der **Betreuungsbehörde**, dass eine **Betreuung** erforderlich ist. Dabei wurde die oder der **Betroffene** in ein **Krankenhaus** eingeliefert, ist jedoch **verwirrt** und kann **keinerlei Angaben** machen. Somit beginnt zunächst eine Art „**Detektivarbeit**“. Es ist herauszufinden, wo der **Betroffene** lebt, wo er **versichert** ist und ob die **Existenz** abgesichert ist. Dann müssen **Behörden** und **Versicherungen** angeschrieben werden und die entsprechenden **Anträge** gestellt werden. Hier sind **Kenntnisse** im **Sozialrecht** unumgänglich.

Die weitere **Betreuung** ist dann **abhängig** vom jeweiligen **Betreuten**. Hier ist außer der **rechtlichen** auch **soziale Kompetenz** gefragt. Das gilt insbesondere dann, wenn der **Betreute** an einer **psychischen Erkrankung** leidet. Einerseits sind die **Menschen** auf **Hilfe** angewiesen, andererseits wollen sie sich nicht **entmündigt** fühlen und ihre **Entscheidungen** weiterhin **allein** treffen. Da sie weiterhin **geschäftsfähig** sind, ist dies auch **möglich**.

Im Bereich **Betreuungen** gilt es sich bewusst zu machen, dass man **Menschen** unterstützt, die **krankheitsbedingt** nicht in der Lage sind, sich um ihre **eigenen Angelegenheiten** zu kümmern. Sei es wegen einer **Behinderung** oder weil das **Leben** – aus welchen Gründen auch immer – **völlig** aus den **Fugen** geraten ist. Je nach **Krankheitseinsicht** der **Betroffenen** kann die **Arbeit** hilfreich, aber auch **sehr anstrengend** sein.

Ein weiterer Bereich ist die **Vertretung** von **Betreuern** in **Regressangelegenheiten**. Der **typische Mandant** ist hierbei ein(e) **Sozialarbeiter(in)**, der von seinem **ehemaligen Betreuten** auf **Schadenersatz** verklagt wird. Dem vorausgegangen ist meistens ein **Betreuerwechsel** wegen **Vertrauensverlust**. Hier muss **sorgfältig** vorgetragen werden, inwieweit hier eine **eigene Entscheidung** des **Betreuten** ausschlaggebend für einen **finanziellen Verlust** war und ob der **Betreuer** hier hätte **eingreifen** müssen. Denn auch ein **unter Betreuung** stehender **Mensch** darf – so wie jeder andere auch - zu seinem **eigenen Nachteil** entscheiden.

Spezialisten im **Betreuungsrecht** werden darüber hinaus von **Gerichten** gerne als **Verfahrenspfleger** eingesetzt. Denn viele **Rechtsgeschäfte/Handlungen** von **Betreuer(innen)** sind **genehmigungsbedürftig**. Sofern ein **Betreuer** diese **Genehmigung** beantragt, wird für den **Betroffenen** ein **Verfahrenspfleger** bestellt. Dabei geht es zum Beispiel um die **Frage**, ob eine **Mietwohnung** **gekündigt** werden darf. Oft geht es aber auch um **freiheitsentziehende Maßnahmen**. Soll ein **Betroffener** gegen seinen **Willen** auf einer **geschlossen Station** der **Psychiatrie** festgehalten werden? **Dürfen** **Medikamente** gegen den **Willen** gegeben werden? **Darf** die **Hofeingangstür** gegen den **Willen** des **Betroffenen** **abgeschlossen** werden?

Diese **rechtliche Vertretung** ist daher eine **äußert verantwortungsvolle Aufgabe**.



Foto: AdobeStock/FARBAL

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

Arbeiten bei Kümmerlein

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

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

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

Kümmerlein ist offen für individuelle und flexible Arbeitszeit- und Vergütungslösungen. Wir messen den Erfolg Ihrer Arbeit nicht an der Anzahl der im Büro verbrachten Stunden. Stattdessen nehmen wir für uns in Anspruch, in Sachen Familienfreundlichkeit und



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



<https://www.youtube.com/watch?v=nsb6vs5qg55>



Work-Life-Balance genauso passende Lösungen zu bieten wie in der täglichen Mandatsarbeit. Denn wir sind davon überzeugt, dass das eine mit dem anderen zusammenhängt. Unser Erfolg gibt uns recht: Es ist nicht zuletzt unsere unkomplizierte, offene Haltung als Arbeitgeber, die uns große Vorteile im

Wettbewerb um top-qualifizierte Verstärkung und um interessante Mandate verschafft.

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



KÜMMERLEIN RECHTSANWÄLTE & NOTARE

Ihre Ansprechpartnerin:
Anna Meike Reimann
Personalleitung

Messeallee 2
45131 Essen

E-Mail: Karriere@kueimmerlein.de

Tel.: 0201 1756 861

www.kueimmerlein.de

Virtuelle Gerichtsverfahren



Foto: AdobeStock/Roman Moitzov

Mit dem ZPO-Reformgesetz aus dem Jahr 2002 und der Aufnahme von § 128a ZPO hat der Gesetzgeber die rechtliche Grundlage für Verhandlungen im Wege der Bild- und Tonübertragung geschaffen. Seitdem führte § 128a ZPO ein Schattendasein und wurde erst im Zuge der Corona-Pandemie wiederentdeckt.

Von **Isla Brose**, Rechtsanwältin bei der internationalen Wirtschaftskanzlei CMS in Deutschland, spezialisiert auf Dispute Resolution und Vertreterin von Mandanten sowohl in staatlichen Gerichtsverfahren als auch in nationalen und internationalen Schiedsverfahren

§ 128a Abs. 1 ZPO ermächtigt die Gerichte, den Parteien, ihren Bevollmächtigten und Beiständen zu gestatten, sich während einer mündlichen Verhandlung an einem „anderen Ort“ als dem Gerichtssaal aufzuhalten und dort Verfahrenshandlungen vorzunehmen. Dies ist auf Antrag der beteiligten Parteien oder von Amts wegen möglich.

Trifft das Gericht die Entscheidung, die Verhandlung als Videoverhandlung durchzuführen, wird diese in Bild und Ton zeitgleich an den „anderen Ort“ sowie in das (weiterhin öffentlich zugängliche) Sitzungszimmer des Richters übertragen. So wird sichergestellt, dass der Öffentlichkeitsgrundsatz gewahrt bleibt.

Virtuelle Gerichtsverhandlungen auf dem Vormarsch

Die Gerichte haben in der Vergangenheit von diesen Möglichkeiten zurückhaltenden Gebrauch gemacht. Das lag zum einen an der mangelnden technischen Ausstattung der Gerichte und zum anderen an einer gewissen Unsicherheit im Umgang mit den rechtlichen und technischen Herausforderungen im Zusammenhang mit virtuellen Verhandlungen. Mit dem Beginn der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Einschränkung des Gerichtsbetriebs hat sich die Videoverhandlung als probates Mittel etabliert, um auch in Krisenzeiten die Funktionsfähigkeit der Justiz sicherzustellen.

Der zunächst notgedrungene Rückgriff auf § 128a ZPO hat der Videoverhandlung zum endgültigen Durchbruch verholfen, sodass davon auszugehen ist, dass viele Gerichte auch nach Rückkehr zum Regelbetrieb hiervon Gebrauch machen werden.

Vor- und Nachteile

Die Vorteile der virtuellen Verhandlung liegen auf der Hand: Den Beteiligten wird eine unter Umständen weite Anreise zum Gerichtsort erspart. Das spart nicht nur Zeit, sondern auch die Kosten der Anreise, Übernachtung, Verpflegung und Anwaltshonorar. Ein Nachteil liegt aber darin, dass virtuelle Verhandlungen störanfällig sein können. Ihre erfolgreiche Durchführung hängt in vielen Fällen von der Technikaffinität und sorgfältigen Vorbereitung durch die Beteiligten ab.

Ein weiterer Nachteil besteht darin, dass virtuelle Verhandlungen auf die unmittelbare persönliche Wahrnehmung der Parteien und Zeugen verzichten. Dies ist eine Lockerung des für Zivilverfahren geltenden Unmittelbarkeitsgrundsatzes. Eine virtuelle Verhandlungssituation kann daher unter Umständen nicht jeder Art von gerichtlicher Auseinandersetzung, bei der es zum Beispiel auf die Glaubhaftigkeit widerstreitender Zeugenaussagen ankommt, gerecht werden.

Dennoch dürften Videoverhandlungen fortan einen wichtigen Beitrag dazu leisten, den Zivilprozess künftig effizienter und moderner zu gestalten.



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**.



Automatisiertes Vertrauen

Foto: AdobeStock/Igor

Rechtsinformatiker der Universität des Saarlandes

arbeiten mit Kollegen anderer Universitäten und weiterer Forschungseinrichtungen an einem „Vertrauensagenten für Industrie 4.0“. Eine Software bewertet dabei automatisiert die Vertrauenswürdigkeit potenzieller Geschäftspartner.

So sollen unter anderem die Kosten für Vertragsanbahnungen gesenkt und der Kreis möglicher Geschäftspartner vergrößert werden.

Von **Christoph Berger**

Weitere Informationen zum „Recht-Testbed“:
<https://legaltestbed.org>

Auf technischer Ebene ist bereits vieles möglich. Auch die Kommunikation und Vertragsverhandlung zwischen Maschinen. Doch technisch machbar bedeutet noch nicht rechtssicher. Im Projekt „Recht-Testbed“ arbeiten Wissenschaftler daher an einer Software, die ein automatisiertes Vertrauensmanagement für die Industrie 4.0 zum Ziel hat. „Die Vertrauensprüfung, die heute im Einzelfall von Hand erledigt wird, ist ein sehr aufwändiger Prozess und denkbar langwierig, komplex und teuer. Das führt zu hohen

Vertragsanbahnungskosten und hält auch die Zahl der Lieferanten und Kunden klein, limitiert also zugleich die Vertragspartner. Statt der tatsächlich möglichen Tausend Lieferanten, sind also nur zehn gelistet. Diesen Kreis zu erweitern, ist teuer“, sagt Professor Georg Borges, Direktor des Instituts für Rechtsinformatik der Universität des Saarlandes. Es müssen Normen und Standards wie DIN-, EN-, ISO- und IEC und eine mannigfache Vielfalt an sonstigen Zertifikaten und Bonitätsauskünften geprüft werden – immer geht es darum, zu prüfen und zu bewerten, ob der andere das in ihn gesetzte Vertrauen auch verdient. Borges erklärt daher: „Wir wollen das Vertrauensmanagement automatisieren, dadurch die Kosten der Vertragsanbahnung senken und hierdurch für Unternehmen den Kreis ihrer Geschäftspartner, also Lieferanten und Kunden, erheblich erweitern.“

Das System eines automatisierten Vertrauensmanagements, an dem Borges mit seinen Kolleginnen und Kollegen von den Fraunhofer-Instituten für Materialfluss und Logistik sowie für Software und Systems Engineering und dem Horst Görtz Institut für IT-Sicherheit der Ruhr-Uni Bochum arbeitet, schließt eine Software in Form

eines „dynamischen Vertrauensagenten“ ein, der standardisierte vertrauensrelevante Informationen automatisch beschafft und die Vertrauenswürdigkeit potenzieller Geschäftspartner automatisiert bewertet. „Hierzu erforschen wir, wie und welche relevanten Informationen bestimmt werden sollen, welche Vertrauensanforderungen in Bezug auf die jeweilige Vertragsbeziehung gestellt werden und wie die Bewertung der Information erfolgt“, erläutert Borges.

Neben der Frage des Vertrauensmanagements bearbeiten die Forscherinnen und Forscher im Projekt „Recht Testbed Industrie 4.0“ zahlreiche Themen des automatisierten Vertragsabschlusses und der smart contracts auf der Basis von Blockchain-Technologie sowie Fragen des Datenschutzes und der IT-Sicherheit.

Um die gesteckten Ziele zu erreichen, bauten die Projektpartner eine juristische und technische Testumgebung für Geschäftsvorfälle der Industrie 4.0 auf, die valide Funktionalitäten bietet, die es insbesondere auch kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) ermöglicht, Geschäftsvorfälle in Wertschöpfungsnetzwerken der Industrie 4.0 zu testen und den rechtssicheren Einsatz in ihren produktiven Geschäftsprozessen anzugehen. So können zum Beispiel Vertragsverhandlungen mittels Computerprogrammen als sogenannte Verhandlungsagenten geführt werden. Mittels wirksamer und nachweisbarer Maschinenerklärungen könnten dann vollwertige Verträge automatisiert geschlossen und zur Ausführung gebracht werden, heißt es vonseiten der Projektbeteiligten.

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

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karrierefürer

wir
Der Weg zu Ihren Kunden

Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Foto: AdobeStock/Zamurovic Brothers

Ghosting im Job

Opfer von beruflichem „Ghosting“ können Arbeitnehmer oder Arbeitgeber gleichermaßen sein, und es kann in verschiedenen Phasen des Arbeitsverhältnisses zu „Ghosting“ kommen. Bewerber/Arbeitnehmer „ghosten“ zum Beispiel, indem sie trotz Einladung und Abstimmung nicht zum Vorstellungsgespräch erscheinen, wenn sie sich auf ein Angebot im Anschluss an ein Vorstellungsgespräch nicht zurückmelden, wenn sie trotz unterzeichnetem Arbeitsvertrag ihre Arbeitstätigkeit nicht aufnehmen oder wenn sie, ohne Ausspruch einer Kündigung, ihre Arbeit einstellen. Auf Arbeitgeberseite spricht man von Ghosting, wenn der potenzielle Arbeitgeber im Anschluss an ein Bewerbungsgespräch den Kontakt einfach abbricht und sich weder positiv noch negativ äußert.

Anforderungen und lässt jede vernünftige Erwägung ausreichen. Die Höhe des Schadensersatzanspruchs beschränkt sich darauf, dass der pflichtwidrige Abbruch der Vertragsverhandlung ausgeglichen wird. Bestand hingegen noch kein berechtigtes Vertrauen auf einen Vertragsabschluss bzw. bestand ein triftiger Grund für den Abbruch der Vertragsverhandlungen, scheiden Schadensersatzansprüche sowohl vonseiten des potenziellen Arbeitgebers als auch aus Sicht des Bewerbers aus.

Und wie stellt sich die Situation dar, wenn die Arbeit trotz abgeschlossenem Arbeitsvertrag nicht aufgenommen wird oder der Arbeitnehmer seine Tätigkeit einstellt, ohne die Kündigungsfrist einzuhalten? Beides stellt eine grundlegende Verletzung der Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers dar. Zwar hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf die Arbeitsleistung, er kann die Erbringung der Arbeitsleistung jedoch nicht zwangsweise durchsetzen (§ 888 ZPO). Jedoch kann er einen Anspruch auf Schadensersatz geltend machen, wobei dessen Höhe begrenzt ist, sodass das Ghosting-Opfer so zu stellen ist, wie es ohne die Pflichtverletzung stehen würde. Ferner ist in der Praxis nur schwer nachweisbar, dass Schadenspositionen auf der unterlassenen Arbeitsaufnahme bzw. der faktischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beruhen.

Abhängig von der konkreten Vertragsgestaltung ist schließlich noch zu prüfen, ob im Arbeitsvertrag für den Fall der Nichtaufnahme der vereinbarten Tätigkeit bzw. für den Fall der Einstellung der Arbeit ohne Einhaltung der Kündigungsfrist eine Vertragsstrafe vereinbart ist. Ist das der Fall und die Vertragsstrafe damit dem Grunde nach verwirkt, kann noch in Frage stehen, ob die Höhe der Vertragsstrafe zulässig ist. Nach der Rechtsprechung gibt es dafür enge Grenzen.

„Ghosting“ ist ursprünglich ein Phänomen aus dem Bereich des Online-Dating. Gemeint sind Situationen, in denen eine Datepartei sich unvermittelt nicht mehr meldet. Auch beruflich kommt es zu „Ghosting“. Potenzielle Arbeitgeber melden sich nach einem Bewerbungsgespräch nicht mehr oder Bewerber geben auf ein Jobangebot keine Rückmeldung. Welche rechtlichen Risiken und Handlungsmöglichkeiten gibt es dabei?

Von **Pascal Verma**, Partner, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der nbs partners Rechtsanwalts-gesellschaft mbH in Hamburg

Zieht Ghosting im privaten Umgang keinerlei rechtlichen Konsequenzen nach sich, kann sich die Situation im Berufsleben ganz anders darstellen – je nachdem, in welcher Phase der Kontaktabbruch stattfindet. Erscheint ein Bewerber ohne Absage nicht zu einem vereinbarten Vorstellungsgespräch, ärgert das möglicherweise den potenziellen Arbeitgeber. Allerdings besteht noch kein Vertrag zwischen den Parteien, sodass der potenzielle Arbeitgeber in diesem Stadium noch keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen ergreifen kann.

Anders stellt sich die Situation schon im Anschluss an ein Vorstellungsgespräch dar, nach dem es von beiden Seiten zu Ghosting kommen kann. In dieser Phase ist eine Schadensersatzpflicht nämlich dann denkbar, wenn die ghostende Partei in zurechenbarer Weise bei der anderen Partei ein berechtigtes Vertrauen begründet hat, dass es zu einem baldigen Vertragsabschluss kommt und die Vertragsverhandlungen von der ghostenden Partei ohne triftigen Grund abgebrochen werden. An den triftigen Grund für den Abbruch der Vertragsverhandlung setzt die Rechtsprechung keine allzu hohen



“ 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 der herCAREER

16.-17. September 2021 - MOC, 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



rund 200
Aussteller & Partner



über 400
Role Models, Insider &
Expert*innen



kostenfreie
Anreise mit FlixBus
für Studierende*



SPEAKER
Mareile Blendl
Theater-, Film und Fernseh-Schauspielerin, ihr Film „All I never wanted“ erhielt den „female eye award“, betreibt einen Podcast über Frauen und Handtaschen



SPEAKER
Dr. med. Dilek Gürsoy
Herzchirurgin und Medizinerin des Jahres 2019 – sie setzte als erste Frau in Europa einem Patienten ein komplettes Kunstherz ein.



SPEAKER
Ilka Hartmann
Geschäftsführerin British Chamber of Commerce. War Spezialistin für Wirtschafts- und Regierungskontakte der Commerzbank. Gründerin zahlreiche Netzwerke



SPEAKER
Frauke Holzmeier
Redakteurin, Live-Reporterin und Moderatorin. Sie arbeitet für die Mediengruppe RTL und ist dort in erster Linie für den Nachrichtensender ntv tätig.



KEYNOTE
Sophie Lacoste Dournel
Ehem. Mitglied des Leitungs- und Kontrollgremiums von Lacoste, Co-Gründerin der Bekleidungs-Marke Fusalp, Präsidentin des Porosus Endowment Fund



SPEAKER
Dr. Rebekka Reinhard
freie Philosophin, Bestseller-Autorin, Speakerin, stv. Chefredakteurin der Philosophie-Zeitschrift „Hohe Luft“, hostet den Podcast „Was sagen Sie dazu?“

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

herCAREER JOBMATCH

Auf Kompetenz und Soft Skills gematcht.
Finden, wen Sie suchen!
Profil anlegen und matchen lassen.
www.herCAREER-Jobmatch.com



SPEAKER
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
Prof. Dr. Anabel Ternès von Hattburg
CEO, GetYourWings & u.a. im Vorstand von NFTE, im Kuratorium der Stiftung Lesen & im Beirat der Initiative für frühe Bildung

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

POWERED BY **LinkedIn**

Let's talk about **herCAREER**

Die Gastgeberin:
Natascha Hoffner
Initiatorin der herCAREER
Jetzt abonnieren!

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.

f herCAREER.de **in** company/hercareer **e** Newsletter abonnieren unter www.her-career.com/newsletter

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

t @her_CAREER_de, #herCAREER

i hercareer #herCAREER

g her-career.com/podcast

Sponsor

Deutsche Hochschulwerbung

Hauptmedienpartner

emotion **Frankfurter Allgemeine**

Startup Valley **Uniglobale**

Inklusion durch Sprache

Warum wir Sprache nicht als Minenfeld sehen sollten, wie Sprache Frauen und marginalisierten Gruppen in unserer Gesellschaft gerecht werden kann und wie eine Verständigung über inklusive Sprache einen Beitrag für mehr Inklusion leisten wird.

Von **Dr. Constanze Ulmer-Eilfort LL.M.**, Mitglied des Global Executive Committee und Chair des Global Diversity & Inclusion Committee von Baker McKenzie, von 2012 bis 2017 war sie Managing Partnerin der deutschen und österreichischen Büros von Baker McKenzie

In der beruflichen Kommunikation wird noch immer häufig die Anrede „Liebe Kollegen“, „Liebe Mitarbeiter“ oder „Liebe Partner“ gewählt, gelegentlich versehen mit einer Fußnote, mit Kollegen sei m/w/d gemeint. Begründet wird dies damit, dass „Liebe Kolleginnen und Kollegen“ zu umständlich sei. Jeder wisse doch, dass mit der maskulinen Form auch die Frauen gemeint sind. Verkannt wird, dass wir bei Nutzung der männlichen Form unbewusst zunächst Männer vor Augen haben. Lesen wir zum Beispiel in der Zeitung: „Drei Rechtsanwälte haben die Kanzlei Müller verlassen, um sich der Kanzlei Meier anzuschließen“, haben wir automatisch drei Männer vor Augen. Eine Stellenanzeige, mit der ein IT-Fachmann gesucht wird, spricht Frauen jedenfalls zunächst nicht an.

Ich selbst war und bin in meiner beruflichen Karriere immer in der Minderheit gewesen. In meiner jeweiligen „Peer“-Gruppe war der Frauenanteil oft unter zehn Prozent. Eine Außenseiterin zu sein, ist einsam, und die Einsamkeit am Arbeitsplatz für viele Frauen ein Grund, den Arbeitsplatz zu wechseln. Ein inklusiver Sprachgebrauch ist ein einfacher, effektiver Weg, zumindest den Willen zur Inklusion zu zeigen. Mir hätte es geholfen.

Sprache prägt, wie wir denken, was wir sehen und für möglich halten. Sprache verfestigt stereotypisches Verhalten und Vorurteile. Da Frauen im generischen Maskulin nicht repräsentiert sind, werden sie unsichtbar. Veränderung findet auch über Sprache statt. Die bewusste Nutzung der weiblichen Form und die Inklusion von nicht-binären Menschen durch den Buchstaben „d“ [für divers] bezieht aktiv ein. Auch der Duden hat die weibliche Form aufgewertet und jeweils gleichberechtigt neben die männliche Form gestellt, um Frauen und ihre Profession sichtbar zu machen. Worte wie „Milchmädchenrechnung“, „N*küsse“ und „Z*schnitzel“ verletzen, diskriminieren und sind aus unserem Sprachgebrauch zu streichen. Gewohnheit und Unbedachtheit müssen weichen, wenn unser Verhalten Mitmenschen verletzt und ausschließt.

Häufig trifft man auf Unsicherheiten bei der Wahl der richtigen Worte. Wir wissen, dass man das N-Wort nicht mehr nutzt, aber darf man „Schwarzer“ sagen [ja, man darf, immer mit großem „S“], und was ist die Übersetzung des im Englischen etablierten Begriffs der „People of

Color“ [es gibt keine Übersetzung, wir verwenden den englischen Begriff]? Das Wort „race“ hat im Englischen eine starke soziale Bedeutung, im Deutschen dagegen benutzen wir das Wort „Rasse“ nicht, da es biologisch verstanden wird und die Existenz von Menschenrassen suggeriert. Etabliert und akzeptiert sind lediglich die Begriffe „Rassismus“ und „rassistisches Verhalten“. Unsicherheit besteht auch zu den Worten „schwul“, „lesbisch“ und „homosexuell“: Wir sind uns oft nicht sicher, ob und wie diese Begriffe genutzt werden dürfen, weil sie uns auch als Schimpfworte bekannt sind [sie dürfen alle genutzt werden].

Wenn wir nicht ganz sicher sind, welche Begriffe angemessen und anständig sind, schweigen wir, um keine Fehler zu machen. Zugegeben, es ist nicht immer ganz einfach zu wissen, was man sagen darf, und was nicht, auch weil sich der korrekte Sprachgebrauch mit der Zeit ändern kann. Aber Schweigen ist der falsche, der feige Weg. Denn indem wir schweigen, werden die Themen, die z.B. Schwarze in unserer Gesellschaft tangieren, unsichtbar.

Wir können einen wertvollen Beitrag zur Inklusion in unserer Gesellschaft leisten, wenn wir mit Sprache sensibel umgehen, und Sprache zum Thema machen. So empfiehlt sich schlicht zu fragen – statt zu schweigen –, wenn wir nicht wissen, wie man sich korrekt ausdrückt. Eine Schwarze Kollegin, ein schwuler Kollege werden dankbar sein, hierauf angesprochen zu werden. Die Frage eröffnet eine Diskussion, signalisiert Bewusstsein für die Herausforderungen einer diversen Gesellschaft. Und sie beseitigt Hürden.



Online MBA-Events im März & Oktober:

Deutschland,
Österreich, Schweiz

- > Alle Informationen zum MBA- & Executive MBA-Studium
- > Treffen Sie die top Business Schools
- > Exklusive MBA-Stipendien
- > GMAT-Info und Vorträge
- > Karriereberatung & CV-Check

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

Powered by 



Online Master-Messe im März & Oktober:

Deutschland,
Österreich, Schweiz

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

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

Powered by 



Foto: Jochen Küblik

„Nulltoleranz-Strategie gegenüber jeder Form von Gewalt“

Gewalt am Arbeitsplatz kann unterschiedlichste Formen und Ausprägungen haben. Dr. Holger Pressel erklärt im Interview, ab wann von Gewalt gesprochen werden kann, wie man ihr begegnen sollte und welche Rolle Juristinnen und Juristen dabei übernehmen können.

Die Fragen stellte **Christoph Berger**

Zur Person

Dr. Holger Pressel, studierter Politik- und Verwaltungswissenschaftler mit den Schwerpunkten „Management“ und „Arbeit und Soziales“, ist stellvertretender Leiter der Stabsstelle Unternehmenskommunikation/Politik bei der AOK Baden-Württemberg. Nebenberuflich ist er Lehrbeauftragter an mehreren Hochschulen.

Herr Dr. Pressel, Sie beschäftigen sich intensiv mit dem Thema Gewalt am Arbeitsplatz. Welche Formen der Gewalt identifizierten Sie dabei?

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert „Gewalt am Arbeitsplatz“ als Vorkommnisse, bei denen Beschäftigte bei ihrer Arbeit beleidigt, bedroht oder tötlich angegriffen werden. An diesem umfassenden Verständnis von Gewalt orientiere ich mich: Es geht also um Dinge wie Beleidigungen, Kränkungen, Bedrohungen, Mobbing, Diskriminierung, Stalking, sexuelle Belästigung, aber auch um körperliche Übergriffe. Kurz gesagt: Um alle Formen von Gewalt, um psychische und physische.

Ab wann kann überhaupt von Gewalt gesprochen werden?

Das ist eine gute Frage! Das Empfinden von Gewalt ist sehr unterschiedlich. Insbesondere was Phänomene wie etwa Kränkungen, aber auch Bedrohungen angeht: Was eine Person als Kränkung oder Bedrohung wahrnimmt, kann für eine andere „nicht der Rede wert“ sein. Anders sieht es natürlich bei körperlichen Übergriffen aus: Wenn etwa in einem Jobcenter oder einer anderen Behörde ein Messer oder ein

Hammer zum Einsatz kommt, dann ist der Fall eindeutig.

Gibt es einen Zeitpunkt, an dem man ‚hellhörig‘ werden sollte, an dem Grenzen überschritten werden?

Spätestens wenn Beschäftigte Angst haben oder nicht respektvoll behandelt werden, sind Grenzen überschritten.

Kann jede/jeder Opfer solcher Gewaltformen werden oder gibt es besonders gefährdete Menschen?

Theoretisch kann natürlich jeder Mensch Opfer werden. Tatsächlich hängt das Risiko stark davon ab, in welchem Wirtschaftszweig bzw. welcher Branche man arbeitet. Tendenziell ist der öffentliche Dienst eine Gefahrenzone. Vor allem Polizistinnen und Polizisten, aber auch Vollstreckungsbeamte sowie Beschäftigte von Behörden sind nicht selten Opfer von Gewalt: Im Jahr 2019 gab es 36.959 Fälle von „Widerstand gegen und tätlicher Angriff auf die Staatsgewalt“. Dies entspricht einer Zunahme binnen eines Jahres um über acht Prozent! Auch im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es vergleichsweise viele Fälle von Gewalt: Bei psychiatrischen Krankenhäusern entfällt mehr als jeder zweite Arbeitsunfall auf einen

Gewaltunfall! In Pflege- und Altenheimen sind es etwa 16 Prozent in allgemeinen Krankenhäusern 5 Prozent.

Und gibt es die typische Täterin/den typischen Täter?

Vor allem bei Fällen von körperlicher Gewalt, aber auch bei sexueller Belästigung und Stalking ist der Täter zumeist männlich.

Welche Folgen haben diese Formen der Gewalt für die Betroffenen?

Die Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz können vielfältig sein und hängen natürlich auch von der Form der Gewalt ab: Ein Messerangriff hat andere Auswirkungen als ‚nur‘ eine Beleidigung.

„Bei den meisten Übergriffen stehen nicht körperliche, sondern psychische Folgen im Vordergrund. Das können Schlafstörungen, Angst, Stress und Verunsicherung sein, aber auch Depressionen, Selbstzweifel, Ohnmacht und der Wunsch, die Tätigkeit oder auch den Arbeitgeber zu wechseln.“

Bei den meisten Übergriffen stehen nicht körperliche, sondern psychische Folgen im Vordergrund. Das können Schlafstörungen, Angst, Stress und Verunsicherung sein, aber auch Depressionen, Selbstzweifel, Ohnmacht und der Wunsch, die Tätigkeit oder auch den Arbeitgeber zu wechseln.

Sie haben zudem festgestellt, dass Gewalt am Arbeitsplatz zunimmt. Haben Sie für diese Zunahme Erklärungen?

Die Gewalt in der Arbeitswelt ist auch ein Ausdruck der ‚Verrohung‘ der Gesellschaft. Viele Menschen sind in Folge zahlreicher Veränderungen ihres Lebens verunsichert. Dies führt bei einigen zu einem Gefühl von Bedrohung und der Suche nach einem Sündenbock als Ventil für ihre Frustrationen. Auch das Internet und die sozialen Medien spielen eine wesentliche Rolle: Dort ist die Sprache häufig viel aggressiver als in der persönlichen Kommunikation. Bei intensiver Nutzung dieser Medien sinkt dann auch die Hemmschwelle, tatsächlich Gewalt anzuwenden. Dies gilt auch im Falle des übermäßigen Konsums von Alkohol.

Was kann unternommen werden, damit es überhaupt nicht erst zu solchen gewalttätigen Situationen kommt?

Maßnahmen der Gewaltprävention sollten sich an dem sogenannten ‚TOP-Prinzip‘ orientieren, wobei das ‚T‘ für technische, das ‚O‘ für organisatorische und das ‚P‘ für personenbezogene Schutz- beziehungsweise Präventionsmaßnahmen steht. Dabei sollten die einzelnen Maßnahmen nicht isoliert nebeneinanderstehen, sondern vielmehr intelligent kombiniert werden. Die relative Bedeutung der einzelnen Dimensionen hängt von der Form der Gewalt ab: So hilft etwa bei Mobbing ein vorhandener Alarmknopf wenig.

Aspekte der Deeskalation sollten bereits bei der Unternehmenskultur beginnen. Nur wenn das Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ in all seinen Facetten enttabuisiert wird, können Präventionsmaßnahmen auf den Ebenen von Technik, Organisation und Personal tatsächlich greifen. Wenn Beschäftigte beispielsweise den Eindruck haben, von Vorgesetzten als ängstlich, überempfindlich oder überfordert angesehen zu werden, wenn sie Fälle von Gewalt melden, dann fehlt die Basis sowohl für künftige Meldungen als auch für erfolgversprechendes Präventionshandeln. Bestandteil einer sicherheits- beziehungsweise präventionsorientierten Unternehmenskultur sollte auch ein klares Bekenntnis zu einer Nulltoleranz-Strategie gegenüber jeder Form von Gewalt sein.

Kommt es zu Gewalt am Arbeitsplatz: Wie sollten Betroffene vorgehen, an wen können sie sich wenden?

Da wie schon ausgeführt die psychischen Auswirkungen dominieren, ist die psychologische Erstbetreuung etwa durch Kolleginnen und Kollegen oder durch Vorgesetzte besonders wichtig.

Die Betroffenen dürfen nicht allein gelassen werden.

Welche Rolle können Juristinnen und Juristen dabei übernehmen, ab wann sollten sie zum Einsatz kommen?

Für Juristinnen und Juristen sehe ich mehrere Einsatzmöglichkeiten: Im Akutfall können auch sie – wie grundsätzlich alle Beschäftigte – im oben beschriebenen Sinne als kollegiale Ersthelferinnen beziehungsweise -helfer behilflich sein. Darüber hinaus können sie aber auch durch ihre spezielle Qualifikation auch andere wichtige Aufgaben übernehmen wie etwa die Formulierung von wichtigen Schriftsätzen im Kontext von Arbeitsrecht. Ein Beispiel: Geht die Gewalt von einer betriebsinternen Person aus und ist diese nicht einsichtig, dann sollte eine Juristin oder ein Jurist ins Spiel kommen und beispielsweise eine Abmahnung oder auch eine Kündigung formulieren.

Kann die sogenannte CSR-Richtlinie auch einen Beitrag zur unternehmensinternen Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz leisten – ist sie nicht auch ein Instrument zur Schaffung von Transparenz?

Ja, auch solche Instrumente können zumindest indirekt einen wertvollen Beitrag leisten. Allein schon deswegen, weil Unternehmen, die das Thema „CSR“ – also die soziale und gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen – ernst nehmen, in aller Regel auch eine andere, eine bessere Unternehmenskultur haben als andere Unternehmen. Gewalt am Arbeitsplatz kann man nur durch ein Maßnahmenbündel eindämmen.



Holger Pressel: Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz.

Haufe 2020, 39,95 Euro.



Wegweiser im Datenlabyrinth

Foto: fotofabrik-frankfurt

Während meines Studiums der Rechtswissenschaft an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main habe ich bei reThinkLegal gearbeitet, einem auf juristisch-technische Projekte spezialisierten Unternehmen. Bis zum Abschluss meines 1. Staatsexamens und einschließlich der Übergangszeit bis zum Beginn meines LL.M.-Studiums in Amsterdam war ich dort an verschiedenen Projekten beteiligt.

Von **Felix Busold**, heute Rechtsreferendar beim Auswärtigen Amt

Beworben hatte ich mich bei reThinkLegal, weil sich für mich als Student die Projektarbeit in Vollzeit in absehbaren Zeiträumen gut mit den Klausuren und Hausarbeiten vereinbaren ließ. Da ich bereits in verschiedenen Kanzleien gejobbt hatte, hatte ich konkrete Erwartungen an die Arbeit als studentische Hilfskraft in der Rechtsbranche. Diese Erwartungen haben sich bei dem in Frankfurt ansässigen Legal Tech-Unternehmen jedoch glücklicherweise nicht erfüllt. Ich musste meine Zeit nicht mit Kaffeekochen oder als Botengänger verbringen. Vielmehr war ich sofort Mitglied eines Projektteams, das mit Hochdruck an der Bearbeitung einer enormen Datenmenge arbeitete. Dies ist eine der Expertisen des Unternehmens: Aus riesigen Datenmengen sucht es genau die für den jeweiligen Fall relevanten Daten heraus und stellt sie seinen Mandanten zur Verfügung.

Nach der Einarbeitung durch den Projektleiter wurde ich schnell ins sogenannte kalte Wasser geworfen und durfte Verantwortung übernehmen. Nachdem ich mit der Software sowie mit dem Sachverhalt des Projekts vertraut gemacht worden war, wurde selbstständiges Arbeiten als vollwertiges Teammitglied von mir erwartet. Das Team empfing mich sehr aufgeschlossen, was die Kommunikation erleichterte und ein offenes Klima für Fragen schuf. Diese Integrationsbereitschaft war für mich das prägende Element der Mitarbeit.

Zu den Herausforderungen gehörten neben der Arbeit im Team vor allem der Umgang mit der komplexen Software und die schnelle Einarbeitung in teilweise nicht nur rechtlich, sondern auch technisch anspruchsvolle Themen. Die engagierten und zielstrebigem Projektleiter nehmen zudem jeden Einzelnen in die Verantwortung, wodurch eine Dynamik entsteht, die mir bereits früh die Möglichkeit bot, Verantwortung für neue Mitarbeiter zu übernehmen. Dies geschieht in einer professionellen und erfolgsorientierten, aber gleichzeitig respektvollen Atmosphäre. Ich konnte in dieser Zeit neben zahlreichen weiteren Softskills vor allem meine Teamfähigkeit verbessern. Und ich bekam Einblicke in verschiedenste juristische Arbeitsfelder, die über den klassischen Anwaltsberuf hinausgehen. Diverse Schulungen in den Rechtsgebieten der jeweiligen Projekte haben zudem mein Interesse an den behandelten Themen gestärkt und mir ein Verständnis von der Materie verschafft, das über das für die Bearbeitung der Aufgaben unbedingt notwendige Maß ragte.

Drei Jahre war ich schließlich neben meinen Studienaktivitäten als Legal Analyst bei reThinkLegal beschäftigt, eine Zeit, die mich persönlich weiterbrachte und von deren Erfahrungen ich noch heute zehre. Außerdem hatte ich durch die Arbeit die Möglichkeit, ein modernes und ambitioniertes Arbeitsumfeld mit einer jungen und zeitgemäßen Unternehmenskultur kennenzulernen, über das ich zudem noch Einblicke in verschiedene Rechtsgebiete vermittelt bekam.

CAREER Venture



Stark im Consulting!



Foto: AdobeStock/EyeEm

Weiter mobil erreichbar?

Das mobile Arbeiten ist für viele, deren Arbeit das zulässt, in Corona-Zeiten ein Teil des Arbeitsalltags geworden. Und hat durchaus seine Vorteile für Unternehmen mit sich gebracht. Doch alles gut zu nennen, wäre übertrieben. Daher werden Lösungen für das zukünftige mobile Arbeiten gesucht.

Von **Christoph Berger**

Das mobile Arbeiten, auch Remote-Arbeit genannt, hat bei der Mehrheit der Unternehmen im dritten Quartal 2020 zu erheblichen Produktivitätssteigerungen geführt. Das geht aus der im Dezember 2020 vom Capgemini Research Institute veröffentlichten Studie „The Future of Work: From remote to hybrid“ hervor. Aufgrund geringerer Pendlerzeiten, flexibler Arbeitszeiten und der Einführung wirksamer Tools für die virtuelle Zusammenarbeit sei in 63 Prozent der befragten Unternehmen die Produktivität der Mitarbeiter im besagten Zeitraum stark gestiegen. Diese Steigerungen will man nachhaltig sichern. Der Studie zufolge rechnen die Unternehmen in den nächsten zwei bis drei Jahren mit einer allgemeinen Produktivitätssteigerung von 17 Prozent. Und das mobile Arbeiten brachte noch einen Vorteil mit sich: So haben 88 Prozent der Befragten in den letzten drei bis vier Monaten bei den Immobilienkosten Einsparungen erzielen können.

Die Kehrseite der flexiblen und ortsunabhängigen Arbeitsform: Mitarbeiter*innen werden zunehmend durch das Gefühl belastet, immer erreichbar zu sein. Gerade in der Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen ist diese Sorge mit 60 Prozent besonders hoch. Ein weiteres Problem: Neu eingestellte Mitarbeiter*innen kommen sich in einer Remote-Umgebung abgekoppelt vor; 54 Prozent der in der Pandemie neu eingestellten Mitarbeiter*innen haben sich in den ersten Tagen im neuen Unternehmen verwirrt und verloren gefühlt. Und 55 Prozent waren sich nicht einmal der Werte und Leistungen des Unternehmens bewusst. Diese Problematik lasse sich auch bei bestehenden Mitarbeitern beobachten, schreiben die Autoren: 38 Prozent fanden es schwieriger, virtuell mit den neuen Kollegen zusammenzuarbeiten.

Die Studienverfasser*innen ziehen aus den gewonnenen Ergebnissen das Fazit, dass der Ansatz des mobilen Arbeitens langfristig zu kurz greife. In Zukunft werde es darum gehen, ein hybrides Modell zu etablieren, das ein Gleichgewicht zwischen der Arbeit zu Hause und im Büro herstellt. Ziel der Unternehmen werde es daher sein, sich zu differenzieren und das Angebot für die Mitarbeiter*innen auszubauen, es brauche die richtige Balance für einen hybriden Ansatz, und Führungskräfte müssten bestehende Strukturen in Frage stellen, die Wirksamkeit von Betriebsmodellen überdenken und organisatorische Silos und Barrieren zwischen Teams abbauen. Möglich sei dies unter anderem durch ein Überdenken der Beschaffungsmodelle, bei denen die Arbeitsleistung unabhängig vom Ort erbracht werden kann, eine Neudefinition von Führung sowie die Förderung von Autonomie, Empathie und Transparenz. Zudem brauche es eine vertrauensbasierte Arbeitskultur mit neuen gemeinsamen Ritualen und die Installation einer robusten digitalen Infrastruktur, um ein nahtloses digitales Arbeiten zu ermöglichen. Auf dass sich Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit zusammentun.



Foto: AdobeStock/picoStudio



Jahrbuch Nachhaltigkeit 2021

Nachhaltig wirtschaften: Einführung, Themen, Beispiele

metropolitan.

www.metropolitan.de



metropolitan Verlag



metropolitan Verlag



@met_verlag



metropolitan Verlag

Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps

SPIEL-APP LEHRT ZITIEREN

Zum wissenschaftlichen Arbeiten gehört auch korrektes Zitieren. Im juristischen Bereich der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU) wurde deshalb eine App entwickelt, mit deren Hilfe Jura-Studierende dies auf spielerische Art quasi nebenbei lernen können. „CitApp: Das Jura-Zitierspiel“ ist für Android und Windows 10 verfügbar und kann bundesweit genutzt werden. Weitere Infos unter: www.jura.uni-halle.de/citapp

JURISTEN JÜDISCHER HERKUNFT IM KAISERREICH UND IN DER WEIMARER REPUBLIK

Peter Landau gehört zu den renommiertesten deutschen Rechtshistorikern des 20. Jahrhunderts. Seine Darstellung über das Wirken deutscher Juristen jüdischer Herkunft in der Blütezeit ihrer Tätigkeit vom Kaiserreich bis zum Ende der Weimarer Republik zeigt ihn auf der Höhe seines Könnens. Die Abhandlung erschien zuerst in einem umfassenden Sammelwerk, doch sie hat durchaus monographischen Charakter und darf zum Besten zählen, was über das Thema geschrieben worden ist. Deshalb legte der Verlag sie nun noch einmal als eigenständige Publikation vor und folgte damit einer Anregung von Michael Stolleis, ebenfalls Jurist und Rechtshistoriker, der auch ein Nachwort für den Band verfasst hat. Peter Landau: Juristen jüdischer Herkunft im Kaiserreich und in der Weimarer Republik. C.H.Beck 2020, 22 Euro.



GEGEN DIE DIKTATUR DER GEWINNER

Tim Leberecht, scharfsinniger Vordenker für einen neuen Humanismus in Wirtschaft und Gesellschaft, prophezeit: In Zeiten der Digitalisierung und der ständigen Optimierung müssen wir neu lernen, mit Niederlagen umzugehen. Verlieren wird sogar zur unerlässlichen Kernkompetenz. Welche Arten des Verlierens es gibt und wie wir gut damit zurecht kommen, verrät er in diesem leidenschaftlichen, gesellschaftskritischen Aufruf zu mehr Menschlichkeit. Tim Leberecht: Gegen die Diktatur der Gewinner. Droemer 2020, 20 Euro.



CHARISMA

In einer komplexen Welt voller Veränderungen und Widersprüche brauchen Führungskräfte eine besondere Stärke: eine Ausstrahlung, die auf andere inspirierend, orientierend und anziehend wirkt. Doch was macht eine charismatische Persönlichkeit aus? Um dem Phänomen Charisma auf die Spur zu kommen, beschäftigt sich Christiane Deters mit dem Leben und Wirken sechs bekannter Persönlichkeiten: Coco Chanel, Elisabeth Selbert und Ruth Bader Ginsburg sowie Martin Luther King, Barack Obama und Willy Brandt. Diese dienen ihr als Role Models für den Charisma-Code 5 ¾, der zugleich die Marschroute für die Entdeckungsreise zum eigenen charismatischen Potenzial bildet. Deters selbst arbeitete als Rechtsanwältin, Unternehmensjuristin und HR-Verantwortliche, heute ist sie Trainerin, systemischer Coach und Rednerin. Christiane Deters: It's all about Charisma. Metropolitan 2020, 29,95 Euro



GRUNDRECHTE IN QUARANTÄNE

Im Kampf gegen die Corona-Pandemie ergreifen Staaten Maßnahmen, die sonst nur in Kriegszeiten denkbar wären. Ohne Parlament werden beispiellose Einschränkungen der Freiheit beschlossen und umgesetzt. Nicht nur Menschen, auch Grundrechte sind in Quarantäne. Not kennt kein Gebot? Falsch! Not braucht das Gebot des Grundgesetzes. Heribert Prantls Buch ist eine Streitschrift für die Grundrechte: Wir müssen uns vor dem Virus schützen, zugleich aber auch vor Schäden am Betriebssystem Demokratie.

Heribert Prantl: Not und Gebot. C.H.Beck 2021, 18 Euro



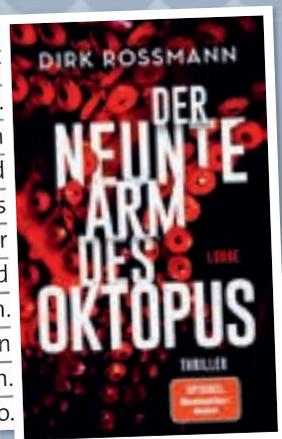
BÖSES VERHALTEN

Am 27. Januar 2021 hielt Dr. Britta Bannenberg, Professorin für Kriminologie an der Universität Gießen, im Rahmen der Vortragsreihe „Das Böse“ des Jungen Kollegs Greifswald den Vortrag „Böses Verhalten. Attentate durch Amoktäter und terroristische Einzeltäter–Ursachen und Hintergründe“. Darin ging es um seltene, aber schwerwiegende Gewalttaten und deren Ursachen, aber auch Entwicklungen. Dargestellt wurden Taten, Täter und ihre Entwicklung sowie mediale Einflüsse auf terroristische Einzeltäter der letzten Zeit. Der Vortrag wurde aufgezeichnet und kann weiterhin in der Mediathek des Alfred Krupp Wissenschaftskollegs Greifswald angesehen werden: <https://bit.ly/36Gwsk8>

DER NEUNTE ARM DES OKTOPUS

Der Betreiber der Unternehmensgruppe Rossmann, Dirk Rossmann, gilt als engagierter Klimaschützer. Nun hat er das Thema in dem Thriller „Der neunte Arm des Oktopus“ verarbeitet. Wie in der Realität steht auch darin der Erde mit dem Klimawandel eine Katastrophe ungeahnten Ausmaßes bevor. Das Fiasko scheint unaufhaltsam. Bis die drei Supermächte China, Russland und die USA einen radikalen Weg einschlagen. Doch wird diese starke Klima-Allianz das Ruder noch herumreißen? Die Maßnahmen der Allianz greifen gravierend in das Leben der Menschen ein, und nicht jeder will diese neue Wirklichkeit kampfflos akzeptieren. Alle Mittel sind den Gegnern recht, um ihre ökonomischen und machtpolitischen Interessen zu verteidigen. Die Situation spitzt sich dramatisch zu, und plötzlich liegt das Schicksal der Erde in den Händen eines schüchternen Kochs und einer unscheinbaren Geheimagentin.

Dirk Rossmann: Der neunte Arm des Oktopus. Bastei Lübbe 2020, 20 Euro.



DDR-JURISTEN ZWISCHEN RECHT UND MACHT

Waren Juristen in der DDR „ideologiefälliger“ als die Vertreter anderer Berufe? Dienten die Rechtswissenschaftler einem „Unrechtsstaat“? Wie ging die SED mit den Juraprofessoren um, wie brav befolgten diese die Parteibeschlüsse? Die US-amerikanische Rechtshistorikerin Inga Markovits benutzt die Juristische Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin als Labor, um zu beschreiben, wie sich Juristen in der DDR im Spannungsfeld zwischen Macht und Recht bewegten. Sie erzählt die 40-jährige Geschichte der Fakultät aus drei verschiedenen Perspektiven: als Anpassung und Unterwerfung unter die SED, als mürrisches Ausweichen und Unterwandern von Parteibeschlüssen sowie als Verschleiß des politischen Glaubens an den Sozialismus oder zumindest an die Partei. Markovits resümiert: Die DDR wurde nie zum „Rechtsstaat“ im technischen Sinn des Wortes, aber sie war auch kein „Unrechtsstaat“, sondern bewegte sich im Laufe der Jahrzehnte vom „Nicht-Rechtsstaat“ allmählich auf den Rechtsstaat zu.

Inga Markovits: Diener zweier Herren. Ch. Links 2020, 20 Euro.



Bookmarks



Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gmbH

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

Karriere-Website:
www.baubetrieb.de
www.rem-cpm.de
www.s-um.de

Internet:
www.uni-wuppertal.de

Kontakt
Katja Indorf
Studienberatung
Fon: 0202 4394192
E-Mail: indorf@uni-wuppertal.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



Ebner Stolz

Kronenstraße 30
70174 Stuttgart

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

Kontakt
Manuela Dietrich
HR Recruiterin - Campus Recruiting
Fon: +49 711 2049-1777
E-Mail: manuela.dietrich@ebnerstolz.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



CMS Deutschland

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






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
”

karrierefuehrer

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

Bookmarks



BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Lützowplatz 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



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)

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



CLIFFORD CHANCE
Partnerschaft mbB

Junghofstraße 14
60311 Frankfurt am Main

Karriere-Website:
<https://careers.cliffordchance.com/germany/home.html>
Internet: www.cliffordchance.com/home.html

Kontakt
Nicola von Tschirnhaus
Head of Recruitment & Employer Branding
Fon: +49 69 7199-4477
E-Mail: karriere@cliffordchance.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

**CLIFFORD
CHANCE**

KÜMMERLEIN
Rechtsanwälte & Notare

Messeallee 2
45131 Essen

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

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

karrierefuehrer

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



Foto: Fotolia/fotofabrik

Dr. Dirk Gratzel

Projekt Green Zero



Foto: Privat

Wie kamen Sie auf die Idee, Ihr Leben klimaneutral umzugestalten?

Unter anderem anhand der Berichterstattung wissen wir alle, dass sich das Ökosystem Erde verschlechtert und der Mensch eine wesentliche Ursache dafür ist. Mit meinen fünf Kindern rede ich viel darüber, wie ein gutes Leben aussieht. Ich stelle fest, dass sie viel weniger Wert auf Materielles legen, als es meine Generation in jungen Jahren getan hat. Zudem verbringe ich als passionierter Jäger viel Zeit in der Natur und bemerke die Veränderungen. Das alles hat dazu geführt, dass ich mich immer unwohler gefühlt habe mit meinem Lebensstil. Ende 2016 beschloss ich, bis zu meinem Tode die ökologische Bilanz meines Lebens zum Ausgleich zu bringen.

Wie wollen Sie dieses Ziel erreichen?

Ich hatte geglaubt, dass ich mit ein wenig Recherche jemandem finde, der mir eine Anleitung dazu an die Hand gibt. Ich musste allerdings feststellen, dass es dazu keinerlei Ideen und Konzepte gibt, nicht mal von Umweltverbänden oder vom Umweltministerium. Also habe ich die weltweit führenden Wissenschaftler für Ökobilanzierungen angeschrieben und kam in Kontakt mit Matthias Finkbeiner vom Lehrstuhl für Sustainable Engineering an der Technischen Universität Berlin. Wir haben 2017 ein dreistufiges Projekt ins Leben gerufen, mit dem ich wieder gutmachen will, was ich in den vergangenen rund 50 Jahren angerichtet habe.

Wie sieht dieses Projekt konkret aus?

Stufe eins war die Erarbeitung meiner Lebensökobilanz: Wo stand ich im Hinblick auf verschiedene Wirkungskategorien? Dazu wurde berechnet, wie viel Co₂-Emissionen ich in meinem bisherigen Leben verursacht, wie viel Brennstoff ich verbraucht, wie viel ich zur Überdüngung unserer Böden, zur Smogbildung und zur Verkleinerung der Ozonschicht beigetragen habe. In Stufe zwei ging es um die ökologische Verbesserung meiner Lebensführung. Dazu habe ich mit dem WWF und dem NABU einen Katalog mit über 50 Maßnahmen erarbeitet, mit denen ich meine Emissionen um 60 bis 80 Prozent verringern konnte. Stufe drei, in der ich mich aktuell befinde, ist das aktive Wiedergutmachen der von mir verursachten ökologischen Schäden.

Wie funktioniert diese Wiedergutmachung?

Ich habe letztes Jahr eine knapp zwölf Hektar große ehemalige Bergwerksfläche gekauft, die ich renaturiere. Versiegelungen werden zurückgebaut, ich lege eine Streuobstwiese an und schaffe karge Areale, die frei von Nährstoffen sind. Das zieht seltene Tiere und Pflanzen an, die anderswo wegen der Überdüngung leiden. Die Bäume und Pflanzen binden in den nächsten 25 bis 30 Jahren so viel Kohlendioxid, wie ich in meinem Leben emittiert haben werde. Auch die Überdüngung und der Verlust von Artenvielfalt, den ich mit verursacht habe, werden dadurch ausgeglichen.

Was können all jene tun, die auch umweltbewusster leben wollen?

Ich ermuntere jeden, sich zunächst mit seiner häuslichen Wohnsituation, seinem Mobilitätsverhalten und seiner Ernährung auseinanderzusetzen. Das sind schon entscheidende Punkte, deren Veränderung nicht nur der Umwelt hilft, sondern auch einen Gewinn an Lebensqualität bringt. Nachhaltiges Leben hat nichts mit Verzicht zu tun – ganz im Gegenteil: Man lernt jeden Tag Neues dazu.

Klimaneutral leben – das ist das Ziel von Dr. Dirk Gratzel, 52 Jahre. Der Jurist und ehemalige Personaler startete 2016 ein Projekt mit Ingenieuren der Technischen Universität Berlin, mit dem er die ökologische Bilanz seines Lebens zum Ausgleich bringen will. Sein Ziel: auf eine grüne Null zu kommen.

Das Interview führte Sabine Olschner



BUCHTIPP

Dirk Gratzel: Projekt Green Zero. Ludwig Buchverlag 2020. 18 Euro

 www.projekt-greenzero.de

KARRIERE ZIEL JURA

Wir kennen den Weg!

Ob Du Deinen zukünftigen Arbeitgeber bei uns persönlich triffst oder virtuell Kontakt aufnimmst: Wir haben in jedem Fall das richtige Karriereformat für Dich! Such Dir unter www.karriereziel-jura.de das passende für Deine juristische Karriere und geh den nächsten Schritt in Deine berufliche Zukunft!

www.karriereziel-jura.de

A professional portrait of Laura Matarrelli, a woman with long, straight, light brown hair, wearing a dark blue blazer. She is looking slightly to the left of the camera with a calm expression. The background is a neutral, light grey.

C/M/S/

Law . Tax

COURAGEOUS MINDS

Laura Matarrelli
CMS Deutschland

Geradlinige Karrieren sind Auslaufmodelle. Gut so. Denn die eigene Passion ist wichtiger als ein Leben auf vordefinierten Pfaden. Laura war Richterin, hatte eine angesehene Position und viel Verantwortung. Doch sie hatte auch Zweifel: Will ich immer Einzelkämpferin bleiben? Auf dem Weg zur Antwort brauchte sie viel Ehrlichkeit – vor allem zu sich selbst. Heute ist Laura Anwältin im Arbeitsrecht. Sie begleitet multinationale Unternehmen bei tiefgreifenden Umstrukturierungsprozessen und findet mit den Mandanten gemeinsame Wege für die Herausforderungen des Marktes.

Wahre Freiheit braucht Willen zur Veränderung.
Wir suchen Menschen, die Brüche wagen.

Erfahre mehr über Laura und Arbeitsrecht unter [courageousminds.de](https://www.courageousminds.de)