

30 Jahre karrierefuehrer

Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen # 09.2018 – 02.2019



www.karrierefuehrer.de

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

recht

Fraud Manager

Unconscious Bias

Art Law Clinic

Legal Engineer

Europarecht

Social Media-Recht

Baurecht

Weinrecht

Musterfeststellungsklage

Digitaler Nachlass

Nachhaltige Weiterbildungen

Notar werden

Gespräche mit:

* Andreas Ziegenhagen

Dentons

* Manfred J. Wondrak

factor-D Diversity Consulting GmbH

* Sandra Navidi

Rechtsanwältin, Bestsellerautorin, CEO

Individualität, Empathie und Legal-Tech

Rechtsberatung bleibt People Business

Partner: **IQB.de**
CAREER SERVICES



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

Jetzt bewerben: **Aktuelle Kanzlei-/Firmenporträts**



Great change is here.

Linklaters

 Linklaters
CareerHouse



 Experience@Linklaters, Colleagues of Tomorrow,
Sponsoring von LLM, MBA und Promotion

 Linklaters Law & Business School, Coaching,
Women's Leadership Programme, Young Links

 Internationale Secondments und
Rotationen, Teilzeit, YourLink, Sabbatical

 Executive MBA in Kooperation mit WHU,
Frankfurt School, St. Gallen und Mannheim

 Linklaters Alumni-Programme,
Career Transition Coaching



CAREERHOUSE

Perfekt vorbereitet.

Wir bieten angehenden Anwältinnen und Anwälten von Anfang an hervorragende individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, spannende Herausforderungen und viel Raum für die persönliche Entfaltung – auf jeder Karrierestufe der juristischen Laufbahn. Dabei ist das CareerHouse unser umfangreiches Gesamtkonzept zur Karriereentwicklung. Wir freuen uns darauf, talentierte Absolventinnen und Absolventen bei jedem Schritt zu begleiten und sie auf ihrem Weg zu einer Anwaltpersönlichkeit zu unterstützen.

Weitere Informationen finden Sie auf
career.linklaters.de/careerhouse.

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

Digitorial



Willkommen zur neuesten Ausgabe des karriereführer recht, in der Sie spannende Themen rund um Ihren Einstieg ins Berufsleben finden, z. B. #People Business, #Legal Tech, #Fraud Manager, #BKA und #Unconscious Biases. Nur das Beste wünscht Ihnen: Ihr karriereführer-Team



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



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

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

Impressum: **karriereführer recht** 2.2018 16. Jahrgang, 09.2018 – 02.2019 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1619-0025 **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Verlagsleitung karriereführer und Redaktionskonzept:** Viola Strüder (verantw.), Redaktionsanschrift: Verlagsbereich karriereführer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300 **Redaktion dieser Ausgabe:** Christoph Berger (verantw.), Prießnitzstraße 41, 01099 Dresden **Freie Mitarbeit:** André Boße, Stefan Trees **Anzeigen:** Britta Meyer (kommissarisch verantw.) **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag Loss Jonn Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267 **Online-auftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** Westermann Druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, Fon: 0531 708-501, Fax: 0531 708-599 **Coverfoto:** WDnet Digital Creation Studio **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der **karriereführer recht** wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. **Copyright:** © Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Inhalt:



Foto: Fotoliar/Robert Kneschke



Andreas Ziegenhagen

Foto: Dentons



Foto: Fotolia/Grecaud Paul

Top-Thema

8

Think Human!

Mit Legal Tech lassen sich viele Aufgaben automatisieren. Doch klar ist: Die Rechtsberatung ist People Business.

Top-Interview

16

Andreas Ziegenhagen

Der Managing Partner Deutschland und European Head der Praxisgruppe Restrukturierung bei Dentons im Interview.

Spezialisten

20

Betrug bekämpfen

Fraud Manager bekämpfen die Wirtschaftskriminalität in Unternehmen.

22

Europarechtler

Europarechtler durchdringen das gesamte Spektrum des europäischen Primär- und Sekundärrechts.

24

Social Media-Recht

Für Social Media-Rechtler gilt es vor allem, sich ständig weiterzubilden.

26

Baurechtler

Baurechtler arbeiten in einem der konfliktträchtigsten Rechtsgebiete überhaupt.

28

Weinrechtler

Das Weinrecht zeichnet sich durch zahlreiche Besonderheiten aus – und einige Kuriositäten.

JUSTIZ ALS GESELLSCHAFTLICHES ÜBER-ICH

Die emeritierte Professorin für politische Theorie und Ideengeschichte an der Goethe-Universität Frankfurt am Main und Demokratietheoretikerin, Ingeborg Maus, zielt in den in diesem Buch versammelten Texten auf ein Paradox der Demokratie: Einerseits setzen die Bürger großes Vertrauen in die Justiz, insbesondere das Verfassungsgericht, während das Parlament am unteren Ende der Vertrauenskala rangiert. Wenn aber Verfassungsnormen in unbestimmte „Werte“ aufgelöst werden, die es erlauben, auch verfassungskonforme Gesetze auszuhebeln, erscheint das Gericht andererseits als Kontrahent der Volkssouveränität. Die Kritik dieser juristischen Praxis, die heute auch auf EU-Ebene zu beobachten ist, wird ergänzt durch einen Rückblick auf Methoden der NS-Justiz. Ingeborg Maus: Justiz als gesellschaftliches Über-Ich. Suhrkamp 2018, 18 Euro.





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



Manfred J. Wondrak

Foto: Daniel Auer



Foto: Fotolia/sdecoret



Sandra Navidi

Foto: Sandra Navidi

Wahlstation

30

Wahlstation Bundeskriminalamt

Beim BKA finden angehende Juristen einen direkten Zugang zur Polizeiarbeit.

Kulturwandel

32

Unconscious Bias

Der Mensch lebt mit jahrtausendealten Instinkten. Doch zu den besten Entscheidungen führen diese inzwischen nicht mehr.

Projekt

34

Die Schnittstelle von Kunst und Recht

An der Art Law Clinic der Universität Münster beraten angehende Juristen Kunststudierende zu allerlei Rechtsfragen.

Expertise

36

Die Musterfeststellungsklage kommt

Am 1. November 2018 gibt es die Möglichkeit der Kollektivklage in Deutschland.

Weiterbildung

38

Nachhaltigkeit in der juristischen Ausbildung

Juristische Weiterbildungen sollten international, flexibel und praxisintegriert sein.

40

Der Notarberuf

Über die Voraussetzungen, Notar zu werden.

jur inspiration

42

Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps.

44

Achtsamkeit als Katalysator für agiles Arbeiten

Untrennbar: agiles Arbeiten und eine achtsame Organisationskultur.

Aufbruch

48

Das letzte Wort hat: Sandra Navidi

Die deutsche Juristin ist Rechtsanwältin, Attorney-at-Law, Bestsellerautorin sowie Gründerin und CEO von BeyondGlobal LLC.

Standard

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

Service

- 45 Bookmarks/Firmenporträts

karriereführer crossmedial

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



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



Inserenten



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

**BEITEN
BURKHARDT**

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

**CLIFFORD
CHANCE**

Clifford Chance Deutschland LLP

大成 **DENTONS**

Dentons



DLA Piper

HAYS Recruiting experts
in Legal

Hays Legal



Hogan Lovells International LLP

IQB.de

IQB Career Services GmbH

**KARRIERETAG
FAMILIENUNTERNEHMEN**
Deutschlands Familienunternehmen stellen Fach- und Führungsstellen

Karrieretag Familienunternehmen



KLIEMT.Arbeitsrecht

KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

KÜMMERLEIN Rechtsanwälte & Notare

Linklaters

Linklaters LLP



messe.rocks GmbH

OPPENLÄNDER
RECHTSANWÄLTE

OPPENLÄNDER Rechtsanwälte Partnerschaft mbB



Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH
c/o Bergische Universität Wuppertal

WHITE & CASE

White & Case LLP



WHU – Otto Beisheim School of Management





Werden Sie Teil der größten Kanzlei der Welt.

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

Ceren Uzun, Senior Associate

Challengers never rest.

大成 DENTONS



dentons.com

© 2018 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. Please see dentons.com for Legal Notices.

Kurz+ knapp

Von Christoph Berger

erben

VERERBBARKEIT DES DIGITALEN NACHLASSES

Am 12. Juli 2018 hat der III. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs entschieden, dass der Vertrag über ein Benutzerkonto bei einem sozialen Netzwerk grundsätzlich im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf die Erben des ursprünglichen Kontoberechtigten übergeht und diese einen Anspruch gegen den Netzbetreiber auf Zugang zu dem Konto einschließlich der darin vorgehaltenen Kommunikationsinhalte haben. Das Gericht begründete seine Entscheidung unter anderem damit, dass auch analoge Dokumente wie Tagebücher und persönliche Briefe vererbt würden. Aus erbrechtlicher Sicht bestehe kein Grund dafür, digitale Inhalte anders zu behandeln. Geklagt hatte die Mutter einer 15-Jährigen, die unter bisher ungeklärten Umständen infolge eines U-Bahnunglücks verstarb. Im Benutzerkonto eines sozialen Netzwerks wollte die Mutter Hinweise darauf finden, ob es sich um einen Suizid gehandelt haben könnte. Doch der Account war bereits in einen sogenannten „Gedenkzustand“ versetzt worden – die Inhalte bleiben bestehen, der Zugriff auf das Konto wird jedoch verweigert. Weitere Infos unter: <http://juris.bundesgerichtshof.de>

schützen

MANGEL AN DATENSCHUTZEXPERTEN

„Unternehmen stehen vor einer großen Herausforderung. Sie müssen die neuen Datenschutzregeln bestmöglich umsetzen, finden aber derzeit kaum geeignetes Personal oder qualifizierte Berater“, sagt Susanne Dehmel, Mitglied der Bitkom-Geschäftsleitung. Dies sei bedenklich, denn bei Verstößen gegen geltendes Datenschutzrecht drohten hohe Bußgelder. Dehmel bezieht sich mit ihrer Aussage auf Ergebnisse einer von ihrem Verband initiierten Befragung, nach der sechs von zehn Unternehmen (61 Prozent) in Deutschland angaben, dass die Rekrutierung von Datenschutzexperten sehr schwierig sei. 57 Prozent gaben zudem an, der Markt für Personal im Bereich Datenschutz sei nahezu leergefegt. Vor allem die Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung habe den Bedarf an qualifiziertem Personal rapide ansteigen lassen. Und mit der kommenden E-Privacy-Verordnung stehe den Unternehmen bereits die nächste regulatorische Datenschutzherausforderung bevor, so Dehmel. Weitere Infos unter: www.bitkom.org

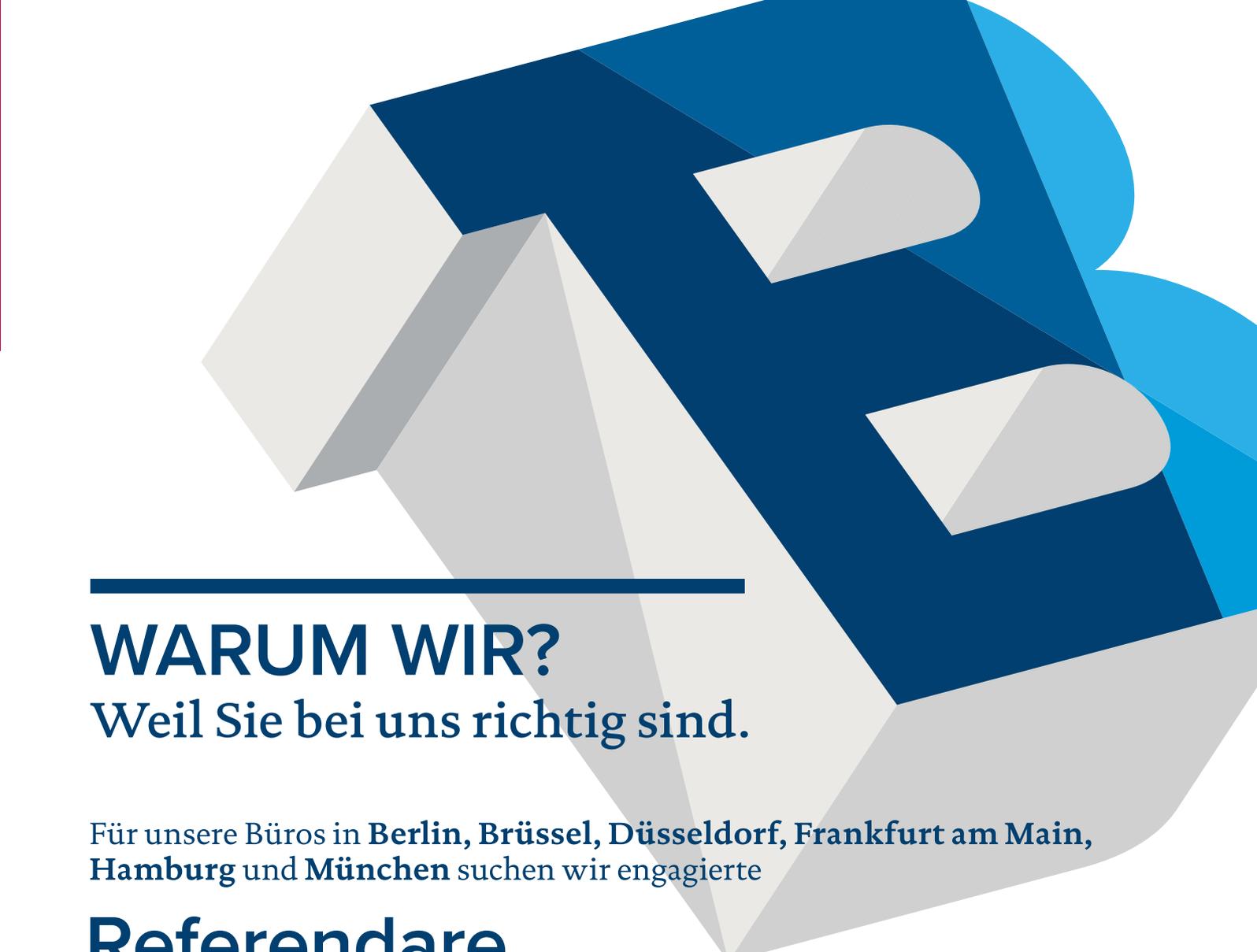
angleichen!

GESCHLECHTEREFFEKT IM JURISTISCHEN STAATSEXAMEN

Laut einer im Auftrag des Ministeriums der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen erstellten Studie, schneiden Frauen im zweiten juristischen Staatsexamen um knapp zwei Prozent schlechter ab als Männer. Im Bereich der Prädikatsnoten überspringen sogar zwölf Prozent weniger Frauen die überaus karriererelevante Notenschwelle von neun Punkten. Ebenso führe ein Migrationshintergrund zu schlechteren Noten, haben die Studienautoren herausgefunden – die Wahrscheinlichkeit, eine Prädikatsnote zu erreichen, ist für sie sogar um 70 Prozent geringer. Als ein Grund für die Differenzen wurde die Zusammensetzung der dreiköpfigen Prüfungskommissionen ausgemacht: So haben Rechtsreferendarinnen mit den gleichen schriftlichen Vornoten wie ihre männlichen Kollegen bei einer mit drei Männern besetzten Kommission eine um 2,3 Prozentpunkte geringere Chance, die nächsthöhere Notenschwelle zu überspringen. Ist jedoch zumindest eine Frau in der Kommission, verschwindet dieser Unterschied. In gemischt besetzten Gremien haben Männer eine marginal schlechtere Chance, Frauen aber eine marginal bessere Chance auf die nächsthöhere Notenstufe. Dieser Effekt verstärkt sich an der Schwelle zum Prädikatsnotenbereich. Weitere Infos unter: <http://bit.ly/2HtnFrh>



Foto: Olaf Meyer



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

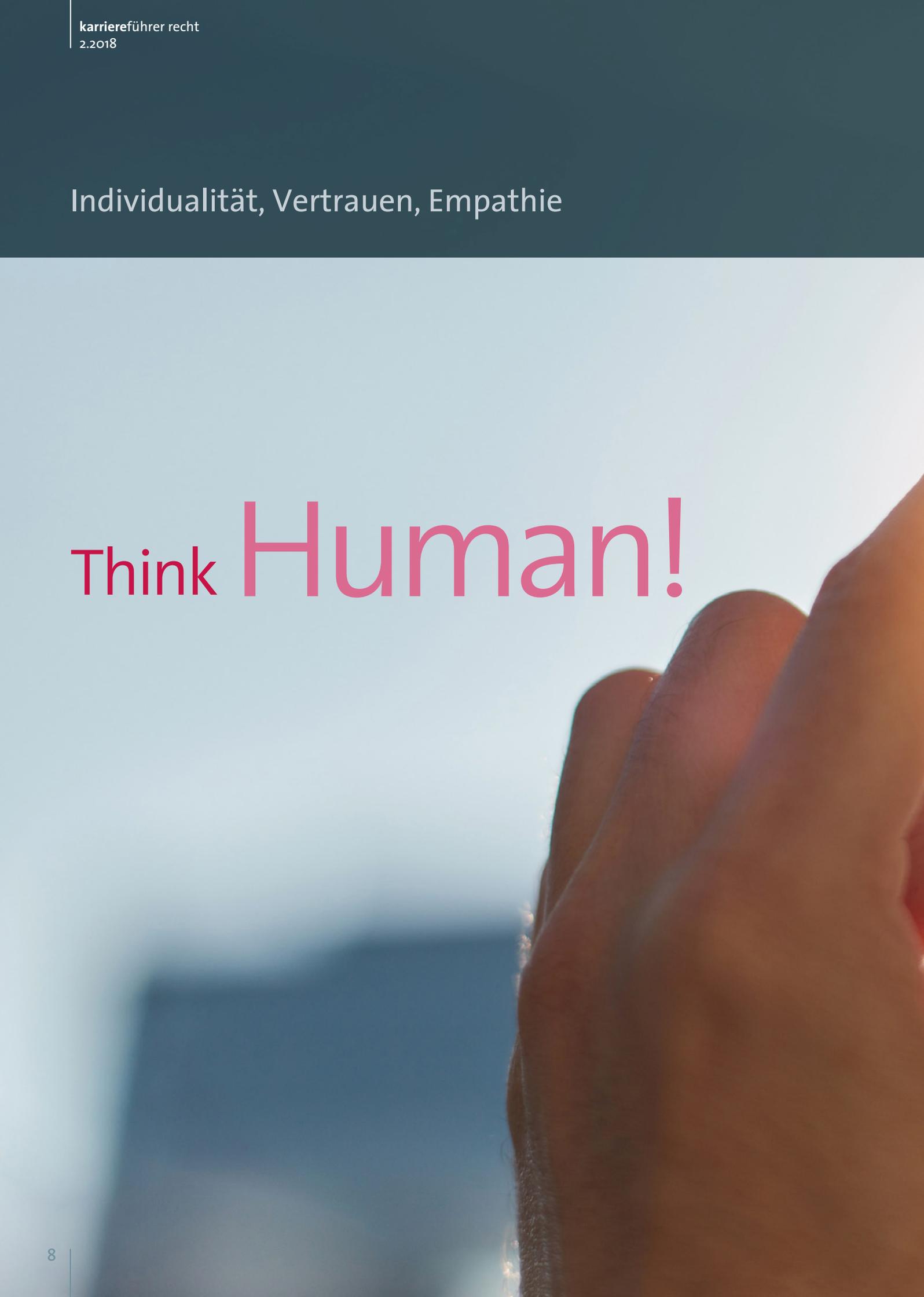
Über Ihre Bewerbung freuen wir uns.
Christine Herzog | Recruitment Manager
+49 30 26471-2551 | Christine.Herzog@bblaw.com

WWW.BEITENBURKHARDT.COM/DE/KARRIERE

**BEITEN
BURKHARDT**

Individualität, Vertrauen, Empathie

Think **Human!**



People Business. Unser Zeitalter ist von Automatisierungen und Effizienzsteigerungen gekennzeichnet. Die Digitalisierung macht dies möglich. Auch die Welt des Rechts hat sich dieser Herausforderung zu stellen. Und doch erfährt der Anwalt als Mensch in dieser digitalen Welt eine regelrechte Renaissance. Denn für die Königsdisziplin, die Wirtschaftsberatung, stellt sich immer mehr heraus, dass sie sich zwar durch Technik ergänzen, aber nicht ersetzen lässt: Sie ist People Business.

Top-Thema



In Kanzleien versprechen Legal Tech-Lösungen mehr Effektivität, zudem das Ende der mühsamen Routinearbeit. Ein Leitsatz sagt: Alles, was automatisiert werden kann, wird auch automatisiert. Experten sagen: Mag stimmen – aber die persönliche Rechtsberatung zählt eben nicht dazu. Deshalb suchen die Kanzleien nach Nachwuchs, der beides hat: digitales Denken und die Empathie eines Beraters. Von **André Boße**



Top-Thema



Foto: Fotolia / A4+W

LEGAL TECH IN RECHTSABTEILUNGEN

Über 70 Prozent der Rechtsabteilungen in deutschen Unternehmen halten die Einführung von Legal Technology für unverzichtbar, doch nur drei Prozent arbeiten bereits strategisch an und mit entsprechenden Lösungen. Das ergab die repräsentative Studie „Legal Technology 2018“, die Wolters Kluwer Deutschland und Corporate Legal Insights (CLI) durchgeführt haben. Die größte Herausforderung wird in funktionsfähigen und sicheren Datenschnittstellen gesehen. Jeder fünfte Befragte erwartet, dass neue Arbeitsabläufe und ein höherer Weiterbildungsaufwand der Juristen im Hinblick auf IT-Themen erforderlich werden.

Weitere Infos unter: www.wolterskluwer.de

Legal Tech ist in vielen Kanzleien und Rechtsabteilungen keine Zukunftsmusik mehr, digitale Prozesse gehören an vielen Stellen zum Alltag. „Digitale Vertragsakten, intelligente Compliance-Management-Systeme und innovative Enterprise-Legal-Management-Lösungen sind praxiserprobte Hilfsmittel“, heißt es in der Studie „Legal Technology 2018“, die vom Software-Dienstleister Wolters Kluwer erstellt und herausgegeben wurde. Mit Blick auf die Rechtsabteilungen in Unternehmen machen die Autoren deutlich, welche Hoffnungen man dort auf Legal Tech-Lösungen setzt: „Die obersten Ziele, die mit der Einführung von Legal Technology in der Rechtsabteilung verfolgt werden, sind die Optimierung von Arbeitsabläufen (42,52 Prozent) und Kosten (23,95 Prozent)“, schreiben die Autoren Ralph Vonderstein und Marc Morawietz. Kurz: Es geht um Effizienz.

Legal Tech optimiert

Aber auch in der Königsdisziplin der anwaltlichen Arbeit, nämlich der Rechtsberatung, geraten digitale Lösungen mehr und mehr in den Fokus. „Roboter oder auf künstlicher Intelligenz basierende IT-Lösungen werden Anwälte in absehbarer Zukunft nicht ersetzen. Aber sie werden gerade in der Beratung mehr als

nur Routineaufgaben für sie erledigen können“, schreiben die Autoren. Dazu nennen sie drei Beispiele: Eine Distributed Ledger Technologie (DLT), die in Form der Blockchain der Kryptowährung Bitcoin zugrunde liegt, „könnte aufwendige Verifizierungen und Authentifizierungen im Vertrags- und Immobilienrecht überflüssig machen.“ Sogenannte Chatbots beantworteten schon heute einfache Fragestellungen in klar umrissenen juristischen Bereichen. „In Zukunft könnten sie Anwälte und Mandanten auch bei komplexeren Fragen unterstützen.“ Zudem befinden sich laut der beiden Studienautoren „eine Reihe von Projekten in der Erprobung, die künstliche Intelligenz mit juristischem Wissen verknüpfen.“ Von einigen wenigen Kanzleien würden diese bereits heute gezielt eingesetzt.

Blockchain? Chatbots? Das klingt selbst für recht IT-affine Juristen mit Blick auf den Anwaltsberuf dann doch noch eher nach Zukunft. Wie soll es da erst den Mandanten gehen, die häufig mit komplexen und individuellen Problemen in die Kanzleien kommen und sich von ihrem anwaltlichen Berater erhoffen, dass er die Komplexität reduziert – und nicht noch eine komplizierte Ebene mit digitalen Fachbegriffen obendrauf packt?



Foto: Fotolia / BillionPhotos.com

Foto: XXX

Beraten heißt: Bewerten und überzeugen

Nicht verwunderlich, dass es bereits jetzt eine erste kleinere Bewegung gibt, die Legal Tech eine Art Renaissance der persönlichen anwaltlichen Beratung entgegengesetzt. Klar, smarte IT-Lösungen und intensives Mandantengespräch schließen sich nicht aus. Jedoch legen die Kanzleien in ihrer Ansprache zu den Mandanten, aber auch im Recruiting junger Nachwuchskräfte Wert darauf, dass das individuelle und menschliche Element der Beratung an erster Stelle steht. „Beratung heißt immer auch: Bewerten und überzeugen“, sagt Dr. Joachim Gores, Partner der Wirtschaftskanzlei Kümmerlein in Essen. Der Jurist arbeitet als Rechtsanwalt und Notar vor allem in den Bereichen Gesellschaftsrecht und M&A. Und seit vielen Jahren ist er mit einem Team für das Recruiting der Kanzlei verantwortlich. Seiner Einschätzung nach gehe es im Wirtschaftsrecht um mehr als um die technische Informationsverarbeitung und die Bewältigung großer Datenmengen. „Legal Tech beruht auf Algorithmen und darauf, was Menschen vorher anhand logischer Muster hinterlegt haben. Die Einschätzung und Bewertung eines erfahrenen Beraters kann man damit nicht ersetzen, sondern nur unterstützen und ergänzen.“ Joachim Gores glaubt auch nicht, dass die Mandanten einer Wirtschafts-

kanzlei alleine diesen Algorithmen genügend Vertrauen entgegenbringen, um daraufhin Handlungen abzuleiten. „Dass ein Unternehmer seine Entscheidung letztlich aufgrund des ‚Austauschs‘ mit einem technischen System fällt, ist kaum vorstellbar.“ Der Wirtschaftsanwalt ist überzeugt: „Um Handlungsalternativen darzustellen, Chancen und Risiken abzuwägen und Reaktionen auf das eigene unternehmerische Handeln einzuschätzen, ist die persönliche Kommunikation unabdingbar.“

Legal Tech-Labore in Kanzleien

Das ist auch der Grund, warum in vielen Kanzleien Legal Tech-Anwendungen zunächst nur intern eine Rolle spielen – also, um Arbeitsprozesse in den Sozietäten neu zu organisieren. Das ist auch bei der internationalen Wirtschaftskanzlei Pinsent Masons der Fall. Dr. Florian von Baum ist dort seit 2012 Partner, seit 2016 leitet er das Büro München und hat sich auf die Beratung von Unternehmen im Bereich IT/Software, Telekommunikation, Automotive sowie Biotech/Life Sciences spezialisiert. Das sind Mandanten aus hochtechnologischen Branchen. Aktuell bestimmen seinen Arbeitsalltag „noch mehr unsere internen Legal-Tech-Anwendungen, dies aber in zunehmenden Maße“. In der Zukunft werde es seiner Meinung aber schon auch darum gehen, entsprechen-

BLOCKCHAIN: VIELE FRAGEN OFFEN

Als Blockchain bezeichnet man eine Art digitales Kassenbuch, mit der jede Transaktion zwischen Parteien transparent erfasst und mit jedem Detail gespeichert wird. Offen und unvergesslich: Die Technik eignet sich in der Theorie damit für einen weltweiten, schnellen und unkomplizierten Austausch von Werten. Auch „Smart Contracts“ sind ein Thema, also Verträge, die keinen Notar mehr benötigen. Die Unternehmensberatung KPMG hat nun aber festgestellt, dass diese Technik juristisch auf wackeligen Beinen steht: „Derzeit sind fast alle juristischen Fragen im Hinblick auf die regulatorische Einordnung offen“, heißt es in einem Infopapier. „So könnte beispielsweise eine Erlaubnispflicht bestehen, wenn der Handel mit Finanzinstrumenten oder das Erbringen von Zahlungsdiensten auf Grundlage der Blockchain-Technologie erfolgt. Auch die Frage der Haftung muss geklärt werden.“ <https://kpmg-law.de/mandanten-information/blockchain-bisher-noch-fast-alle-juristischen-fragen-offen/>





Foto: Fotolia/ Natee Meeplan

CONSULTING TECH & LEGAL TECH

Die Nachfrage nach einer strategischen und digitalen Beratung für Kanzleien und auch Rechtsabteilungen in Unternehmen steigt, schließlich müssen die Akteure einen Weg finden, wie digitale Lösungen in das People's Business eingefügt werden können. Der Buchautor Matthias Buchholz glaubt, dass dadurch ganz neue Job-Profile für externe und interne Berater entstehen. Zusammengefasst hat er sie in seinem E-Book: „Consulting Tech & Legal Tech – Geld verdienen als Experte im digitalen Zeitalter“, in dem er sehr konkret zwölf Consulting 4.0-Geschäftsmodelle benennt, insbesondere auch mit Fokus auf die digitale Transformation in Kanzleien.

Matthias Buchholz: Consulting Tech & Legal Tech – Geld verdienen als Experte im digitalen Zeitalter. Epubli 2017, 7,99 Euro.

de Lega Tech-Produkte für Mandanten zu entwickeln und auf den Markt zu bringen. „Wir stellen uns dabei die Frage, wie weit wir solche Dinge intern entwickeln – in Großbritannien haben wir dafür ein Entwicklungszentrum – oder ob wir auf Kooperation mit Dritten setzen.“ Es ist also möglich, dass innerhalb der Kanzleien in naher Zukunft Labore entstehen, in denen IT-Experten und Juristen gemeinsam an Legal Tech-Lösungen für Mandanten arbeiten. Aber gerade dann sei es wichtig, dass das Thema Legal Tech nicht zu isoliert betrachtet werde: Ausrichten müsse sich die Strategie an den „Kategorien ‚People, Process & Technology‘“, sagt Florian von Baum. Zu beachten ist die Reihenfolge: Vorne stehen die Menschen, erst dann folgen der Prozess und die Technologie. „Wenn man es positiv sehen will, werden die externen – wie übrigens auch die unternehmensinternen – Rechtsberater von vielen, oftmals lästigen und zeitaufwendigen Arbeiten entlastet“, sagt Florian von Baum. „Und das bedeutet, dass sich der Anwalt wieder mehr um die eigentlich wichtige strategische und persönliche Beratung kümmern kann.“ Betrachten müsse man aber auch, dass das hergebrachte Geschäftsmodell von Kanzleien, nämlich auf Basis von „Zeiteinheiten“ abzurechnen, nicht mehr funktionieren wird, wenn Algorithmen Teile dieser Jobs erledigen. Der Jurist glaubt daher, dass

sich die Struktur der Angebote der Kanzleien ändern wird. „Wir werden neben der eigentlichen Beratung vielmehr in Produktkategorien denken müssen. Das verlangt vom Anwalt neben dem rechtlichen und technischen Know-how noch mehr betriebswirtschaftliche Expertise“.

Job zwischen IT-Expertise und People Business

Für den juristischen Nachwuchs in den Kanzleien ergibt sich dadurch eine besondere Konstellation: Zum einen zählen sie zu den Hoffnungsträgern, um Legal Tech weiter voranzubringen, oft in sehr enger Kooperation mit IT-Experten – und dann eben auch noch mit der ökonomischen Dimension im Hinterkopf. Auf der anderen Seite müssen sie der Strategie gerecht werden, nach der anwaltliche Beratung ein „People Business“ bleibt. Ein schwieriger Spagat!

Was die digitale Kompetenz betrifft, beobachtet Florian von Baum durchaus einen Wissensvorsprung der jüngeren Generation, der sich schon alleine aus den Erfahrungen in der Lebenswelt ergibt. Er selbst, zugelassener Rechtsanwalt seit 1996, nennt sich im Gegensatz zu den „Digital Natives“ einen „Digital Immigrant“: „Daher kostet mich die Übung, ‚up to date‘ zu bleiben ein bisschen mehr Anstrengung.“ Weshalb das IT-Recht gerade





Bereit für den großen Sprung?

Wenn Sie Ihren ersten Karrieresprung wagen wollen.
Wenn Sie in der Arbeitsrechts-Champions League spielen wollen. Wenn Sie Arbeitsrecht 4.0 mitgestalten wollen. Wenn Sie von Beginn an aktiv an spannenden Mandaten mitarbeiten wollen. Dann bewerben Sie sich bei uns, einer der Top-Kanzleien im Arbeitsrecht!

Für den Ausbau unserer Teams in Düsseldorf, Frankfurt a.M., München und Berlin suchen wir jederzeit ambitionierte Referendarinnen und Referendare. Unser Partner Jochen Saal ist neugierig auf Ihre Bewerbung! jochen.saal@kliemt.de
Telefon 0211/88288-168. Unter www.kliemt.de/karriere finden Sie weitere Informationen zu unserer Kanzlei.



Foto: Fotolia/Saklakova

LEGAL TECH: NEUE GESCHÄFTSMODELLE

Bestimmte Rechtsbereiche bieten sich geradezu an, sehr stark auf Legal Tech-Lösungen zu setzen. Zum Beispiel die Frage nach den Rechten von Flugpassagieren bei verspäteten oder ausgefallenen Flüge. Hier gibt es bereits eine Menge Anbieter, die ganz neue Ansätze verwirklichen: zum Beispiel den, dass der Kunde nur im Erfolgsfall zahlt. Die Digitale Anwaltschaft, eine Arbeitsgruppe des Deutschen Anwaltvereins, bietet auf ihrer Homepage einen Überblick über bereits existierende autorisierte Rechtsberatungen. Es zeigt sich: die Vielfalt ist schon heute groß – neben Verbraucherrechten gibt es auch Angebote bei Scheidungen und Unfällen, Problemen mit dem Vermieter und der Verkehrskontrolle. <https://digital.anwaltverein.de/de/legal-tech/marktuebersicht-legal-tech-in-deutschland>

für die neue Generation von Anwälten ein so spannendes Thema sei. „Und was ich jedem nur empfehlen kann: regelmäßig ins Silicon Valley fahren und dort ein Netzwerk aufbauen.“

Aber wie führt man den technikbegeisterten Nachwuchs an die persönliche Beratung heran, ohne, dass er dabei die Motivation verliert, digitale Ideen immer auf dem Schirm zu haben? Joachim Gores von Kümmerlein setzt vor allem auf eines: Praxiserfahrung. „Wir lassen unsere jungen Anwältinnen und Anwälte im Mandat unmittelbar erleben, welche Facetten zu einer wirtschaftsrechtlichen Beratung gehören“, sagt der fürs Recruiting verantwortliche Partner. Wer zum Beispiel vom Anfang bis zum Ende in einem M&A-Projekt mitgearbeitet habe, könne nach kurzer Zeit einschätzen, welchen Teil der Arbeit vielleicht von Legal Tech erledigt werden könnte – und welcher eben nicht. „Zum anderen engagieren wir erfahrene Kommunikationsprofis für interne Schulungen, die zusammen mit den jungen Kollegen persönliche Fähigkeiten ansprechen, die für den Beraterberuf unabdingbar sind.“ Und wo genau können künstliche Intelligenz und Big Data nun helfen? „Legal Tech wird bei der Bearbeitung von Massenverfahren und standardisierungsfähigen Vorgängen viel leisten können“, sagt Joachim Gores. Auch bei der

Bereitstellung von intelligenten Vertragsmustern sehe er einiges Potential, zudem „bei der Unterstützung operativer Einheiten, wenn Aufgaben mit juristischem Bezug ohne Einschaltung der Rechtsabteilung gelöst werden sollen“.

Anwaltsberuf: Zu komplex für die KI

Sicher sei aber auch: Die rechtlichen Herausforderungen, mit denen man gerade in einer Wirtschaftskanzlei tagtäglich konfrontiert werde, seien viel zu komplex und individuell, dass sie komplett von digitaler Automation übernommen werden könnten. „Daher wird die persönliche rechtliche Beratung trotz aller technischen Neuentwicklungen auf allen Gebieten an Bedeutung gewinnen“, schätzt Gores. „Vor allem, wenn es nicht nur darum geht, Risiken aufzudecken, sondern darum, kreative Lösungen zu entwickeln.“ Denn das ist ja gerade die große Kompetenz eines Juristen, der sich als individueller Rechtsberater versteht: Standardlösungen erarbeiten, das können viele. Für den Mandanten genau die richtige Lösung zu finden und dabei auch Facetten im Blick zu haben, die sogar den Legal Tech-Algorithmen entgehen und in den riesigen Datensätzen überhaupt nicht auftauchen, weil sie etwas mit Empathie zu tun haben, das ist und bleibt die Königsdisziplin des Juristen. Wobei es smart ist, sich dabei von der digitalen Technik helfen zu lassen.

Aktiv für Arbeitgeber

Sie möchten Verantwortung in einem Arbeitgeberverband übernehmen?

Juristin/Jurist gesucht!

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

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

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

Interesse?

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



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



DER LEGAL TECH-ENTWICKLER. Die Großkanzlei Dentons hat mit Nextlaw Labs ein virtuelles Labor entwickelt, in dem Juristen und IT-Spezialisten Legal Tech-Lösungen erarbeiten. Andreas Ziegenhagen, Leiter der deutschen Büros Dentons Europe LLP erzählt, wie dort die Prozesse funktionieren, an welchen Systemen man arbeitet und warum in der Folge die emotionale Intelligenz der Anwälte von immer größerer Bedeutung ist. Die Fragen stellte André Boße.

Der Wirtschaftsjurist im Interview.

Andreas Ziegenhagen





Anwälte sollten sich so gut wie möglich auf geistig anspruchsvolle Arbeit sowie strategische und kreative Herausforderungen konzentrieren können.“

Foto: Fotolia / Rawpixel.com

Top-Interview

Herr Ziegenhagen, können Sie kurz einen Überblick über die Dinge geben, die in den Nextlaw Labs entwickelt werden?

Nextlaw Labs versteht sich als eine Plattform, die innovative technische Lösungen für Probleme entwickelt, die Anwälten in ihrer täglichen Praxis immer wieder begegnen. Am Anfang geht es darum, diese Herausforderungen im Austausch mit Anwälten und Mandanten zu identifizieren. Anschließend versuchen wir, den Weg zu einer technischen Innovation vom Anfang bis zum Ende in umsetzbare Abschnitte zu gliedern.

Geht es darum, Lösungen zu vereinfachen?

Nein, denn für verschiedene und komplexe Probleme gibt es keine einheitlichen Lösungen, weshalb für uns bei der Lösungsfindung immer die enge Zusammenarbeit mit Mandanten und Anwälten entscheidend ist. Wir gehen dabei so vor, wie es beispielsweise auch ein Designer hinsichtlich Funktionalität und Benutzerfreundlichkeit tun würde. Wir sind immer mit einem konkreten Anwendungsfall beschäftigt, der von unseren Mandanten und Anwälten nachgefragt wird.

Warum haben Sie diese technischen Entwicklungen zunächst in die Nextlaw Labs ausgliedert?

Innovation ist immer auf schnelle Feedback-Prozesse angewiesen. In einer klassischen Kanzleiumgebung ist das nur schwer umzusetzen. Wir haben für das Testen neuer Software ein sogenanntes Sandbox-Konzept entwickelt, mit dem auch noch nicht ausgereifte Programme in einer Testphase gefahrlos ausprobiert, geprüft und weiterentwickelt werden können, ohne, dass sie Auswirkungen auf unsere normale IT-Struktur haben.

Wie kann man sich diese „Labs“ vorstellen, sitzen da Juristen und IT-Experten gemeinsam in echten oder virtuellen Räumen, findet man tatsächlich eine Art „Labor-Situation“ vor?

Nextlaw Labs ist ein virtuelles Labor, es gibt also in diesem Sinne keine physischen Laborräume, in denen die Entwicklung stattfindet. Stattdessen können wir über mehrere Zeitzonen hinweg mit digitalen Kommunikationstools arbeiten und Entwickler und Nutzer auf der ganzen Welt miteinander verbinden. Ein Beispiel für ein erfolgreiches Produkt aus unseren „Labs“ ist „Qualmet“: Ein Dentons-Mandant, ein amerikanisches Fortune 500-Unternehmen, hatte uns auf ein zentrales Problem für die Rechtsabteilungen in Unternehmen aufmerksam gemacht: Vielen Inhouse-Rechtsabteilungen fehlt ein Standard, um objektiv die Qualität der von externen Beratern erbrachten Rechtsdienstleistungen zu messen. Der Mandant wandte sich an Nextlaw Labs, um ein Tech-Unternehmen aufzubauen, das ein solches System entwickeln kann. Nextlaw Labs hat dann das Know-how an der Schnittstelle von Recht und Technologie zur Verfügung gestellt und Qualmet entwickelt. Dabei haben die Anwälte von Dentons eine zentrale Rolle gespielt. Heute ist Qualmet mit mehreren Beta-Versionen in verschiedenen Inhouse-Rechtsabteilungen im Einsatz.

In welchen weiteren Bereichen können neue Techniken zum Einsatz kommen?

Unser Ziel ist es, unsere Anwälte dahingehend zu schulen, sich bei ihren größten Herausforderungen innovativer Mittel zu bedienen. Auf diesem Weg können unsere Anwälte einerseits ihren Mandanten einen

Mehrwert bieten und zugleich die Zufriedenheit mit den eigenen Arbeitsbedingungen steigern. Wir sehen Technologie als eine Lösung für insbesondere die repetitive und kleinteilige Arbeit, mit der gerade junge Anwälte häufig konfrontiert sind. Anwälte sollten sich so gut wie möglich auf geistig anspruchsvolle Arbeit sowie strategische und kreative Herausforderungen konzentrieren können. Erst die emotionale Intelligenz im Umgang mit Mandanten macht einen guten Anwalt zu einem sehr guten Anwalt. Was dagegen nie durch Technik ersetzt werden kann, ist die vertrauensvolle Mandantenbeziehung. Technologie kann diese lediglich effizienter gestalten.

Sie sprachen schon von Beta-Versionen, die im Einsatz sind. In der IT-Branche werden diese zu Testzwecken veröffentlicht, Feedbackschlaufen und Verbesserungen sind impliziert. Ist so etwas im Rechtsbereich möglich, schließlich kann jede Fehlleistung für den Mandanten sehr unangenehme Folgen haben.

Der Einsatz von Beta-Versionen ist ein hervorragendes Instrument, um die Lösung eines Problems auf der Grundlage von Feedback weiter zu verfeinern. Noch vorhandene Fehler sind in diesem Sinne hilfreich für die Optimierung. Entscheidend ist, dass unternehmenskritische Risiken identifiziert und ausgeschlossen wurden, bevor eine Beta-Version zum Einsatz kommt. Darüber hinaus besteht das Ziel eines Beta-Release darin, nicht identifizierte Risiken weiter auszuschließen. Dies geschieht idealerweise in einem risikofreien Test-Umfeld und in enger Abstimmung mit dem Mandanten sowie den wichtigsten Akteuren des Unternehmens.



Foto: Fotoliar/Konstantin Yuganov

Mit Blick auf die Absolventen, die nun Ihre Karriere beginnen: Wie können sich junge Juristen heute auf Legal Tech-Innovationen vorbereiten?

Wir sind überzeugt, dass Legal Tech mit seinen heutigen und zukünftigen Möglichkeiten eine bisher beispiellose Chance bietet, insbesondere für Nachwuchsjuristen und Berufsanfänger. Repetitive Tätigkeiten können sinnvoll an technische Programme delegiert werden. Das schafft mehr Raum für die besonders interessanten Aspekte des Anwaltsberufs. Die Fertigkeiten, die für die Ausbildung und den Erfolg eines Nachwuchsjuristen unerlässlich bleiben, sind daher insbesondere Fähigkeit zum kreativen Problemlösen, zum kritischen Denken sowie zum souveränen Umgang mit Sprache. Auch ein solides Hintergrundwissen über gesellschaftliche und wirtschaftliche Prozesse, Akteure und Themen bleibt unerlässlich für gute Juristen. All das kann in naher Zukunft – glücklicherweise möchte man sagen – nicht durch künstliche Intelligenz oder eine andere Technologie ersetzt werden.

Glauben Sie daran, dass in großen Kanzleien früher oder später ganz

„Wir sind überzeugt, dass Legal Tech mit seinen heutigen und zukünftigen Möglichkeiten eine bisher beispiellose Chance bietet, insbesondere für Nachwuchsjuristen und Berufsanfänger.“

neue Job-Profile an der Schnittstelle zwischen Recht und IT entstehen?

Ich halte das für sehr wahrscheinlich. Ein neues Berufsprofil, das in Großkanzleien bereits deutlich Gestalt annimmt, ist das des Legal Engineer. Im Entwicklungsprozess bei Nextlaw Labs sehen wir, dass technisch versierte Juristen oder Software-Spezialisten mit juristischer Zusatzausbildung immer wichtiger werden. Sie überbrücken die Lücke zwischen juristischer Expertise und Technik und erhöhen mit ihrem doppelten Know-how die Chance, dass sich eine neue Technologie im Rechtsmarkt etablieren kann. Wir sehen auch eine interessante Dynamik im Bereich von Technologie-Startups, wo sich Gründer mit einem juristischen Abschluss zu Geschäftsleuten mit einer Mischung aus technischen, betriebswirtschaftlichen und juristischen Fähigkeiten entwickeln. Fachleute mit multidisziplinären Fähigkeiten überblicken zusätzlich zu ihrer fachlichen Spezialisierung die größeren Zusammenhänge im Markt und merken gerade dadurch, wo technische Innovationen jenseits von modischen Schlagwörtern überhaupt nachgefragt werden.



Foto: Fotoliar/davooda

ZUR PERSON

Andreas Ziegenhagen ist bei Dentons Managing Partner Deutschland und European Head der Praxisgruppe Restrukturierung. Er ist spezialisiert auf die rechtliche und steuerliche Beratung bei Unternehmenstransaktionen, Restrukturierung und Insolvenzrecht, Unternehmenssteuerrecht und Gesellschafts-, Bank- und Bilanzrecht. Zudem gehört er zu den wenigen deutschen Rechtsanwältinnen, die gleichzeitig Wirtschaftsprüfer und Steuerberater sind. Seit Januar 2006 ist er Partner bei Dentons in Berlin und zudem Geschäftsführer der Dentons GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft. Er begann seine Karriere bei Haarmann Hemmelrath, wurde 2001 zum Partner ernannt und 2004 Leiter der Praxisgruppe Insolvenz und Sanierung. Zudem ist er Mitglied im Global Board und European Board von Dentons.

NEXTLAW LABS

Nextlaw Labs ist eine Plattform, die mit Fokus auf Investition, Entwicklung und Einsatz neuer Technologien den Rechtsmarkt verändern möchte. Sie ist eine autonome Tochtergesellschaft der globalen Wirtschaftskanzlei Dentons mit physischen und virtuellen Standorten in Technologiezentren auf der ganzen Welt. Durch ergänzende und strategische Partnerschaften mit führenden Technologieunternehmen, Start-ups und etablierten Rechtsanbietern investiert NextLaw Labs in vielversprechende Unternehmen und entwickelt eine Technologiereihe mit dem Ziel, den Mandantenservice zu verbessern und die Lösungen für Mandanten zu erweitern.

Betrug bekämpfen

Fraud Manager spielen eine immer wichtiger werdende Rolle bei der Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität – sowohl in großen Firmen wie auch bei Wirtschaftsprüfungsgesellschaften.

Von Rechtsanwalt **Dr. Rainer Buchert**,
Polizeipräsident a. D., Dr. Buchert & Partner,
Frankfurt am Main

MBA-STUDIENGANG UND ZERTIFIKATSKURS

An der School of Governance, Risk & Compliance (School GRC) wird der MBA in der Vertiefung Wirtschaftskriminalität & Compliance angeboten (www.school-grc.de/studium/master-of-business-administration.html) und einen Zertifikatsstudiengang zum „Certified Fraud Manager (CFM)“ bietet die Frankfurt School of Finance and Management an (www.frankfurt-school.de/home/executive-education/governance-audit/zertifikatsstudiengang-certified-fraud-manager.html).

Bei **Fraud Management** geht es primär um die Abwehr und Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität, von der in den letzten Jahren – glaubt man namhaften Studien – rund die Hälfte aller großen und mehr als ein Drittel aller Unternehmen in Deutschland betroffen waren. Der englische Begriff Fraud wird hier nicht nur für die verschiedenen Formen von Betrug, sondern als Oberbegriff für eine Vielzahl wirtschaftskrimineller Handlungen sowie für alle Facetten von Unternehmenskriminalität gebraucht: zum Beispiel Untreue, Geldwäsche, Bilanzfälschung, Korruption oder Datenmissbrauch.

Im Prinzip geht es um die Bündelung verschiedener Maßnahmen, die darauf abzielen, dolose Handlungen zu vermeiden, aufzudecken und aufzuarbeiten. Also alle vorsätzlichen und grob fahrlässigen Schädigungen eines Unternehmens.

Aufgabe eines (Anti-)Fraud-Managers ist es, ein Sicherheits- und Überwachungskonzept aufzubauen oder weiterzuentwickeln und in diesem Rahmen Verdachtsmomenten nachzugehen und sie aufzuklären. Das wird oft in Form oder im Rahmen von Compliance-Management-Systemen (CMS) erfolgen und Bestandteil eines internen Kontrollsystems (IKS) sein.

Fraud Management ist also durch die drei Säulen der Prävention, der Aufdeckung und der Aufarbeitung gekennzeichnet. Dabei sollte die Vorbeugung eigentlich die wichtigste Rolle spielen, was aber keineswegs immer der Fall ist.

Je nach Struktur eines Unternehmens sind solche Funktionen in der Rechts- oder Compliance-Abteilung, der Revision oder zum Beispiel bei Finanzdienstleistern in gesonderten Organisationseinheiten zusammen mit Geldwäschebekämpfung angesiedelt. Volkswagen hat für die Ermittlungen seit einiger Zeit ein eigenes Investigation Office gegründet. Große Firmen haben in ihren Revisionsabteilungen Einheiten für interne Ermittlungen gebildet.

Familienunternehmen scheuen sich oder zögern oft ein Fraud Management zu etablieren und setzen vor allem auf eine Vertrauenskultur. Die Erfahrungen weisen aber in die Richtung, neben dem Vertrauen, das man in die Mitarbeiter setzt, auch angemessene Kontrollsysteme einzurichten.

Juristen haben gute Berufschancen im Fraud Management, ebenso Absolventen der Wirtschaftswissenschaften. Zusätzliche Ausbildungen oder Erfahrungen in den Bereichen Interne Revision, Finanz- und Rechnungswesen oder Controlling sind vorteilhaft. Einen speziellen Studiengang gibt es nicht, wohl aber MBA-Programme mit entsprechenden Schwerpunkten.

Als Arbeitgeber kommen vor allem große Unternehmen und der gesamte Mittelstand in Betracht. Aber auch Wirtschaftsprüfungsgesellschaften suchen Manager für das Fraud Management, das sie ihren Kunden anbieten.

HAYS Recruiting experts
in Legal

BEST OF LEGAL

Mit uns kommen Sie ans Ziel.

Kontaktieren Sie Julia Hirsch für weitere Informationen:

- ☎ Tel. +49 (0)69 300 882 1365
- ✉ julia.hirsch@hays.de
- 🌐 oder finden Sie aktuelle Vakanzen unter hays.de/legaljobs

hays.de/legaljobs

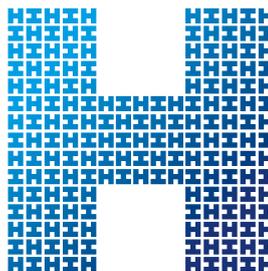




Foto: Fotolia/Crecaud Paul

Europa rechtler

Das Europarecht ist in aller Munde. Beinahe täglich hören wir von wegweisenden EuGH-Urteilen, neuen Richtlinien aus Brüssel, Beschlüssen und Vorschlägen der EU-Kommission, Kompetenzkonflikten zwischen den Gerichtsbarkeiten. Wer schaut da noch durch? Und kann es „den“ Europarechtler überhaupt noch geben?

Von **Dr. Ulrich Karpenstein**,
Partner bei Redeker Sellner Dahs,
Berlin/Brüssel

Gewiss kann es den allwissenden „Europa-Anwalt“ ebenso wenig geben, wie einen Anwalt für das gesamte deutsche Recht. Der Normenbestand des europäischen Sekundärrechts ist dafür längst zu groß geworden. Deshalb und dafür gibt es in der Anwalt- und Beamtenchaft Spezialisten, die sich in den europarechtlich geprägten Sachmaterien auskennen, sie begleiten und auf den Einzelfall anwenden – vom Kartell- und Beihilfenrecht, Umwelt-, Zoll- und Außenwirtschaftsrecht, bis hin zum europäischen Asyl- und Gesellschaftsrecht.

Und doch gibt es auch „die“ Europarechtler, die mit wissenschaftlicher Durchdringung das gesamte Spektrum des europäischen Primär- und Sekundärrechts, namentlich in politisch relevanten Fällen, abdecken. Nur wenige Kanzleien bieten dieses Spektrum an – umso vielfältiger und spannender sind die Verfahren, um die es dann geht: Entsprechen die Maßnahmen der Europäischen Zentralbank und des Europäischen Stabilitätsmechanismus dem deutschen und dem europäischen Verfassungsrecht? Lässt sich die Vorratsdatenspeicherung mit der Europäischen Grundrechtecharta vereinbaren? Wie weit reichen nach den EU-Verträgen die Kompetenzen der EU-Kommission und des EuGH zur Sanktionierung der Mitgliedstaaten? Haben die Mitgliedstaaten eine Beurteilungspräro-

gative zum Schutz ihrer nationalen Interessen, etwa in der Umwelt-, der Verteidigungs- oder der Gesundheitspolitik? Und unter welchen Voraussetzungen haftet Deutschland für die Nichtumsetzung von Unionsrecht?

Alle diese und unzählige weitere Fragen treten in den unterschiedlichsten Konstellationen auf, werden von Mandanten mit divergierenden Interessen – von den mitgliedstaatlichen Regierungen über Unternehmen und Verbände bis hin zu europäischen Institutionen – aufgeworfen und müssen meist vor Gerichten ausgefochten werden, die unterschiedlicher nicht sein können: Den Unionsgerichten (EuG und EuGH), die für ihre europarechtsfreundliche Entscheidungspraxis bekannt sind und deutschen Zivil- und Fachgerichten, von denen viele das Unionsrecht und den EuGH noch immer scheuen.

Interessierte Berufsanfänger tun gut daran, sich Kanzleien oder Behörden, die dieses Spektrum anbieten, schon im Referendariat anzusehen. Erwartet werden – neben politischem Fingerspitzengefühl – herausragende rechtswissenschaftliche Fähigkeiten, Engagement sowie eine Formulierungsgabe, die den anspruchsvollen Erwartungen der Mandanten – ihrerseits meist erfahrene Juristen aus Rechtsabteilungen – in jeder Hinsicht gerecht wird. Ihnen sei versprochen: Der Aufwand lohnt!



WHERE BRIGHT MINDS MEET

Wir suchen

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

Besondere Talente verdienen besondere Förderung. Für diesen Anspruch steht unsere ReferendarAcademy. Als eine der weltweit führenden Anwaltssozietäten sind wir immer auf der Suche nach hochqualifizierten Nachwuchskräften (m/w/d) für unsere Büros in **Düsseldorf, Frankfurt am Main und München**. Überdurchschnittliche Studienleistungen/Examina und sehr gute Englischkenntnisse setzen wir voraus. Im Rahmen unserer ReferendarAcademy bieten wir Ihnen als Referendar u. a. in Zusammenarbeit mit dem Repetitorium KAISERSEMINARE Intensivkurse zur Vorbereitung auf das Assessorexamen, einen Überblick über unsere Rechtsbereiche und eine Einführung in relevante Business Skills. Für die stetige Weiterbildung unserer Anwälte sorgt die Clifford Chance Academy. Erfahrene externe und interne Referenten informieren über aktuelle juristische Entwicklungen und vermitteln Fähigkeiten und Kenntnisse, die für eine Beraterpersönlichkeit entscheidend sind.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Wir freuen uns über Ihre Bewerbung per E-Mail an karriere@cliffordchance.com. Ihre Ansprechpartnerin: Nicola von Tschirnhaus, 069 7199-4477

Social Media-Recht

Foto: Fotolia/VadimGuzhva

Beratung im Social Media-Recht benötigen sowohl Agenturen und Unternehmen als auch Privatpersonen. Anwälte müssen sich in vielen Bereichen auskennen und sich ständig weiterbilden, um auf dem neuesten Stand zu bleiben. Dafür werden sie mit einem abwechslungsreichen, spannenden Berufsfeld belohnt.

Von **Christian Solmecke**,
Rechtsanwalt und Partner bei der Kölner
Medienrechtskanzlei Wilde Beuger Solmecke

Heutzutage gibt es kaum noch ein Unternehmen, das sich die sozialen Netzwerke nicht zunutze macht. Marketing- und PR-Strategien setzen bewusst auf die meist kostenfreien sozialen Plattformen, auf denen sich Millionen interessierter Nutzer tummeln. Neben den „älteren“ Netzwerken wie Facebook, Google+, XING, LinkedIn oder Twitter ist in der jüngsten Zeit die Plattform Instagram der Renner.

Doch die Nutzung von Social Media birgt auch einige rechtliche Risiken. Von der Impressumspflicht und der Datenschutzerklärung über das rechtskonforme Direkt- oder Influencer-Marketing bis hin zu arbeitsrechtlichen Aspekten, Problemen aus dem Haftungsrecht oder dem Urheberrecht gibt es viele rechtliche Fallstricke.

Ein Social Media-Anwalt bietet zunächst Hilfestellung, wenn es darum geht, die Probleme im Vorfeld aufzuspüren. So müssen Marketingaktionen stets sowohl auf ihre Gesetzeskonformität als auch auf ihre Kompatibilität mit den AGB des sozialen Netzwerks geprüft werden. Beratungsbedarf im Urheberrecht entsteht zum Beispiel bei der Einstellung von Inhalten wie Bildern, Texten oder Musik.

Daneben steht der Anwalt aber natürlich auch mit Rat und Tat zur Seite, wenn es doch einmal zu einer Abmahnung gekommen sein sollte und man dagegen vorgehen möchte. Auch berät er seine Mandanten, wenn sie einem „Shitstorm“, einer ungerechtfertigten

negativen Bewertung oder einer anderen Unternehmenspersönlichkeitsrechtsverletzung ausgesetzt sind.

Aber auch im privaten Bereich kommt es zu rechtlichen Problemen: Häufig geht es hier um die Abwehr von „Hate Speech“ im Netz, also um die Abwehr anderer Persönlichkeitsrechtsverletzungen. Oder darum, die Verbreitung von Bildern der Person im Netz zu verhindern.

Vielseitig interessierte Anwälte an Puls der Zeit

Gerade weil der Bereich Social Media so groß ist, sind es die Aufgaben eines Social Media-Anwalts entsprechend auch. Daher benötigt man besondere Expertise in verschiedensten Rechtsgebieten wie zum Beispiel dem Urheberrecht, Wettbewerbsrecht, Medienrecht, Zivilrecht, Arbeitsrecht und Datenschutzrecht. Es lohnt sich insbesondere ein Fachanwaltslehrgang im Medienrecht.

Hauptvoraussetzung für den Beruf ist eine gewisse Begeisterung für die sozialen Medien. Hinzu kommt die Bereitschaft, sich in diesem schnelllebigen Rechtsbereich konstant weiterzubilden. Denn in diesem Bereich gibt es ständig Neuerungen in der Gesetzgebung und der Rechtsprechung. Auch die Plattformen selbst ändern ständig ihre Nutzungsbedingungen und entwickeln ihre Dienste fortlaufend weiter. Dafür wird man mit einem abwechslungsreichen und spannenden Berufsfeld belohnt.



MASTER OF SCIENCE REAL ESTATE MANAGEMENT + CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT

PROJEKTENTWICKLUNG | PROJEKTMANAGEMENT | REAL ESTATE MANAGEMENT

INTERDISZIPLINÄRES BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT ÜBER DEN GESAMTEN LEBENSZYKLUS

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

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

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

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

BERUFSBEGLEITEND STUDIEREN.
KOMPETENZEN FÜR DIE ZUKUNFT ERWERBEN.

www.rem-cpm.de

Baurechtler



Foto: Fotolia/Smileus

Die anwaltliche Tätigkeit des Baurechtlers folgt im Wesentlichen dem klassischen Leitbild des deutschen Anwaltsberufs. Seine Tätigkeit ist dementsprechend vielseitig und reicht von der strategischen Konzeption der Entwicklung eines Bauvorhabens „am Reißbrett“ über die Baurechtschaffung und Aushandlung der relevanten Verträge mit allen Baubeteiligten und Beratung während der Bauabwicklung bis hin zur Nachverfolgung von Mängeln im Rahmen der Gewährleistung und der Beratung beim „Exit“ beziehungsweise Weiterverkauf des Objekts.

Von **Dr. Maximilian R. Jahn**,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Bau- und
Architektenrecht bei GvW Graf von
Westphalen, ab 1. Januar 2019 bei der
Kanzlei Jahn Hettler Partner

Im Regelfall stehen gleich drei große Themen des Schuldrechts im Mittelpunkt: Kosten (= Vergütung), Termine (= Verzug) und Qualitäten (= Mängel). Besteht (und wenn ja in welcher Höhe?) ein Vergütungsanspruch aufgrund einer nachträglichen Änderung des Bauvorhabens oder war der Aspekt bereits vom vertraglichen „Bausoll“ umfasst? Wurde ein Zwischentermin mit der Folge eines Vertragsstrafeanspruchs „gerissen“, obwohl zunächst eine „Behinderung“ durch den Bauherrn selbst vorlag und der Termin sich verschoben hat? Liegt ein Mangel vor, wenn sich die einschlägigen technischen Regelwerke nach Vertragsschluss geändert haben und der Bauunternehmer danach gebaut hat?

Diese und viele weitere Fragen des Schuldrechts – wie die Wirksamkeit von Vertragsklauseln im Rahmen der AGB-Inhaltskontrolle, Annahmeverzug, Mitwirkungspflichten, Abnahmereife usw. – machen das Baurecht zu einem der konfliktträchtigsten Rechtsgebiete überhaupt. Klageverfahren haben oft einen erheblichen Umfang. Die Prozessführung macht ca. 40 – 50 % der Tätigkeit aus. Das Ziel ist es aber, das typische Konfliktpotential bereits vor Beginn der Bauausführung durch individuelle vertragliche Lösungen und während der Bauabwicklung im Rahmen der projektbegleitenden Bauberatung zu minimieren. Bei letzterem ergeben sich gerade im Rahmen des sog. Anti-Claim-Managements diverse Schnittstellen zu baubetrieblichen Fragen (welche Leistung hätte im Bauab-

lauf wann erbracht werden können/ müssen?) und technischen Aspekten.

Im Fokus steht nicht erst seit Inkrafttreten am 01.01.2018 das neue Bauvertragsrecht. Bereits im Vorfeld mussten sämtliche Verträge geändert und aktualisiert werden. Das setzt neben einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Neuregelungen auch eine Prognose und Fingerspitzengefühl dahingehend voraus, ob und welche vertraglichen Regelungen einer AGB-Inhaltskontrolle mit dem neuen Bauvertragsrecht als neuem gesetzlichen Leitbild standhalten. Hier wird in den nächsten Jahren eine fortlaufende Anpassung erforderlich. Mit den §§ 650b – §§ 650d BGB wurde ein völlig neues System mit Blick auf das Anordnungsrecht des Auftraggebers – was darf er nachträglich ändern? – aber auch die Bestimmung der Vergütung für diese Leistungen geschaffen. Der Gesetzgeber hat hier beiden Parteien über das Instrument der einstweiligen Verfügung in § 650d BGB die Möglichkeit gewährt, schon im laufenden Bauvorhaben Konflikte gerichtlich auszutragen. Dementsprechend wurden auch an allen Landgerichten spezialisierte Baukammern eingerichtet.

Zu den Mandanten zählen u. a. die öffentliche Hand, Investoren, Bauherren, Projektentwickler, Bauträger, Architekten sowie Fachplaner und Fachingenieure, Bauunternehmer (General- oder Nachunternehmer) und Handwerksbetriebe, Wohnungseigentümergeinschaften, (Wohnungs-)Erwerber.

Together we
make a mark

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

E bewerbung@whitecase.com
whitecase.com/careers

Exklusives Trainee Programm

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



Weinrechtler



Foto: Fotolia/stokkete

Weingüter, Winzer, Winzergenossenschaften, Weinkommissionäre und Weinhändler benötigen eine spezielle Beratung. Fehlerhafte Bezeichnungen oder Behandlungsmethoden können zu Vertriebsverboten und sogar zu strafrechtlicher Verfolgung führen.

Von **Florian Carlos Schulz-Knappe**, LL.M. Gewerblicher Rechtsschutz (Düsseldorf), Máster de Estudios Europeos Avanzados (Barcelona), Partner der Kanzlei Schulz-Knappe, Neustadt an der Weinstraße www.weinrecht.de

Das Weinrecht im engeren Sinne wird in zahlreichen Bundes- und Landesgesetzen sowie nationalen und europäischen Verordnungen geregelt. Vorschriften zu Anbau, Lese, Herstellung, Aufmachung, die Einordnung in die unterschiedlichen Produktspezifikationen – etwa in Qualitätswein, Prädikatswein oder Sekt – finden sich im Weingesetz (WeinG) und der Weinverordnung.

Dabei stößt man auf überraschende Regelungen. So kann nach §§ 10, 11, 49 Nr. 2 WeinG bestraft werden, wer zu viel Wein herstellt. „Übermengen“ sind grundsätzlich ohne Entschädigung zu vernichten. Strafbar ist auch die irreführende Bewerbung von Wein. Bereits die kleinsten Bezeichnungsverstöße können gemäß §§ 25, 49 Nr. 4 WeinG als Straftaten verfolgt werden.

Neben den weinrechtlichen Vorschriften spielen zudem das Kauf- und Kommissionärsrecht, die Lebensmittelinformations-Verordnung (LMIV) und Health-Claims-Verordnung (HCVO), das Marken- und Wettbewerbsrecht, vor allem mit Blick auf die Etikettierung der Flaschen, eine wesentliche Rolle.

Die höchsten Gerichte müssen sich immer wieder mit Besonderheiten der Weinbranche und den Schnittstellen zu anderen Rechtsgebieten beschäftigen. Ich hatte zum Beispiel in einem viel beachteten Verfahren einen Winzer vertreten, der Schadenersatz von den Geschäftsführern einer insolventen Weinhandelsgesellschaft wegen seines dort belassenen Auszahlungsguthabens

erstritten hat, § 823 Absatz 2 BGB in Verbindung mit §§ 1, 32, 54 des Kreditwesengesetzes (BGHZ 197, 1 -Winzergeld). Der Bundesgerichtshof hat zuletzt die von Edeka anlässlich der Übernahme der Plus-Filialen von den führenden deutschen Sektherstellern geforderten „Hochzeitsrabatte“ für kartellrechtswidrig erklärt. Die Sekthersteller seien von Edeka wirtschaftlich abhängig. Edeka habe von ihnen ungerechtfertigte Vorteile einverlangt und erhalten (Urteil vom 23.01.2018 Az: KVR 3/17).

Die klassischen „Weinpanscherfälle“ sind dagegen selten geworden. Früher wurde den Weinen gelegentlich Wasser oder Glykol zugesetzt oder ausländische Billigweine falsch deklariert, um die Gewinnspannen zu erhöhen. Die Kontrollen verlagern sich inzwischen auf Bezeichnungsverstöße und chemisch-analytische Beanstandungen wegen Pestizidrückständen, Aromastoffen und unzulässigen Vermischungen oder Behandlungsmethoden. Bei über 10.000 Inhaltsstoffen im Wein – es lässt sich von einem „biochemischen Wundercocktail“ sprechen – werden die Kontrollen durch die Chemischen Untersuchungsämter immer bedeutsamer. § 13 der Weinverordnung legt für etwa 250 (Fremd-) Stoffe von Aluminium, Arsen, Blei bis zu Zink und Fungiziden wie Zoxamid die Grenzwerte fest.

Übrigens: Eine besondere Weiterbildung in diesem Rechtsgebiet bietet in jedem Sommer die Universität Göttingen und das Institut für Landwirtschaftsrecht in einem Weingut an der Mosel an.

Ready for
the next career step?

Excellence in
Management
Education

General Management from a Global Perspective
Development of Leadership Competencies
International Modules: USA, India & China

Full-Time MBA Program

12 months
Start: April and September

Part-Time MBA Program (Weekend Format)

24 months
Start: September

WHU – Otto Beisheim School of Management
Campus Düsseldorf
Erkrather Straße 224a, 40233 Düsseldorf
Germany

MBA-Office, ph. +49 211 44709-144
mba@whu.edu



Wahlstation Bundeskriminalamt

Kopf: wegen jetziger und möglicher zukünftiger Aufgaben anonym, 33 Jahre, Studium an der Justus-Liebig-Universität Gießen, Schwerpunkte Kriminologie und Strafrecht

Aufgezeichnet von **Christoph Berger**.



Dass ich einmal im polizeilichen Bereich arbeiten möchte, war mir schon während meines Studiums klar. Allerdings sind die Plätze für Wahlstationen in dem Umfeld sehr begehrt. Ich hatte großes Glück, dass ich im Jahr 2013 gleich in zwei maßgeblichen Behörden meine Stationen absolvieren konnte: Beim Landeskriminalamt, kurz LKA, und beim Bundeskriminalamt, BKA. Vor allem beim BKA hat mir die Arbeit besonders gut gefallen. Ich arbeitete dort in dem Bereich Cyber crime. Meine Aufgabe bestand darin, neue, durch das Internet aufkommende Straftat-Phänomene zu untersuchen und sie in einen Rechtskontext zu setzen. Beispielsweise das Thema Datenhehlerei, für das inzwischen eine Norm im Strafgesetzbuch geschaffen wurde. Im Allgemeinen behandelt der Bereich all die Straftaten, die sich gegen das Internet, Datennetze, informationstechnische Systeme oder deren Daten richten. Oder aber um solche, die mittels der Informationstechnik begangen werden.

Die Herausforderungen während meiner Wahlstation bestanden vor allem darin, mich schnell in neue Themen und die unbekannte Materie hineinzuarbeiten und die Behörde von innen kennenzulernen. Zu beidem kann ich aus heutiger Sicht sagen: Man wächst hinein – zumal ich auch einen Juristen an meiner Seite hatte, der mir fachlich zur Seite stand. Meine anderen Kolleginnen und Kollegen waren alles Polizisten. Aber genau dies machte auch den Reiz der Arbeit aus, ich habe sehr konkrete Bezüge zur Praxis und viel von der konkreten Polizeiarbeit mitbekommen – ebenso aus der Arbeit mit den Vollzugsbeamten.

All das bekräftigte mich in meinem zu Studienzeiten formulierten Entschluss und ich begann, fest beim BKA zu arbeiten. Zu Beginn beschäftigte ich mich dort mit dem Thema Datenschutz, überprüfte dessen Einhaltung und beriet die unterschiedlichsten Abteilungen. Nun arbeite ich in einer Abteilung, die unter anderem für das zentrale Informationsmanagement zuständig ist. Die Arbeit im BKA ist also sehr abwechslungsreich und man hat als Jurist die Möglichkeit, im Rahmen der Rotation unterschiedliche Bereiche kennenzulernen.

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

Arbeiten bei Kümmerlein

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

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

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

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



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



<https://www.youtube.com/watch?v=msb6v5sq55>



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

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



KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

Ihre Ansprechpartnerin:
Anna Meike Reimann
HR Business Partner

Messeallee 2
45131 Essen

E-Mail: Karriere@kueimmerlein.de

Tel.: 0201 1756 861

www.kueimmerlein.de

Interview



Foto: Daniel Auer

Manfred J. Wondrak über:

Unconscious

Das Denken der Menschen ist von jahrtausende alten Erfahrungen geprägt, sodass viele Entscheidungen auf Instinkten basieren. Doch aufgrund neuer Kontexte führen uns die Instinkte inzwischen oftmals zu Fehlentscheidungen. Unsere Entscheidungen sollten daher bewusst hinterfragt werden, wie Manfred J. Wondrak im Interview erklärt.

Die Fragen stellte **Christoph Berger**.

Herr Wondrak, was ist unter dem Begriff „Unconscious Bias“ zu verstehen?

Der Begriff kann direkt mit kognitiven Wahrnehmungsverzerrungen übersetzt werden. Im Kontext der Diversität wird er auch manchmal mit unbewussten Vorurteilen thematisiert. Doch im wissenschaftlichen Bereich passt kognitive Wahrnehmungsverzerrungen besser.

Wie kommt es zu diesen Wahrnehmungsverzerrungen?

Über Jahrtausende haben wir Instinkte aufgebaut und aus diesen heraus wurden bestimmte Denk- und Verhaltensmuster geprägt. In den letzten zehntausend Jahren haben diese Instinkte sehr gut funktioniert, sie haben unser Überleben gesichert und uns geholfen, in komplexen Situationen sehr schnell über unsere Wahrnehmung zu Entscheidungen zu kommen. Doch wenn diese Muster in anderen Kontexten verwendet werden, kann es zu Verzerrungen kommen. Ein Beispiel: Vom Instinkt haben wir einen inneren Sensor, das Bauchgefühl, der Personen automatisch in sympathisch und unsympathisch, also Freund oder Feind, unterteilt. Außerdem wird unbewusst direkt abgefragt: Ist die Person kompetent und kann sie mir

gefährlich werden beziehungsweise ist die Person fähig, ihre Ziele umzusetzen? Diese Muster verwenden wir noch immer. Allerdings ist heute der Kontext ein anderer. So passiert es, dass wir zum Beispiel große Männer mit tiefer Stimme noch immer als kompetenter einordnen als kleine mit hoher Stimme.

Was sind die Folgen der Biases – vor allem im Kontext der Arbeitswelt?

Die Verzerrungen führen zu Fehleinschätzungen, obwohl wir denken, sehr gut beim Treffen von Entscheidungen zu sein. Doch gewisse Merkmale an Menschen lassen sie uns anders wahrnehmen als sie tatsächlich sind. Für den Bewerbermarkt bedeutet das zum Beispiel, dass unter Umständen eher die Bewerber eingestellt werden, die uns sympathisch und ähnlich sind – jede Person, die etwas symbolisiert, das uns ähnlich ist, wird uns sympathischer. Ähnlichkeit löst bei uns Vertrauen aus, sagt aber nichts über Kompetenz aus. Für homogene Aufgaben mag die Ähnlichkeit der Teammitglieder egal sein, doch in der komplexen Welt von heute geht man davon aus, dass die Herausforderungen nicht mehr von homogenen Teams gelöst werden können. Dafür braucht es



Foto: Fotolia/FotoEdhar

Bias

unterschiedlichste Perspektiven und Persönlichkeiten.

Gibt es Möglichkeiten, sich dieser unbewussten Verzerrungen bewusst zu werden, um ein objektiveres Bild zu bekommen?

Ich muss mein Bauchgefühl immer wieder mit bewussten Interventionen hinterfragen. Ganz simpel: Wenn mein Bauchgefühl mir sagt, nimm diese Person, dann sollte ich diese Entscheidung mit objektiven Faktoren absichern. Objektive Faktoren können zum Beispiel eine zweite Person sein, die ich zur Entscheidungsfindung hinzuziehe. Oder ich stelle mir bewusst die Frage: Was hat das Sympathie-Gefühl zu dieser Person ausgelöst? Meine Erfahrungen zeigen, dass die Anwendung objektiverer Faktoren in der Vorselektion von Bewerbern noch ganz gut funktioniert, bei der endgültigen Entscheidung dann aber doch noch das Bauchgefühl maßgeblich mitentscheidet.

Algorithmen, Big Data und künstliche Intelligenz sind derzeit aufkommende Technologien. Helfen sie uns, vorurteils-freiere Entscheidungen zu treffen?

Da muss man vorsichtig sein. Erste Studien über die Entscheidungsfindung via Algorithmen oder Big Data haben

gezeigt, dass es auch beim Technologieeinsatz zu Verzerrungen kommen kann. Das liegt unter anderem daran, dass beispielsweise Algorithmen auf Entscheidungsdaten zurückgreifen, die Menschen getroffen haben. Die Verzerrungen haben sich somit auch in den technisch generierten Entscheidungsvorschlägen gefunden. Ich glaube aber, dass Big Data uns sehr wohl helfen kann, objektiver zu entscheiden, würde mich aber nicht nur auf die Technik verlassen. Ich würde die Ergebnisse des Computers aber mit in die Entscheidungsfindung einfließen lassen.

Da die „alten“ Instinkte nun mal noch präsent sind: Können Bewerberinnen und Bewerber diese Denkmuster nicht auch ausnutzen, um in einem Bewerbungsprozess von sich zu überzeugen?

Da es einen Sender und Empfänger gibt, ist es durchaus möglich, den ersten Eindruck zu beeinflussen. Zum Beispiel über die Kleidung. Bewerber können sich also durchaus die Frage stellen: Was sende ich aus? Dazu können sie sich die vorherrschenden Verzerrungen bewusst machen und darüber nachdenken, wie sie diese in ihre Strategie einbauen, um von sich zu überzeugen oder die kognitiven Verzerrungen aufzulösen.

„Ich muss mein Bauchgefühl immer wieder mit bewussten Interventionen hinterfragen.“



ZUR PERSON

Manfred J. Wondrak ist geschäftsführender Gesellschafter und Senior Consultant der factor-D Diversity Consulting GmbH in Wien. Seit 2006 ist er Unternehmensberater und Lehrtrainer mit Schwerpunkt Diversity & Inclusion und Unconscious Bias. Zudem ist Wondrak unabhängiger Experte für Diversity & Equality für die Europäischen Kommission – DG Home Affairs & DG Justice sowie Lehrbeauftragter der Donau-Universität Krems für Diversity Management & CSR, der Universität Wien für Unconscious Bias and Discrimination und Gastvortragender an der WU Wien. Weitere Informationen unter: www.factor-d.at

INFOS ZU UNCONSCIOUS BIASES

Auf der Online-Plattform Anti-Bias dreht sich alles um das Thema „bewusster Umgang mit unbewussten Vorurteilen – Unconscious Biases“. Die Expertinnen und Experten der factor-D Diversity Consulting GmbH geben dort einen Überblick über aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse aus verschiedenen Forschungsprojekten zu Unconscious Biases und über erfolgreiche Strategien zu deren Vermeidung. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Arbeitswelt und dem Konzept Diversity and Inclusion. Weitere Infos unter: www.anti-bias.eu

Law trifft ...

Foto: Fotolia/pico

Die Schnittstelle von Kunst und Recht

„Jurastudierende für Kunststudierende“: Unter diesem Motto positioniert sich die Art Law Clinic der Universität Münster an der Schnittstelle zwischen Kunst und Recht. Mit einem innovativen und weltweit einzigartigem Konzept kommt sie dem Bedarf an rechtlicher Unterstützung für Kunststudierende nach – in einem Rechtsbereich, der sich im steten Wandel befindet.

Von **Julia Werner**, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Die Art Law Clinic hat sich der Beantwortung jener Rechtsfragen angenommen, mit denen sich Kunststudierende im Laufe ihres Studiums konfrontiert sehen. Es handelt sich um ein Gemeinschaftsprojekt der Kunstakademie Münster und der zivilrechtlichen Abteilung des Instituts für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht in Münster, das in seiner Form weltweit einzigartig ist.

Die Grundidee einer Law Clinic aus den USA hat sich in Deutschland schon mancherorts etabliert, neu ist die Einrichtung einer solchen Institution speziell für Kunstrecht. Jurastudierende höheren Semesters helfen Kunststudierenden bei der Beurteilung rechtlicher Fragen, denen sie im Rahmen ihres Studiums begegnen. Dies erfolgt für die Studierenden der Kunstakademie kostenlos. Darüber hinaus stellt die Art Law Clinic einen juristischen Leitfaden für Künstler bereit, der rechtliche Orientierung für die Studierenden bieten soll.

Durch die Verknüpfung von Kunst und Recht auf Grundlage studentischer Hilfe untereinander, fördert die Art Law Clinic insbesondere das interdisziplinäre, gegenseitige Verständnis für den jeweils anderen Studiengang und zeigt dabei die vielfältigen Berührungspunkte der beiden Fächer: Regelmäßig suchen Kunststudierende Unterstützung beim Verkauf von Kunstwerken über Galerien oder bei der Versicherung in der Künstlersozialkasse. Sie haben Fragen bezüg-

lich der Verwendung fremder Musik, Marken oder, wie zuletzt, von amtlichen Vernehmungsprotokollen in ihren Kunstwerken. Die Beantwortung der zahlreichen Fragen aus den verschiedensten Themengebieten ist oft komplex und der Bedarf der Kunststudierenden an rechtlicher Unterstützung dementsprechend hoch. Während sich diese in der Regel entweder allein oder in kostspieliger Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten mit Rechtsfragen auseinandersetzen müssen, bietet die Art Law Clinic dazu eine Alternative, indem sie jedenfalls rechtliche Grundlagen vermitteln will.

Mit all dem trägt die Art Law Clinic dem stetigen Wandel der Kunst und den daraus wachsenden Herausforderungen Rechnung. Insbesondere im Zuge der Digitalisierung entstehen täglich neue rechtliche Herausforderungen. Neuartige Kunstformen, neue digitale Vertriebswege und nicht zuletzt unser neues Verständnis von Kunst bedürfen rechtlicher Ausgestaltung. Nur beispielhaft seien hier die urheberrechtliche Schutzfähigkeit von Tweets, die Veröffentlichung von Kunstwerken auf Wikipedia oder das Schaffen von Kunstwerken mittels künstlicher Intelligenz genannt. Auch in Zukunft gilt es also, auf die Rechtsfragen aus der Welt der Kunst eine Antwort zu geben.

... Art

Foto: Fotolia/pico

Hogan
Lovells

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

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

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

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

Recruitment Team Germany

0211 / 1368-120

karriere@hoganlovells.de

JUV 2016
AWARDS

Kanzlei des Jahres

www.hoganlovells.de

karriere@hoganlovells.de

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

www.hoganlovells.com

© Hogan Lovells 2018. All rights reserved.





Die **Musterfeststellungsklage** kommt

Bereits am 9. Mai 2018 hatte das Bundeskabinett einen entsprechenden Gesetzesentwurf zur Möglichkeit der Kollektivklage beschlossen – der so genannten Musterfeststellungsklage. Zum 1. November 2018 soll das Gesetz in Kraft treten.

Von **Christoph Berger**

Mit dem neuen Gesetz sollen „anerkannte und besonders qualifizierte“ Verbraucherverbände die Möglichkeit erhalten, künftig die Ansprüche in einem einzigen Gerichtsverfahren verbindlich klären zu lassen – insofern mindestens zehn Verbraucher in gleichartiger Art und Weise geschädigt worden sind. Dazu wird die jeweilige Klage in einem Klageregister eingetragen und bekannt gemacht. Melden sich innerhalb von zwei Monaten mindestens 50 Verbraucher an, wird das Verfahren durchgeführt. Und: Mit der Anmeldung im Klageregister verhindern die Betroffenen zugleich die Verjährung ihrer möglichen Ansprüche. Der Vorteil: Mit dem neuen Gesetz muss nicht mehr jeder einzelne Verbraucher alleine vor Gericht ziehen. Bisher, so das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz, sei der erlittene Nachteil im Einzelfall manchmal zu gering gewesen, sodass Schadensersatz- oder Erstattungsansprüche oft nicht individuell verfolgt wurden – der erforderliche Aufwand aus Sicht des Geschädigten unverhältnismäßig erschienen. Ein weiterer Vorteil: Den Betroffenen entstehen keinerlei Kosten.

Laut einer Befragung des Soldan Instituts unter 1179 Anwälten wird das Gesetz von einer knappen Mehrheit begrüßt. So bewerten 51 Prozent die Einführung der Musterfeststellungsklage

positiv. Doch es gibt auch Kritik. 18 Prozent der Befragten geht die von der Bundesregierung vorgeschlagene Möglichkeit einer Musterfeststellung von Ansprüchen nicht weit genug. Sie sprechen sich für die Zulässigkeit einer darüber hinaus gehenden kollektiven Rechtsdurchsetzung nach dem Vorbild ausländischer Rechtsordnungen aus. Weitere 31 Prozent der Befragten halten die Einführung des neuen Gesetzes für gänzlich überflüssig.

Laut den für die Studie Befragten ist besonders die Klagebefugnis zur Erhebung einer Musterfeststellungsklage kritisch zu betrachten: 54 Prozent von ihnen sprachen sich dafür aus, dass auch anwaltlich vertretene adhoc-Interessengemeinschaften klagebefugt sein sollten. Doch immerhin 30 Prozent befürworteten auch die Beschränkung auf Verbraucherverbände. „Es ist erstaunlich, dass sich ein relativ großer Anteil der Anwälte für den für sie eher ungünstigeren Vorschlag ausspricht“, stellt der Direktor des Soldan-Instituts, Prof. Dr. Matthias Kilian, fest. Zurückzuführen sei dies auf die Tatsache, dass viele Rechtsanwälte nicht mehr für Verbraucher tätig werden und sie in den neuen Instrumenten kollektiver Rechtsdurchsetzung eher Risiken für die von ihnen „bevorzugt betreute unternehmerische Mandantschaft“ sehen.



EXPERIENCE THE INTERNATIONAL FLAVOUR OF OUR BUSINESS

DLA Piper ist eine weltweit tätige Rechtsanwaltskanzlei. In mehr als 40 Ländern in Europa, Afrika, Asien, Australien, dem Nahen Osten sowie Nord- und Südamerika bietet DLA Piper ein umfassendes Rechtsberatungsangebot. In Deutschland sind wir an den Standorten Frankfurt am Main, Hamburg, Köln und München mit über 200 Anwälten vertreten.

An unseren deutschen Standorten suchen wir

Praktikanten, Wissenschaftliche Mitarbeiter & Referendare (m/w/d)

IHRE AUFGABEN

- Grundlegende Unterstützung bei juristischen Recherchen und bei der Aufarbeitung von Sachverhalten
- Bearbeitung allgemeiner rechtlicher Fragen
- Vorbereitung juristischer Dokumente
- Mitarbeit an wissenschaftlichen Veröffentlichungen und in der direkten Mandatsarbeit

UNSERE ERWARTUNGEN

- Überdurchschnittliche universitäre Leistungen/ Prädikatsexamen
- Wirtschaftliches Interesse
- Verhandlungssicheres Englisch – idealerweise nachgewiesen durch einen Auslandsaufenthalt
- Engagement, Eigeninitiative und Flexibilität

WIR BIETEN

- Praktikantenprogramm Summer & Spring School
- Einblicke in ein spannendes, internationales und abwechslungsreiches Arbeitsumfeld
- Mitarbeit an vielfältigen und herausfordernden Mandaten
- Traineeweiterbildungsprogramm mit u.a. Seminaren, Klausuren- und Aktenvortragstrainings
- Regelmäßige Trainee-Stammtische
- Verschiedene Teilzeitmodelle
- Auslandsstationen (für Referendare, die zuvor bei uns eine Station absolviert haben)
- Referendarstation im Pro Bono Dezernat

Auf den Geschmack gekommen? Dann bewerben Sie sich bei einer der weltweit führenden Wirtschaftskanzleien.

Wir freuen uns auf Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen über unsere Karriereseite www.dlapipercareers.de oder per E-Mail an TalentManagement@dlapiper.com.

DLA Piper UK LLP
Frau Leonie Heumüller
Augustinerstraße 10
50667 Köln
T 0221 277 277 846 | TalentManagement@dlapiper.com





Nachhaltigkeit in der juristischen Ausbildung

International, flexibel,
praxisintegriert: Angesichts der
Digitalisierung und Globalisierung
aller Teilbereiche des öffentlichen
Lebens steht auch die juristische
Aus- und Weiterbildung vor neuen
Herausforderungen.

Von **Dr. Eva Feldbaum**,
Direktorin der SIBE Law School

Eine oft gehörte Antwort auf die sich aus der Dynamik der modernen Arbeitswelt ergebenden Fragen besteht in der Aufforderung zur Nachhaltigkeit. Nach einer recht allgemeinen Definition des Begriffes fungiert sie als ein Handlungsprinzip zur Ressourcennutzung, bei dem die Bewahrung der wesentlichen Eigenschaften, der Stabilität und der natürlichen Regenerationsfähigkeit des jeweiligen Systems im Vordergrund steht. Und so muss auch das Recht trotz zunehmender Komplexität nachhaltig sein – ebenso der Rechtsanwender und die juristische Ausbildung. Doch regenerationsfähig wird sich die juristische Aus- und Weiterbildung nur erweisen, wenn sie der mit der Digitalisierung verbundenen Dynamik Rechnung trägt sowie folgende drei Voraussetzungen erfüllt.

Die fortschreitende Globalisierung zwingt den Juristen von heute unausweichlich zur Beschäftigung mit einem sich ständig verändernden, nicht mehr national geprägten, im europäischen Raum in hohem Maße supranationalen und insofern „entgrenzten“ Recht. Daher muss er seine Kenntnisse laufend verbreitern und spezialisieren, um den transnationalen Dimensionen gerecht zu werden. Zumindest sollte er die Fähigkeit erwerben, sich schnell in das andere Recht einzuarbeiten. Allgemein gesprochen, hat jedes interne Rechtsgebiet mit wirtschaftsrechtlichem Bezug eine transnationale Dimension. Daher gehört die Zukunft den internationalen Lerngruppen mit Teilnehmern aus verschiedenen Rechtskulturen, die durch das gemeinsame Bestreben verbunden sind, mit der juristischen Dimension dieser sich rasch entwickelnden internationalen Verflechtung vertraut zu werden. Das dadurch entstehende internationale Networking führt zu sozialem Zusammenhalt und damit zu Nachhaltigkeit in der Ausbildung.

Dies wirft auch die Frage der medientechnischen Bewältigung des Unterrichts auf: Die Antwort kann nur sein, dass die neuen telekommunikativen Mittel, besonders die Nutzung des

Internets, zum Einsatz kommen müssen. Zeitliche und örtliche Flexibilität ermöglicht eine moderne Organisation des Alltags der Lernenden und gewährleisten damit die für die Lebensqualität und damit die Leistungsfähigkeit so wichtige Work-Life-Balance. Anders gewendet: Flexibilität der Aus- und Weiterbildung generiert deren Nachhaltigkeit.

Mit Blick auf die hohe Arbeitsbelastung der international tätigen Juristen sollte die juristische Aus- und Weiterbildung schließlich dual, parallel zur Arbeit, zu ihr komplementär und mit ihr abgestimmt, durchgeführt werden. Elementar sind die Beschäftigung mit Fragen, die dem jeweiligen beruflichen Interesse entsprechen – also nachhaltig, da es Möglichkeit zur direkten Anwendung des Erlernten in Gegenwart und Zukunft gibt. Das zu bearbeitende Thema sollte dabei in einem Dialog zwischen Lernendem und Lehrendem gefunden werden

Zusammenfassend gewährleisten insbesondere Internationalität, Flexibilität und Praxisintegration die Nachhaltigkeit der juristischen Aus- und Weiterbildung in einer sich ständig verändernden Situation des nationalen und internationalen (Wirtschafts-) Rechts.



Was die Gesellschaft, Wirtschaft und Welt braucht, sind Talente, mutige und engagierte Menschen, die Besten, um die Zukunft zu gestalten. Geschlecht sollte hierbei keine Rolle spielen, sondern vielmehr Heterogenität und Diversität, emotionale Intelligenz und die richtigen Werte. Wir brauchen dringend mehr Frauen in Führungspositionen, um dieses Bild zu komplettieren.



Dr. Martin Gerwe
Business Unit Director Neurosciences und Prokurist,
IPSEN PHARMA GmbH und Table Captain der herCAREER@Night



11. - 12. Oktober 2018, MTC, München
Die Karrieremesse für Studierende, Absolventinnen, Frauen
in Fach- & Führungspositionen und Existenzgründerinnen
www.her-career.com // #herCAREER



über 60
Vorträge & Diskussionen
im Auditorium



rund 300
MeetUps & Talks mit
Role Models & Insidern



über 200
Aussteller & Partner



kostenfreie
Anreise*
für Studierende



99%
Weiterempfehlungs-
rate



Lea-Sophie Cramer
Gründerin und
Geschäftsführerin
der Sonoma Internet
GmbH, Betreiberin
des Online-Shops für
Erotik-Lifestyle-Artikel
Amorelie



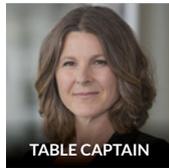
Rosheen Dries
Partnerin bei EY (Ernst
& Young) und Leiterin
der Steuerabteilung der
Financial Services Orga-
nisation, Deutschland



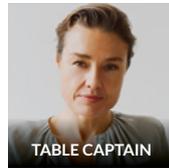
Dr. med. Dilek Gürsoy
Herzchirurgin. Setzte
als erste Frau in Europa
einem Patienten ein
komplettes Kunstherz
ein. Entwickelt derzeit
ein neues Kunstherz mit.
Präsentiert von EMOTION



Sybille Hartmann
Financial Controller
DACH, Unilever
Deutschland Holding
GmbH



Anna Kopp
Bei Microsoft als Head
of IT Germany and
Regional Office Lead
verantwortlich für die
Verschmelzung von
Businessprozessen und
Technologie.

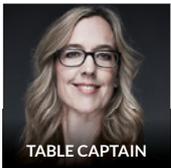


Katja Kraus
Ehem. Spitzensport-
ballerin, erste Frau im
Management eines Bun-
desligaclubs, geschäftsf.
Gesellschafterin, Jung
von Matt/sports

0,- EUR*

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

*Studierende erhalten
kostenlosen Eintritt nach
Online-Registrierung und
Vorlage ihres gültigen,
personalisierten Studen-
tenausweises vor Ort.



**Franziska von
Lewinski**
Vorständin,
fischerAppelt AG, steht
dem Ressort Digital und
Innovationen vor



Dr. Kira Marrs
Wissenschaftlerin Insti-
tut für Sozialwissen-
schaftliche Forschung
(ISF) München e.V.



Simone Menne
Aufsichtsrätin der
BMW, der Deutschen
Post, bei Johnson Con-
trols International und
Springer Nature
Präsentiert von EMOTION



Britta Redmann
Rechtsanwältin &
Director Corporate
Development&HR



Stephanie Schulze
leitet das Airbus
Diversity-Netzwerk
„Balance for Business“,
das eine Referenz für
Mitarbeiternetzwerke
im Konzern ist.



Juliane Seifert
Staatssekretärin,
Bundesministerium
für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Ausstellerspektrum:

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

herCAREER@Night

11. Okt. 2018

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



Nina Straßner
LL.M., Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Mediatorin,
Dozentin, Autorin
und Kolumnistin. Ihr
Blog lautet Juramama.
de.



**Dr. Carmen Tesch-
Biedermann**
Patentanwältin,
ATHENE PATENT



**Prof. Dr. Isabell M.
Welpé**
Inhaberin des Lehr-
stuhls für Strategie
und Organisation, TU
München, Direktorin
des Bayerischen
Staatsinstituts für Hoch-
schulforschung

***Kostenfreie Anreise** für Studierende & Absol-
venten/-innen mit FlixBus gefördert durch das Referat für Arbeit und
Wirtschaft der Landeshauptstadt München. >> her-career.com/flixbus

Sponsor

**Deutsche
Hochschulwerbung**

Hauptmedienpartner

emotion

Uniglobale

**Startup
Valley**

Mobilitätspartner



Landeshauptstadt
München
**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**

Weiterbildung

Der Notarberuf

Foto: Fotolia/choknit

Für gewisse Verträge, zum Beispiel einen Immobilienkauf- oder Ehevertrag, sowie für Willensbekundungen, beispielsweise ein Testament, braucht es eine notarielle Beurkundung. Doch wer kann in Deutschland überhaupt Notar werden? Und was sind Voraussetzungen dafür?

Von **Christoph Berger**

Für Immobilienkaufverträge, Eheverträge und Erbverträge ist der Gang zum Notar unumgänglich, der Gesetzgeber schreibt hierfür notarielle Beurkundung vor. Doch anders als von vielen angenommen, beschränkt sich die Aufgabe des Notars nicht allein auf das Vorlesen des jeweiligen Vertrags. Neben der Beurkundung von Rechtsgeschäften gehören auch die Beratung von Mandanten, die Erstellung von Urkunds- und Vertragsentwürfen sowie der Vollzug der jeweiligen Urkunde zu seinen Aufgaben.

Um einen passgenauen Urkundenentwurf erstellen zu können, benötigt der Notar vor der Beurkundung Informationen zum Sachverhalt und dem Willen der Beteiligten, heißt es vonseiten der Bundesnotarkammer. In der Praxis würden diese Angaben häufig telefonisch oder per E-Mail und im Austausch mit den Mitarbeitern des Notars zur Verfügung gestellt. „Bei Bedarf steht der Notar aber auch vorab persönlich für ein Beratungsgespräch zur Verfügung“, erklärt Lisa Sönnichsen, Geschäftsführerin der Hamburgischen Notarkammer. Denn auch wenn der Notar zur Unparteilichkeit verpflichtet sei, gehöre es zu seinen Amtspflichten, darauf zu achten, dass Irrtümer und Zweifel vermieden und unerfahrene Beteiligte nicht benachteiligt würden. Dies geschehe idealerweise schon im Vorfeld der eigentlichen Beurkundung. Allerdings prüft ein Notar einen Vertrag weder auf seine Wirtschaftlichkeit hin noch auf Tatsächliches wie zum Beispiel das Bestehen von Sachmängeln.

Was jemanden prinzipiell zum Beruf des Notars befähigt, ist in der Bundesnotarordnung (BNotO) festgeschrieben. Darin heißt es unter §5 beispielsweise, dass zum Notar nur bestellt werden darf, wer die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz erlangt hat. Diese Befähigung erwirbt demnach, wer ein rechtswissenschaftliches Studium an einer Universität mit der ersten Prüfung und einen anschließenden Vorbereitungsdiens mit der zweiten Staatsprüfung abgeschlossen hat – festgelegt im Deutschen Richtergesetz. Doch in der BNotO werden noch weitere Voraussetzungen genannt. So heißt es unter §6: „Nur solche Bewerber sind zu Notaren zu bestellen, die nach ihrer Persönlichkeit und ihren Leistungen für das Amt des Notars geeignet sind.“ Hieraus wird auch ersichtlich: Notare werden berufen. Doch darüber hinaus variieren die Voraussetzungen je nach Bundesland. So ist in manchen Bundesländern nach dem 2. Staatsexamen eine Ausbildung, der sogenannte Anwärterdienst, vorgeschrieben. Mit Abschluss gilt es, sich auf eine freie Stelle zu bewerben. In anderen Bundesländern müssen nach dem Jurastudium mindestens fünf Jahre als Rechtsanwalt, eine ununterbrochene Ausübung dieser Tätigkeit für mindestens drei Jahre, das Bestehen einer notariellen Fachprüfung sowie die Absolvierung einer Praxisausbildung nachgewiesen werden. Dafür gilt die Berufung dann aber mindestens bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres.



Foto: Fotolia/pixelrobot

Die Karrieremesse auf
deinem Campus



Nimm deine Karriere in die Hand!

Bist du auf der Suche nach einem Nebenjob, einem Praktikum, einer Abschlussarbeit oder deinem ersten Job? Dann besuche die meet@-Karrieremessen auf dem Campus. Ziel der hochschuleigenen Messen ist es, Studierende und Absolventen mit interessanten Arbeitgebern ins Gespräch zu bringen. Nutze die Chance, dich vor Ort zu informieren und Unternehmen persönlich kennenzulernen.

Die nächsten Events:

**meet@hochschule-
rheinmain**

Hochschule RheinMain, Wiesbaden

→ 7. + 8.11.2018

meet@uni-marburg

Philipps-Universität Marburg

→ 8.11.2018

**meet@tum school of
management**

TU München School of Management

→ 15.11.2018

meet@h_da

Hochschule Darmstadt

→ 20. + 21.11.2018

meet@campus-mainz

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

→ 5.12.2018

meet@uni-frankfurt

Johann Wolfgang Goethe-Universität
Frankfurt am Main

→ 6.12.2018

Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps



ARBEITEN 4.0

Die Digitalisierung revolutioniert die Arbeitswelt: Internet, mobile Kommunikation und immer schnellere Datenübertragung eröffnen völlig neue Möglichkeiten. Gleichzeitig müssen Unternehmen die juristischen Rahmenbedingungen kennen und sich danach richten. Hier sind Anwälte gefragt: Bei dem Handbuch „Arbeiten 4.0 – Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt“ handelt es sich um Ratgeber, um Mandanten im Bereich Digitalisierung kompetent zu beraten: Bearbeitet werden unter anderem die Themen Internet, Intranet und E-Mail, Arbeitszeitrecht, Homeoffice, Arbeitsschutz, arbeitsrechtliche Aspekte zu Social Media und vieles mehr. Nicolai Besgen, Thomas Prinz (Hrsg.): Arbeiten 4.0 – Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt. Deutscher Anwaltverlag 2018, 54 Euro.

GIRL FROM IPANEMA

Die Brasilianerin Helô Pinheiro war einst Muse für den Musiker Antônio Carlos Jobim und den Dichter Vinicius de Moraes. Als die beiden Pinheiro sahen, wurden sie zu ihrem Song „Girl from Ipanema“ inspiriert. Später gründete Pinheiro ihr eigenes Modelabel, „Garota de Ipanema“. Ein Name, der den Erben der beiden Songschreiber überhaupt nicht passte. Es kam zum Prozess. Und um nicht betrogen zu werden, begann Pinheiro sogar noch als über 60-Jährige mit einem Jurastudium. Den gewählten Namen trägt ihr Label noch heute.



CRASHKURS BGB

Bereits in fünfter Auflage ist 2018 das von Prof. Dr. Michael Timme herausgegebene Buch „BGB Crashkurs“ erschienen. Das Buch eignet sich ausgezeichnet für die kompakte Wiederholung und die zielgerichtete Prüfungsvorbereitung. Es ist aufgrund seiner fallbezogenen Ausrichtung vor allem für Anfänger gedacht, eignet sich aber auch für fortgeschrittene Studierende zur kompakten Wiederholung. Einfache Merksätze, Fälle, Übersichten, Definitionen und kurze Zusammenfassungen lassen sich leicht einprägen und geben Sicherheit für die Prüfung. In der aktuellen Auflage sind zudem die Änderungen im Kauf- und Werkvertragsrecht berücksichtigt worden. Michael Timme: BGB Crashkurs. C.H. Beck 2018, 9,90 Euro.



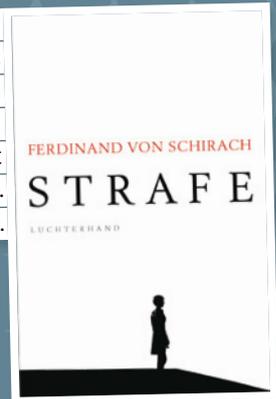
David A. Bloch, CEO der Legartis Technology AG

KI FÜR JURISTEN

Das Schweizer Legal Tech Start-up Legartis bietet eine auf künstlicher Intelligenz basierende Software für die Erfassung und den Abgleich von großen Mengen juristischer Dokumente und Daten. Das von dem Unternehmen entwickelte „Lifecycle Contract Intelligence Tool“ analysiert schnell und automatisiert Rechtsdokumente, wie Verträge, Gesetzestexte oder Due Diligence Dokumente. Genutzt werden dabei die neuesten Erkenntnisse aus Machine Learning, Natural Language Processing (NLP) und künstlicher Intelligenz (KI). Und das Produkt überzeugte: Im Juli 2018 gab Legartis bekannt, neue Investoren für die erste Finanzierungsrunde gefunden zu haben, die in das Start-up eine Million Schweizer Franken investieren. Weitere Infos unter: www.legartis.ai

FERDINAND VON SCHIRACHS „STRAFE“

Die Werke des deutschen Strafverteidigers, Schriftstellers und Dramatikers sind Bestseller, vielfach wurde der Autor mit Literaturpreisen ausgezeichnet. In seinem aktuellen Buch „Strafe“ widmet er sich zwölf Schicksalen und zeigt, wie schwer es ist, einem Menschen gerecht zu werden – und, wie voreilig unsere Begriffe von „gut“ und „böse“ oft sind. Er erzählt von Einsamkeit und Fremdheit, von dem Streben nach Glück und dem Scheitern. Ferdinand von Schirach: Strafe. Luchterhand 2018, 18 Euro.



DIE UNITED NATIONS ASSOCIATION DER UNIVERSITÄT WÜRZBURG E.V.

Wer sich für die Vereinten Nationen interessiert ist bei der United Nations Association der Universität Würzburg e.V., kurz UNA Würzburg e.V., genau richtig. Der studentisch geprägt Verein engagiert sich vor allem bei der Vermittlung von Wissen und Problembewusstsein im Bereich internationaler Politik. Über die Veranstaltungsreihe „Die UNO an der Uni“ werden einem öffentlichen Publikum Einblicke in die Vereinten Nationen sowie in das aktuelle politische Weltgeschehen geboten – über Filmvorführungen, Vorträge und Podiumsdiskussionen. Mit dem Projekt „UN im Klassenzimmer“ werden die Vereinten Nationen außerdem auch in die Klassenzimmer der Region gebracht. Die Mitgliedschaft des 2007 gegründeten Vereins steht allen an den Vereinten Nationen Interessierten offen. Weitere Infos unter: www.una-wuerzburg.de

EIN RICHTER SCHREIBT PROSA

Hon.-Prof. Mag. et Dr. iur. Janko Ferk ist nicht nur Richter des Landesgerichts Klagenfurt, Honorarprofessor für Literaturwissenschaften (Recht und Sprache) an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt/Univerza v Celovcu, sondern auch Schriftsteller und Übersetzer. Bisher hat er mehr als dreißig Bücher in deutscher und slowenischer Sprache veröffentlicht. In seinem gerade erschienen Werk „Zwischenergebnis – Gesammelte Prosa“ geht es unter anderem um das Schreiben des Schreibenden. Ferk erhielt für seine Arbeiten bereits zahlreiche Auszeichnungen. Janko Ferk: Zwischenergebnis – Gesammelte Prosa. Leykam 2018, 19,90 Euro.

DAS GRUNDGESETZ

Das Grundgesetz ist noch immer eine unglaubliche Erfolgsgeschichte. Ebenso die bereits 2009 von Christian Bommarius veröffentlichte Biografie „Das Grundgesetz“. Der Rechtswissenschaftler und Germanist schildert darin die dramatischen Umstände, unter denen es entstand. Er erzählt von den 73 Männern und vier Frauen, die drei Jahre nach dem Ende der Nazi-Diktatur, mitten im Kalten Krieg, während der Berliner Blockade, zusammenkamen, um über eine demokratische Verfassung zu beraten. Und er zeigt, welche Richtungskämpfe zum einen um die Zukunft Deutschlands damals ausgetragen wurden, zum anderen, wie das Grundgesetz über Jahrzehnte die deutsche Lebenswirklichkeit gespiegelt und zugleich geprägt hat. Christian Bommarius: Das Grundgesetz. Rowohlt 2009, 19,90 Euro.





Achtsamkeit als Katalysator für agiles Arbeiten

Die positiven Wirkungen von Achtsamkeit auf die psychische und physische Gesundheit sind mittlerweile bekannt. Doch dass agiles Arbeiten und eine achtsame Organisationskultur untrennbar zusammengehören, ist vielen neu. Was hat es mit diesen Begriffen auf sich? Und wie wirkt sich Achtsamkeit auf unser Verhalten aus – gerade auch im Arbeitsleben?

Von **Sabine Fries**, Trainerin im Netzwerk „Kölner Institut für Achtsamkeit“ und Co-Autorin des Buches „Achtsamkeit im Job“. Zusammen mit dem „Unternehmen Achtsamkeit“ begleitet und berät sie Unternehmen auf dem Weg zu einer achtsamen Organisation.

Achtsamkeit bedeutet, die Aufmerksamkeit bewusst auf den gegenwärtigen Moment zu lenken – möglichst, ohne ihn dabei zu bewerten. Den Großteil unserer Zeit verbringen wir Menschen allerdings unbewusst. Meist sind wir mit Gedanken an Vergangenes beschäftigt, oder auch mit Zukunftsplanungen, mit Sorgen, Ärger, mit Vorfremde oder mit Tagträumen. Der Geist wandert umher und wir sind uns nicht wirklich bewusst, was wir gerade tun. Jon Kabat-Zinn, einer der Pioniere für Achtsamkeitstraining, nennt dies den Autopiloten.

Mithilfe von Achtsamkeit schalten wir diesen Autopiloten aus und die Wahrnehmung des Augenblicks an. Uns wird klar, was in uns und um uns passiert, welche Gedanken wir gerade haben, was wir fühlen und wie wir handeln. Wir registrieren aufmerksamer unsere Impulse, Bewertungen und Handlungsmuster, ohne in sofortige Reiz-Reaktions-Schemata zu verfallen. Eine trainierte Wahrnehmung eröffnet uns größere Freiheiten, unsere Entscheidungen und Handlungsweisen tatsächlich bewusst zu wählen, statt wie eine Marionette zu agieren, deren Fäden von inneren und äußeren Einflüssen beliebig gezogen werden.

Somit kann Achtsamkeit auch entscheidend die Produktivität, die Kommunikation und das soziale Miteinander in Unternehmen und Organisationen beeinflussen und den Ablauf von Arbeitsprozessen verbessern. Gerade auch für Führungskräfte. Achtsamkeit

stärkt die innere Klarheit, unterstützt in Entscheidungsprozessen und hat Einfluss auf die emotionale Kompetenz und damit auf eine positive Gestaltung von Beziehungen. Qualitäten, die heutzutage für eine Unternehmenskultur erfolgsentscheidend sind.

In Zeiten zunehmender Komplexität und Dynamik zeigt sich, wie wichtig Achtsamkeit als innere Haltung in agilen Organisationen ist. Ohne Achtsamkeit entsteht häufig eine Ich-Zentrierung, fehlende Loyalität, Stress, Widerstand gegen Veränderungen und Werteverfall. Wie soll unter diesen Bedingungen agil, flexibel und kooperativ gearbeitet werden? Die Arbeitswelt braucht geschärftes Bewusstsein und Sinnzentrierung, um mit Geschwindigkeit, Veränderung und Instabilität klarzukommen. Mit einer achtsamen Haltung lernen wir flexibel und agil, auf die Realität einzugehen.

Wenn Menschen achtsam sind, können sie intuitiv und authentisch sein. Sobald wir frei sind von dysfunktionalen Mustern wie Druck, Stress, Ärger oder negativen Prägungen, steht uns unser innerer Sensor zu Verfügung, um in schwierigen Situationen bestmöglich und zielführend zu agieren. Und nur dann. Sobald wir fähig sind, auf Instinkt und Menschenverstand zuzugreifen, reagieren wir automatisch angemessen, handeln stimmig und können intuitiv entscheiden. Dies ist die Basis von Agilität, achtsamem Umgang mit sich, anderen und Ressourcen.

Bookmarks



Linklaters LLP

Taunusanlage 8
60329 Frankfurt am Main

Königsallee 49-51
40212 Düsseldorf

Prinzregentenplatz 10
81675 München

Potsdamer Platz 5
10785 Berlin

Göttwiete 16-20
20459 Hamburg

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

Kontakt

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Linklaters

Hays Legal

An der Welle 3
60322 Frankfurt/M

Karriere-Website:
www.hays.de/personalvermittlung/fachgebiet-juristen
Internet: www.hays.de

Kontakt

Julia Hirsch
Abteilung: Legal
Fon: 069 300 882 1365
E-Mail: julia.hirsch@hays.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

HAYS Recruiting experts
in Legal

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Lützowplatz 10
10785 Berlin

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

Kontakt

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

BEITEN BURKHARDT



karrierefürher-Service:

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

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

Bookmarks



Hogan Lovells International LLP

Kennedydamm 24
40476 Düsseldorf

Untermainanlage 1
60329 Frankfurt

Alstertor 21
20095 Hamburg

Karl-Scharnagl-Ring 5
80539 München

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Hogan Lovells

Bergische Universität Wuppertal
Bau- und Immobilienmanagement

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

 **BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Dentons

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

NEXTOWER
Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt

Jungfernturmstraße 2
80333 München

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

大成 DENTONS



karrierefuehrer-Service:

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

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

“

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

”

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

Breite Straße 29
10178 Berlin

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

Kontakt

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



KLIEMT.Arbeitsrecht

Speditionstraße 21
40221 Düsseldorf

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

Kontakt

Jochen Saal
Partner
Fon: 0211 / 88 288-168
E-Mail: jochen.saal@kliemt.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



OPPENLÄNDER Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Börsenplatz 1 (Friedrichsbau)
70174 Stuttgart

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

Kontakt

Dr. Christina Koppe-Zagouras
Dr. Florian Schmidt-Volkmar
Fon: 0711-60187-160
0711-60187-262

E-Mail: koppe@oppenlaender.de
schmidt-volkmar@oppenlaender.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

OPPENLÄNDER
RECHTSANWÄLTE



Sandra Navidi,
Juristin, Rechtsanwältin, Attorney-
at-Law (Staat New York, USA),
Bestsellerautorin sowie Gründerin
und CEO von BeyondGlobal, LLC



Foto: Sandra Navidi

Sandra Navidi absolvierte ein Jurastudium an der Universität zu Köln, der Fordham University School of Law und der Universität Paris IV.

Neben zahlreichen weiteren Auslandsaufenthalten legte sie den Fachanwaltskurs für Steuerrecht und die Wertpapierhandelsprüfung bei der U.S.-Aufsichtsbehörde FINRA (NASD) ab.

Später war sie unter anderem Managerin in der Abteilung für internationale Kapitalmärkte bei Deloitte sowie Chefjustiziarin beim Vermögensverwalter Muzinich & Company bevor sie 2011 die Unternehmens- und Strategieberatung BeyondGlobal, LLC gründete. Navidi ist außerdem Vortragsrednerin und seit 2009 Finanzexpertin für n-tv.

Weitere Infos: www.beyond-global.com

Die Fragen stellte **Christoph Berger**

BUCHTIPP: SUPER-HUBS

FinanzBuch Verlag 2016,
19,99 Euro.



Frau Navidi, Ihr Leben war von Beginn an auf Internationalität ausgerichtet. Wie bewerten Sie internationale Erfahrungen für angehende Juristen? Internationale Erfahrungen sind für angehende Juristen heute wichtiger als jemals zuvor. Selbst wenn man nicht vorhat, im Ausland zu arbeiten, sind viele Kanzleien und ihre Mandanten international tätig. Unternehmen exportieren, haben ausländische Standorte, eine diverse Belegschaft und globale Kundschaft. Auslandserfahrungen erweitern den Horizont, fördern kreatives Denken, helfen fremde Kulturen zu verstehen und transnationale Netzwerke aufzubauen.

Ihr Vater betrieb außerdem ein mittelständisches Unternehmen. War damit bereits der Grundstein für Ihre Karriere in der Wirtschaftswelt gelegt? Ich glaube, persönliche Neigungen und Stärken sind teils in die Wiege gelegt, teils das Resultat von Erfahrungen. In meiner Familie ist seit jeher so ziemlich jeder selbstständig gewesen. Das prägt die Denkweise und Persönlichkeit.

Sie sagten einmal, dass Ihre Ausbildung Ihr wertvollster Besitz sei, in sie würden Sie bis zu Ihrem Lebensende weiter investieren. Auf was kommt es Ihnen bei Fort- und Weiterbildungen an? Fortbildung und Weiterbildungsfähigkeit sind in unserer Wissensökonomie ein gesonderter Aspekt des Humankapitals. Das Recht mag sich nicht grundlegend, oder aber zumindest nur sehr langsam, verändern. Dafür verändert sich die Welt, auf die dieses Recht angewendet wird, in rasantem Tempo. Wer stehen bleibt, bleibt zurück. Deshalb heißt es auch für Juristen: Agil bleiben und weiterbilden. Darüber schreibe ich gerade mein nächstes Buch.

Über Jahre haben Sie sich den „Titel“ „Wall Street Lady“ erarbeitet. Mal von Ihrer Ausbildung abgesehen, auf welche weiteren Faktoren führen Sie derartige Auszeichnungen beziehungsweise Ihren Erfolg zurück? Auf ständige Weiterbildung, Disziplin, Fleiß, Motivation, Risikobereitschaft und Widerstandsfähigkeit. In meinem Buch Super-hubs analysiere ich übrigens die Eigenschaften, die die menschlichen „Super-hubs“ an die Spitze der globalen Finanzwelt katapultieren.

Und wie fühlen oder fühlen Sie sich in einem von Männern dominierten Umfeld,

spielte das für Sie überhaupt jemals eine Rolle auf Ihrem Weg? Auf jeden Fall. Minderheiten haben es grundsätzlich schwerer. Das prägt, aber man gewöhnt sich daran und lernt, damit umzugehen. In Super-hubs habe ich dem Frauen-Thema ein ganzes Kapitel gewidmet, weil ich erklären musste, warum es kaum Frauen an der Spitze der globalen Finanzwelt gibt. Das ist ein komplexes Thema, bei dem auch viele Dynamiken aus der Netzwerkwissenschaft eine Rolle spielen.

2011 gründeten Sie Ihr eigenes Unternehmen, die Unternehmens- und Strategieberatungsfirma BeyondGlobal, LLC. Was war der Antrieb dazu? Ich hatte bis zu diesem Zeitpunkt während der Finanzkrise mit dem Ökonomen Nouriel Roubini gearbeitet. Das war toll und ich habe viel gelernt. Irgendwann hatte ich dann aber das Gefühl, dass ich in dieser Position nicht mehr wesentlich weiterwachsen konnte. Ich wollte weiterziehen und „mein eigenes Ding“ machen.

Und wie wichtig ist Ihnen berufliche Unabhängigkeit? Ziemlich wichtig. Abgesehen davon ist es wegen der sich drastisch verändernden, digitalisierten Berufswelt für jeden essentiell, sich als Marke zu etablieren und unternehmerisch zu denken. Dies ist die Prämisse, auf der mein nächstes Buch fußt.

Für viele Menschen scheinen Profit und finanzieller Reichtum der Antrieb für ihr berufliches Schaffen zu sein. Schaut man sich Ihre Beiträge, Kommentare, Initiativen et cetera an, scheinen Sie andere Motivationen zu haben. Welche Werte treiben Sie an, was ist Ihnen wichtig? Mir ist es wichtig, mit interessanten Menschen an interessanten Projekten arbeiten zu können. Gerne setze ich mich für gesellschaftsrelevante Themen ein, wie beispielsweise die Wohlstandsschere, und gebe Einblicke über meine Bücher und Medientätigkeit weiter. In meiner Position habe ich die Möglichkeit, mein Potential zu verwirklichen und das schafft Zufriedenheit.

Und wenn Sie mal nicht publizieren, Interviews geben, beraten oder kurz: arbeiten, wie und womit schalten Sie ab? Ich liebe es, in der Ruhe zu verweilen, einfach im Moment präsent zu sein und meine Gedanken schweifen zu lassen. Sport zu treiben gehört ebenfalls zum Abschalten, auch wenn es oft zunächst Überwindung kostet.

22. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre
Karriere im Familienunternehmen

Sprechen Sie direkt mit den Inhabern und Top-Entscheidern

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter



30. November 2018
Wedemark

Bewerbungsschluss 15. Oktober 2018

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karrierefürher



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



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

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



OPPENLÄNDER
RECHTSANWÄLTE

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