

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen

karrierefuehrer recht



Vol. 2.2020 09/2020-02/2021
Web: www.karrierefuehrer.de/recht
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
#kf_recht

#kf_recht

Legal Tech

Phishing-Kampagnen

Recht und Ethik

Jams from Home

core values

Big Data und Predictive Analytics

Vielfalt und Inklusion

Burnout

Covid-19

Containern

Vertragsgeneratoren

ADF International

3D-Spurensicherung

Georg M. Oswald

Rechtsanwalt und Bestsellerautor

Dr. Frank Nobis

Strafverteidiger

Anwälte in der Virtualität

Homeoffice und Remote Working funktionieren

Great change is here.

Linklaters



BIST DU BEREIT?

Ein Team von Anfang an.

Im Referendariat erhalten Sie eine gezielte Ausbildung und Förderung, individuelle Betreuung und die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung. Bei uns sind Sie vom ersten Tag in die Teamarbeit eingebunden und an nationalen wie internationalen Mandaten beteiligt. Auch im Bereich wissenschaftliche oder juristische Mitarbeit profitieren Sie von den Vorteilen unseres Programms. Sammeln Sie wertvolle Praxiserfahrung – den Umfang der Tätigkeit bestimmen Sie.

 **Linklaters**
Colleagues of Tomorrow

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

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

Willkommen.

Liebe Leser*innen,

als wir im März mit der ersten Ausgabe 2020 des *karriereführer* recht Redaktionsschluss hatten, war Corona zwar schon Thema, ein Shutdown aber noch nicht beschlossen. Doch kurz danach änderte sich Vieles für die Menschen. Und auch für Unternehmen – ebenso für Kanzleien. Durch Kontaktverbote und Verordnungen der Länder zur Eindämmung des Virus wurden sozusagen über Nacht alternative Arbeitskonzepte nötig. Wurden Homeoffice und Remote Working in der Vor-Corona-Zeit noch kontrovers diskutiert, ging plötzlich kein Weg mehr an den Konzepten vorbei. Und siehe: Die Arbeitsformen funktionieren, wie unser Autor André Boße im Top-Thema dieser Ausgabe ab Seite 8 zeigt. Und sie werden auch nach Corona beibehalten werden. Wenn auch in etwas geminderter Ausprägung, denn den Jurist*innen geht es wahrscheinlich wie fast allen: Der persönliche Kontakt fehlt.

Der *karriereführer* erforscht die Arbeitswelt und durchdringt die schwierigsten Dynamiken. Wir begleiten die Transformation medial und wollen Ihnen unsere Inhalte analog und digital auf allen Kanälen optimal anbieten. Natürlich sind wir auch im Netz für Sie aktiv – als Chronist, Trendscanner, Coach und Kurator. Lesen Sie unsere News und Dossiers zur Vertiefung, spannende Erfahrungsberichte und inspirierende Interviews. Mobilisten empfehlen wir ergänzend dazu unsere kostenfreie App.

Diskutieren Sie mit uns in den sozialen Netzwerken unter dem Hashtag #kf_recht und lassen Sie uns an Ihren Erfahrungen teilhaben.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre
Ihr *karriereführer*-Team



Impressum: karriereführer recht 2.2020 18. Jahrgang, 09.2020–02.2021 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1619-0025
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; E-Mail: info@karrierefuehrer.de; **Redaktion dieser Ausgabe:** Christoph Berger (verantw.), Prießnitzstr. 41, 01099 Dresden
Freie Mitarbeit: André Boße, Sabine Olschner, Stefan Trees **Anzeigen:** Viola Strüder (verantw.) **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag Loss Jonn Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267 **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin
Druck: Westermann Druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, Fon: 0531 708-501, Fax: 0531 708-599 **Coverfoto:** AdobeStock/stokkete **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 Web: www.walhalla.de **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der *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.

making of ...



08 Ein Schritt in die Zukunft

Eine Erkenntnis aus der Covid-19-Krise: Homeoffice und Remote Work funktionieren im Anwaltsalltag besser als gedacht. Und doch wird der persönliche Kontakt vermisst. #kf_recht

16 Georg M. Oswald



Der Anwalt & Literat im Interview: „Das Recht kann den Raum definieren und schützen, in dem der gesellschaftliche Diskurs stattfinden darf und soll.“



PODCAST-TIPP

Crime Podcast „2 Verbrecher“

Die beiden Spiegel-Bestsellerautoren Andreas Winkelmann und Arno Strobel stellen sich gegenseitig Verbrechen vor. Zwei davon sind wahr, zwei frei erfunden.

Wer kann fake und true crime auseinanderhalten?

 www.zverbrecher.de

22 Kanzleien im Technologiewandel



Legal Tech: Fast sämtliche Herausforderungen der Rechtsbranche haben mit Technologie zu tun.

BEHIND THE SCENE

Unser Autor André Boße staunte nicht schlecht, als er sich die Social Media-Präsenz der Wirtschaftskanzlei Linklaters anschaute: Wo sonst Juristinnen und Juristen über Fachliches informierten, natürlich in adäquater Businesskleidung, waren nun Clips zu sehen, in denen Partner, Associates, Fachkräfte und der Nachwuchs im Freizeitdress zusammen Musik machen. Auch die Gespräche zeigten: Corona hat den Kanzleien eine Portion Lockerheit gegeben. Einige Top-Anwälte haben vielleicht erst jetzt gemerkt: Zuhause ist es auch sehr schön.

PARITÄT AM BUNDESVERFASSUNGSGERICHT

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. weist darauf hin, dass das Bundesverfassungsgericht zum ersten Mal seit seiner Gründung vor fast siebzig Jahren paritätisch besetzt ist. Und er gratuliert Prof. Dr. Doris König, M.C.L., und Prof. Dr. Astrid Wallrabenstein zur Ernennung als Vizepräsidentin bzw. als Richterin des Bundesverfassungsgerichts. Acht Richterinnen und acht Richter wachen nun seit dem 22. Juni 2020 über die Einhaltung des Grundgesetzes, im ersten Senat drei Richterinnen und fünf Richter, im zweiten Senat, dem Wallrabenstein angehört, fünf Richterinnen und drei Richter.

Dossiers:

Transformation der Arbeitswelt

Digitalisierung

Künstliche Intelligenz

Menschlichkeit

Frauen in Führung

Weiterlesen unter www.karrierefuehrer.de

POST-CORONA-VISION

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

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

ERLEBEN

In den sogenannten she-leader series Workshops „Verhandle Deine Ziele!“ wird gezeigt, wie Verhandlungssituationen bewusst und gezielt für die eigenen Vorteile genutzt werden können. Weitere Infos unter

www.breakingthrough.de



Foto: say say

BEYOND:

HIP-HOP-RADIOSENDER „SAY SAY“

Seit 2018 ist der Hip-Hop-Sender „say say“ des promovierten Juristen Frederick Staudacher on Air. Staudacher war zuvor Anwalt in einer großen Wirtschaftskanzlei, entschloss sich dann aber, sich seinen Traum vom eigenen Hip-Hop-Radiosender zu erfüllen. Dazu richtete er sich ein Studio in Hamburg ein. Von dort wird rund um die Uhr und an sieben Tagen die Woche gesendet. Noch läuft die Finanzierung aus privaten Mitteln, zukünftig soll die Vermarktung aber auch über Werbepartner laufen. Weitere Infos unter: <https://say-say.de>.

06 kuratiert

08 Top-Thema

In Covid-19-Zeiten arbeiten Anwalt*innen vermehrt aus der Ferne und von zu Hause aus. Und sie jammen virtuell zusammen.

16 Top-Interview

Der **karrierefuehrer** im Gespräch mit **Georg M. Oswald** Rechtsanwalt und Erfolgsautor

Recht aktuell

20 Urteile, Gesetze und Entwürfe

Special

22 Kanzleien im Technologiewandel

26 Rechtliches zu simulierten Phishing-Kampagnen

Kompass

28 Recht und Ethik

Kulturwandel

30 Diversity hat viele Facetten

Achtsamkeit

34 Gegen den Burnout

Frauen in Führung

36 Als Generalistin in der Fußballwelt

Resilienz

40 „Wir müssen alle an unserer medialen Inszenierungskompetenz arbeiten“

Interview mit Prof. Dr.-Ing. Prof. e. h. Wilhelm Bauer, geschäftsführender Institutsleiter des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart.

Jur Inspiration

42 Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps

44 Bookmarks

48 Das letzte Wort hat **Dr. Frank Nobis**

Sein Thema: Corona

01 Digitaliorial 01 Impressum 02 Inhalt 04 Inserenten



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

Facebook: facebook.com/karrierefuehrer

Twitter: twitter.com/karrierefuehrer

Instagram: instagram.com/karrierefuehrer

Unternehmen

<p>BAUINDUSTRIE</p>	<p>Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.</p>
	<p>BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände</p>
<p>BEITEN BURKHARDT</p>	<p>BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH</p>
	<p>DLA Piper UK LLP</p>
<p>IQB.de</p>	<p>IQB Career Services GmbH</p>
	<p>Karrieretag Familienunternehmen</p>
	<p>KLIEMT.Arbeitsrecht</p>
<p>Linklaters</p>	<p>Linklaters LLP</p>
	<p>messe.rocks GmbH</p>
<p>metropolitan.</p>	<p>metropolitan Verlag c/o Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG</p>
	<p>MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH</p>
<p>OPPENLÄNDER RECHTSANWÄLTE</p>	<p>OPPENLÄNDER Rechtsanwälte Partnerschaft mbB</p>
	<p>QS Quacquarelli Symonds Ltd</p>
	<p>Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH c/o Bergische Universität Wuppertal</p>
<p>WHITE & CASE</p>	<p>White & Case LLP</p>



WARUM WIR?

Weil Sie bei uns richtig sind.

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

Referendare, Wissenschaftliche Mitarbeiter & Rechtsanwälte

(w/m/d) für alle Rechtsgebiete

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

Mit mehr als 302 Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern an weltweit neun Standorten sind wir eine der führenden Wirtschaftskanzleien Deutschlands. Und wir wachsen. Daher suchen wir echte Beraterpersönlichkeiten – und solche, die es werden wollen.

Über Ihre Bewerbung freuen wir uns.
Christine Herzog | Recruitment Manager
+49 30 26471-255 | Christine.Herzog@bblaw.com

WWW.BEITENBURKHARDT.COM/DE/KARRIERE

**BEITEN
BURKHARDT**

kuratiert

● Masterstudiengang LL.M. Legal

In der Welt des Rechts spielt die Digitalisierung eine immer größere Rolle: Digitale Analysetools helfen bei der Aufbereitung großer Datenmengen, IT ermöglicht die schnelle Kommunikation mit Mandanten und Gerichten – und vor Cybercrime wollen sensible Daten geschützt sein. Um Jurist*innen im Bereich der Digitalisierung des Rechts weiterzubilden, bietet die Universität Regensburg ab Oktober 2020 den Masterstudiengang LL.M. Legal Tech an. Die Studieninhalte gliedern sich in neun Module, die jeweils drei Tage dauern. Zunächst erhalten die Studierenden eine Einführung in Legal Tech und Digital Law. In weiteren Modulen werden u. a. Data Science und Big Data für Juristen, Schutz von und Haftung für Legal-Tech-Anwendungen, FinTech, alternative Streitbeilegung, Globales Legal Tech sowie Cybersicherheit behandelt. Das abschließende Modul ist die Masterarbeit, in der die Studierenden Probleme bearbeiten, die die Digitalisierung des Rechts derzeit bereitet. Weitere Infos unter: ➔ www.legaltech-ur.de

● Fernstudium „Patent- und Innovationschutz“

Der Schutz von Innovationen hat für Unternehmen aller Branchen eine große Bedeutung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neben ihrer fachlichen Qualifikation auch Kenntnisse im gewerblichen Rechtsschutz besitzen, sind am Markt gesucht. Die Universität des Saarlandes und die Universität Koblenz-Landau bieten gemeinsam den Fernstudienkurs „Patent- und Innovationschutz (PATINS)“ an. Der Kurs lässt sich berufsbegleitend, familienfreundlich und zeitlich flexibel studieren und schließt nach zwei Semestern mit einem Universitätszertifikat und dem Titel „Patent- und Innovationschutz-Manager“ ab. Ziel des Angebots ist es, ein Gespür für typische Fallstricke und rechtliche Probleme zu wecken. Auch das Bewusstsein für den Umgang mit Schutzrechtsverletzungen – sowohl als Verletzter als auch als Verletzender – wird geschärft und der Weg zur Verteidigung der Rechtsposition aufgezeigt.

Weitere Infos unter: ➔ www.uni-koblenz-landau.de/de/zfuw/patent-innovationsschutz

● Neuer Master „Internationale Beziehungen und Diplomatie“

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

➔ <http://master-ibid.de>

POLITISCH

an der Spitze mitwirken



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

Für unser Nachwuchsprogramm suchen wir:

Juristen (m/w/d) für die Verbandskarriere

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

Was Sie erwartet:

- Sie unterstützen die Verbandsgeschäftsführungen bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen, Sozialplänen oder Tarifverträgen.
- Sie bereiten politische Reden, Gespräche sowie Stellungnahmen an den Gesetzgeber vor.
- Sie verfassen Schriftsätze, Rundschreiben, Namensartikel, Leitfäden etc.
- Lernen Sie die Arbeitsweise eines internationalen Arbeitgeberverbandes während einer Auslandsstage kennen.

Was Sie mitbringen:

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

Unser Angebot:

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

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

Rückfragen beantwortet Ihnen

Maria Schimmel | Referat Personal

Telefon: 030 / 2033-1121





VIRTUELLE GERICHTSVERHANDLUNGEN

Die internationale Kanzlei DLA Piper hat in einer Studie gefragt, wie hoch bei Anwälten die Akzeptanz für virtuelle Gerichtsverhandlungen ist. Alle Umfrageteilnehmer sahen die Autorität des jeweiligen Gerichts auch virtuell gewährleistet. 86 Prozent der Befragten befanden die Software-Lösungen wie Zoom, Bluejeans oder die Netzwerk-Plattform Microsoft Teams für zufriedenstellend. 71 Prozent der Umfrageteilnehmer gaben an, dass die Verfahrensgerechtigkeit gewahrt würde. Kritisch betrachtet wird die Beschränkung der Teilnehmerzahl aufgrund von niedrigen Internet-Bandbreiten in manchen Jurisdiktionen. „Wir haben jüngst – abgesehen von einigen technischen Problemen – gute Erfahrungen mit einer der ersten Online-Verhandlungen beim Landgericht München gemacht“, sagt Prof. Dr. Stefan Engels Partner im Hamburger Büro von DLA Piper. „Wir gehen davon aus, dass virtuelle Verhandlungen auch nach der Covid-19-Pandemie häufiger anberaumt werden. Allerdings: Es bedarf einer speziellen Vorbereitung auf die besondere Situation.“

Foto: AdobeStock/sabuhinovrizev

Remote Working und Homeoffice – für Wirtschaftskanzleien waren das noch vor wenigen Monaten Begriffe, die im Arbeitsalltag keine große Rolle spielten. Der Job fand in den bestens ausgestatteten Büros der Kanzleien statt, es wurde viel gereist: Vielfliegerei statt Arbeit von zu Hause aus. Dann kam Corona – und änderte alles. Wie sehr, zeigt der Facebook-Auftritt der Wirtschaftskanzlei Linklaters. Ein Posting von Ende März verlinkt auf einen Clip auf der Online-Präsenz der Kanzlei. Gezeigt werden darin Senior Partner Andreas Steck und Associate Dr. Julian Emmerich, beide in heimischer Umgebung, ohne Krawatte. Steck sitzt am Klavier, Emmerich steht vor dem Mikro, gemeinsam geben sie „Your Song“ von Elton John. „Jams from Home“ ist der Name dieser Clip-Reihe, es folgt Dylans „Knockin On Heavens Door“, gespielt von Partner Klaus Hoenig an der Gitarre und Bilingual Secretary Maite Völtz am Gesang; Associate Viktor Graeme und Marketing Communication Assistant Lisa Danne geben „Hey There Delilah“, eine Ballade der US-Gruppe Plain White T’s. „Remote Working hat ihre Herausforderungen, aber auch seine ungeahnt positiven Seiten“, heißt es in einer Mitteilung der Kanzlei zu den „Jams from Home“. „Wir lernen uns alle noch besser kennen, und der Kreativität sind erstaunlicherweise selbst in dieser Form der Zusammenarbeit kaum Grenzen gesetzt.“ Adriana von Hardenberg, Managing Associate im Bereich Gesellschaftsrecht, erläutert: „Das Homeoffice führt einem sehr schnell vor Augen, welche Dinge tatsächlich im Alltag gut tun und wichtig sind – für diese sucht man sich nun Wege, um im neuen Alltag nicht darauf verzichten zu müssen: Statt Mittagessen und Kaffeepausen mit Kollegen, Telefonate und Chats mit Cappuccino in der Sonne; statt Abendessen mit Freunden, Videokonferenzen und Videoanrufe der Familie.“ Carla Müller, bei Linklaters wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Dispute Resolution, fasste ihre Zeit im Homeoffice mit drei Worten zusammen: „Flexibilität. Effizienz. Ausschlafen.“ Vier Monate lang unterstützte sie ihr Team im Remote-Working-Modus und war positiv überrascht, welche Vorteile diese Arbeitsphase mit sich gebracht hat: „Der größte Vorteil ist aus meiner Sicht die gewonnene Zeit und Flexibilität.“

Homeoffice mit Jams und Flexibilität: Was wird bleiben?

Keine Frage, die Belegschaft von Linklaters hat den (teilweise bis heute anhaltenden) ungewohnten Arbeitsbedingungen etwas Positives abgewinnen können. Vielen Kanzleien geht es ähnlich. Nun stellt sich die Frage: Was bleibt von diesen positiven Erfahrungen übrig, nachdem sich der Job-Alltag in kleinen Schritten wieder normalisiert und diese Normalität eines Tages mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder hergestellt sein wird? Wird Corona ein Wandlungs-Motor sein, der die juristische Arbeit dauerhaft geändert hat? Oder wird die Pandemie nur eine Episode sein, die gezeigt hat, wie es anders gehen könnte – bevor die meisten Kanzleien dann doch wieder auf die üblichen Pfade eingebogen sind?

„Das Homeoffice führt einem sehr schnell vor Augen, welche Dinge tatsächlich im Alltag gut tun und wichtig sind – für diese sucht man sich nun Wege, um im neuen Alltag nicht darauf verzichten zu müssen.“

Joachim Gores ist Partner in der Wirtschaftskanzlei Kümmerlein Rechtsanwälte & Notare in Essen, betreut dort im Schwerpunkt Unternehmenstransaktionen und berät im Gesellschaftsrecht. Auf die Frage, was nach Corona von den Prozessen bleiben wird, die während der Pandemie erprobt worden sind, sagt er: „Telefon- und Videokonferenzen werden auch für Verhandlungen viel häufiger eingesetzt werden. Gerade bei vorbereitenden Terminen, internen Abstimmungen und in Arbeitsgruppen wird man auf moderne Kommunikationsformen stärker zurückgreifen.“ Auch die Möglichkeit, Vertragsdokumente zu teilen und online zu bearbeiten, werde langfristig an Bedeutung gewinnen – mit dem Ziel, eine Balance aus digitalen Innovationen und erprobten Arbeitsweisen herzustellen. „Nach meiner Einschätzung wird am Ende ein sinnvoller Mix aus moderner Technologie und konventioneller Verhandlung das Ergebnis sein“, glaubt Joachim Gores. „Denn eines steht für mich trotz aller positiven Erfah-



Bereit für den großen Sprung?

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

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

UNTERNEHMEN WOLLEN AUCH NACH DER KRISE AN HOMEOFFICE FESTHALTEN

Die Corona-bedingten Anpassungen der Arbeitsorganisation haben vielen Unternehmen gezeigt, dass sich mehr Tätigkeiten für die Arbeit im Homeoffice eignen als bislang angenommen. „Aufgrund der neuen Erfahrungen und Erkenntnisse planen viele Unternehmen, Homeoffice auch nach der Krise intensiver zu nutzen als vor dem Beginn der Corona-Pandemie“, sagt Dr. Daniel Erdsiek, Wissenschaftler im ZEW-Forschungsbereich Digitale Ökonomie.



rungen mit einem vollständig online durchgeführten Großprojekt fest: Die direkte Kommunikation von Menschen Auge in Auge sowie die Empathie, die dabei eine große Rolle spielt, sind nicht zu ersetzen.“

München, Düsseldorf, Madrid – aber nur virtuell

Bei dem Großprojekt, das Joachim Gores anspricht, handelte es sich um eine Transaktion mit Unternehmen aus München, Düsseldorf und Madrid. „Ohne Covid-19 wären wesentliche Vorbesprechungen, interne Abstimmungsrunden, aber insbesondere auch die Verhandlungen zu einem großen Teil ‚konventionell‘ durchgeführt worden“, sagt der Partner bei Kümmerlein. „Es hätte größere Arbeitsgruppen gegeben, die einzelne Teile des Projekts zusammen am jeweiligen Standort voranbringen.“ Wegen Covid-19 sei das grundlegend anders gewesen. „Alle Termine, bis auf die Beurkundung des fertigen Vertragswerkes, haben online stattgefunden. Die meisten Projektbeteiligten befanden sich im Homeoffice. Nur vereinzelt wurde die Arbeit auch vom Arbeitsplatz im Büro erledigt.“ Trotz der tiefgreifenden Veränderungen, die diese Pandemie mit sich gebracht hat, habe man das Projekt in sehr kurzer Zeit zum Erfolg führen können: „Obwohl die Welt und die Wirtschaft von außen betrachtet im Stillstand verharrten, haben wir im Projekt mit Volldampf gearbeitet. Und da die meisten Beteiligten vom Homeoffice aus tätig waren, war eine extreme zeitliche Flexibilität festzustellen.“ Der positive Effekt: Viele Arbeitsstränge konnten parallelisiert werden, limitierende Faktoren wie Arbeitswege oder Büroöffnungszeiten fielen weg. „Im Prinzip lief die Transaktion rund um die Uhr“, sagt Gores.

Lief bei dieser Remote-Transaktion vielleicht sogar alles besser als sonst? Joachim Gores relativiert: „Der ganz große Nachteil, insbesondere in Verhandlungen, ist, dass die persönliche Nähe fehlt.“ Die Möglichkeit, in Telefon- oder Videokonferenzen im Verlaufe langer Verhandlungen eine persönliche Vertrauensbeziehung aufzubauen, fehle fast völlig. „Das Gegenüber, das man überzeugen will und von dem man Entgegenkommen braucht, um zum Erfolg zu kommen, bleibt trotz moderner Kommunikationstechnolo-

gie anonym und unnahbar. Auch die Abstimmung auf kurzem Wege mit dem Mandanten oder mit Kollegen bleibt auf der Strecke.“

Remote-Work verlangt mehr Kommunikationskills

Was Juristen in solchen Situationen bräuchten: „Noch mehr Kommunikationsgeschick als ohnehin schon“. In Verhandlungen und Konferenzen per Video benötige man die kommunikative Disziplin, um in langen Verhandlungen stringent durch die Themen zu führen. Auch die Organisation sei wichtig, sagt Joachim Gores: „Telefon- und Videokonferenzen verleiten dazu, den Teilnehmerkreis sehr großzügig zuzuschneiden. Input ‚von der Seite‘ ist jederzeit möglich. Gerade in dieser Konstellation muss man sehr darauf achten, dass die Kommunikation nicht zerfasert und Entscheidungswege nicht verlassen werden.“

Die Kanzlei SKW Schwarz Rechtsanwälte hat zu Beginn der Pandemie nur wenige Tage benötigt, um die auf fünf Standorte verteilte Belegschaft im Homeoffice zu installieren. „Die Herausforderung war dann, Haushalt und Ablenkung durch die Familie mit der notwendigen Verfügbarkeit und dem hohen Arbeitsanfall für die Kanzlei in Einklang zu bringen“, sagt Matthias Nordmann, als Partner Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht. Was zudem gefehlt habe, waren die sozialen Dimensionen der Arbeit im Office: „Viele Kolleginnen und Kollegen, gerade, wenn sie alleine wohnen, genießen unter normalen Umständen den Gang ins Büro und die soziale Interaktion dort.“

Vorbehalte gegen Homeoffice verschwunden

Wo also wird der Schwerpunkt der anwaltlichen Tätigkeit in Zukunft liegen, vornehmlich zu Hause oder wieder in der Kanzlei? „Eine Kombination aus beidem wird die ideale Lösung sein“, meint Matthias Nordmann. „Während es vor Corona teils noch deutliche Vorbehalte gegenüber dem Homeoffice gegeben hat, wollen wir die Homeoffice-Tätigkeit nun auf jeden Fall beibehalten. Die entsprechenden Spielregeln arbeiten wir gerade aus.“ Wobei es bei der Gestaltung wichtig sei, nicht die Bedürfnisse der Nachwuchskräfte zu vergessen, die neu im Kanzleiteam sind. „Für die Integration junger Kollegen



Together we
make a mark

Join us and make a mark

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

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

E germanylegalrecruiting@whitecase.com
whitecase.com/karriere

Exklusives Trainee Programm

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

WIE GEHT HOMEOFFICE?

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) bietet auf seiner Homepage ein FAQ, um bislang im Homeoffice ungeübten Kanzleiteams bei der Umstellung auf Remote Work zu helfen. Darunter finden sich auch konkrete Organisationstipps für den Arbeitstag zu Hause und das Zusammenspiel mit den Kollegen: Dazu zählen ein gemeinsamer Morgen-Check-in per Videochat, Bestimmung eines Gatekeepers, der Mail-Eingänge nach Relevanz sortiert und verteilt, sowie eine exakte und transparente Pflege des Fristenkalenders. Generell sei Vertrauen wichtig, bei zeitkritischen oder haftungsträchtigen Informationen kann es aber sinnvoll sein, „auch kanzleiintern mit Empfangsbestätigungen zu arbeiten, damit man sichergeht, dass das Teammitglied im Homeoffice eine wichtige Information zur Kenntnis genommen hat“, heißt es bei den FAQs des DAV.



Foto: AdobeStock/ Editable line icons

ist es wichtig, dass neben der begrüßenswerten Flexibilisierung der Arbeit weiterhin Aspekte der Kanzleikultur und des gegenseitigen Umgangs nicht zu kurz kommen – „kurze, aber intensive“ Meetings im privaten Umfeld sollen dafür sorgen, dass die persönlichen Kontakte bei den Einsteigern nicht zu kurz kommen.

Mit Blick auf das Geschäft hat die Homeoffice-Situation bei SKW Schwarz dazu geführt, „dass auch die letzten Prozesse in der Kanzlei vollständig digitalisiert wurden“, wie Matthias Nordmann feststellt. „Nun ist die gesamte Anwalts- und Verwaltungstätigkeit digital möglich.“ So erlaube die elektronische Anwaltssignatur beA die digitale Unterzeichnung und Zustellung von Schriftsätzen und anderen Dokumenten –

„Der ganz große Nachteil, insbesondere in Verhandlungen, ist, dass die persönliche Nähe fehlt.“

„dies bedeutet in Zukunft eine deutliche Erleichterung“. Für das Kanzleiteam selbst habe diese Digitalisierung keine große Umstellung bedeutet: „Unsere Anwälte waren es bereits gewohnt, von unterwegs zu arbeiten und technisch entsprechend ausgestattet.“ Bei vielen Mandanten der Kanzlei sei dies jedoch noch nicht der Fall gewesen. „Hier dauerte die

Umstellung auf die rein virtuelle Zusammenarbeit häufig wesentlich länger.“

Virtuelle Verhandlungen und Beurkundungen

Matthias Nordmann stellt allerdings auch fest, dass der Weg der Digitalisierung noch keineswegs abgeschlossen ist. „Mit unserer Legal Tech-Tochtergesellschaft arbeiten wir derzeit an der AI-basierten Erstellung von Musterdokumenten.“ Der Ansatz: Die Künstliche Intelligenz liefert bei standardisierten Prozessen fertige Vertragsentwürfe. „Dies wird die anwaltliche Tätigkeit weitem erleichtern und dem Mandanten Kostenersparnisse bringen“, sagt Matthias Nordmann. Und weitere digitale Entwicklungen seien wünschenswert. So glaubt der Partner von SKW Schwarz, dass „mehr virtuelle Gerichtsverhandlungen – bei Zustimmung aller Beteiligten – erhebliche Erleichterungen und Kostenersparnisse mit sich bringen würden“. Auch an der Digitalisierung der notariellen Beurkundung müsse weiter gearbeitet werden: „Warum“, fragt Matthias Nordmann, „kann eine Beurkundung nicht auch durch Einloggen in einen virtuellen Datenraum, sichere Identifizierung der Teilnehmer und schließlich der Verlesung in einer Videokonferenz stattfinden?“ Es wird also klar: Corona hat der Digitalisierung der juristischen Arbeit einigen Rückenwind gegeben – am Ziel angekommen ist der Veränderungsprozess aber noch lange nicht.

BUCHTIPP

Veränderungsprozesse rechtssicher begleiten

Verwaltungen und Unternehmen wenden zunehmend neue Strategien an, um die Digitalisierung umzusetzen. Dabei ist vermehrt agile Führung die Lösung. „Agile Arbeit - Chancen und Risiken für Arbeitnehmer“ erläutert verschiedene Methoden agiler Arbeitsweisen (von Scrum bis Design Thinking), gibt Praxisbeispiele und zeigt die Vor- und Nachteile dieser auf. Ebenso werden die Voraussetzungen für derartige Transformationsprozesse, wie die Unternehmenskultur und das erforderliche Mindset, beleuchtet.

Marcus Schwarzbach: Agile Arbeit – Chancen und Risiken für Arbeitnehmer.
Walhalla 2020, 19,95 Euro





MASTER OF SCIENCE REAL ESTATE MANAGEMENT + CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT

PROJEKTENTWICKLUNG | PROJEKTMANAGEMENT | REAL ESTATE MANAGEMENT

INTERDISZIPLINÄRES BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT ÜBER DEN GESAMTEN LEBENSZYKLUS

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

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

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

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

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

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

Der Anwalt & Literat.

Georg M. Oswald arbeitet in einer Münchener Anwaltskanzlei zu den Schwerpunkten Familien- und Erbrecht. Wer gerne liest, kennt ihn dazu als Schriftsteller. Bekannt geworden ist er als Autor von Romanen über das Großwerden in Bayern oder die Problematik von Liebesbeziehungen. Im Buch „55 Gründe, Rechtsanwalt zu werden“ brachte er seine beiden Jobs zusammen. Im Interview erzählt Oswald, welche Gründe er im Zuge der Pandemie ergänzen würde und warum das Geschichtenerzählen eine juristische Kernkompetenz ist. Die Fragen stellte André Boße.

„Heute denke ich, dass sich die Unabhängigkeit der Justiz auch in dieser **Extrem-situation behaupten konnte.**“

Georg M.

Oswald





Foto: AdobeStock/wellphoto

„Denn wenn keiner mehr dem anderen zuhört, wenn also Argumente nicht mehr ausgetauscht werden können, dann entfällt eine notwendige Grundbedingung der demokratischen Meinungs- und Willensbildung.“

Herr Oswald, gibt es einen fiktiven Anwalt aus einer Fernsehserie oder einem Film, bei dem Sie gedacht haben: „Das ist endlich mal ein angenehmer Repräsentant meiner Berufsgruppe“?

Ich muss zugeben, in Filmen und Serien interessieren mich eher die unangenehmen Repräsentanten. Sie sind interessanter und, im Fall meines Lieblingscharakters, unterhaltsamer: Saul Goodman in „Breaking Bad“ und in „Better Call Saul“ ist da mein absoluter Favorit.

Warum sollten Juristen generell gute Geschichtenerzähler sein?

Juristen haben es immer mit Sachverhalten zu tun, die sie juristisch beurteilen müssen. Deshalb gehört es zu ihren wichtigsten Aufgaben, sie nachvollziehbar und überzeugend zu schildern. Guten Geschichtenerzählern hört man lieber zu als schlechten. Untechnisch gesprochen sind juristische Sachverhalte nichts anderes als Geschichten, die

nach ganz bestimmten Regeln erzählt werden müssen. Je verständlicher, eleganter, überzeugender das geschieht, desto besser.

Die Digitalisierung ändert die Arbeit in vielen Kanzleien, die gegenwärtige Pandemie hat einigen Aspekten der Transformation neue Dynamik gegeben. Welche Chancen für den juristischen Beruf sehen Sie in der Digitalisierung?

Insbesondere in der Justiz wäre es wünschenswert, den Schriftverkehr mit den Gerichten zu digitalisieren. Er findet immer noch ausschließlich per Briefpost und Fax statt. Es wäre wirklich schön, wenn sich dies bald änderte.

Und welche Fehler sollten dabei unbedingt vermieden werden?

Die Transparenz für die Verfahrensbeteiligten darf nicht verloren gehen. Für Laien sind juristische Verfahren ohnehin oft schwer verständlich. Wenn sie dann noch das Gefühl hätten, mit ihren Anliegen in einem undurchdringlichen digitalen Wust zu landen, wäre das kontraproduktiv.

Wie beurteilen Sie die Rolle des Rechts und der Juristen im Zuge der Corona-Krise, das Heft in der Hand hatten ja eher die Politik, unterstützt von Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Medizin oder auch der Wirtschaft – hat das Recht sich hier selbstbewusst genug positioniert?

Meinem Eindruck nach schon. Zunächst waren es allerdings vor allem politische und medizinisch-virologische Fragen, die geklärt werden mussten. Es ging um die Einschätzung, wie groß die Gefährdungslage tatsächlich ist und welche Maßnahmen dagegen die richtigen sind. Es kam in der Folge zu massiven Grundrechtseinschränkungen. Ich war anfangs schon irritiert, denn für meinen Geschmack wurden diese Einschränkungen zu unkritisch hingenommen. Nach und nach wurde die verfassungsrechtliche Einordnung des Geschehens dann ja auch juristisch diskutiert, und inzwischen kommt auch die Justiz mehr und mehr zum Zuge. Mittlerweile gibt es schon eine ganze Reihe auch höchstrichterlicher Rechtsprechung, welche die Corona-Maßnahmen einer differenzierten Überprüfung unterzieht. Heute

denke ich, dass sich die Unabhängigkeit der Justiz auch in dieser Extremsituation behaupten konnte.

Wir sehen in vielen Ländern und nicht zuletzt in Deutschland eine gesellschaftliche Spaltung mit verschiedenen, sich unversöhnlich gegenüberstehenden Lagern. Was kann das Recht dazu beitragen, diese Spaltung zu überwinden – und stattdessen den Dialog zu fördern?

Das Recht kann den Raum definieren und schützen, in dem der gesellschaftliche Diskurs stattfinden darf und soll. Das Bundesverfassungsgericht spricht in diesem Zusammenhang von einem „Meinungskampf“. Dem liegt die Vor-

Praxis oft erst erkämpft werden. Deshalb ist es wichtig, vorhandene Strukturen immer wieder einer Revision zu unterziehen und zu prüfen, ob sie dem aktuellen Diskussionsstand angemessen sind.

Sie haben in einem Buch 55 Gründe aufgezählt, Rechtsanwalt zu werden. Angenommen, der Verlag würde eine Neuauflage planen: Um welche Gründe würden Sie das Buch ergänzen?

Ein neuer Grund wäre es sicherlich, dass einem das juristische Handwerkzeug dabei helfen kann, die aktuellen Geschehnisse rund um die Pandemie richtig einzuordnen. Die Corona-Krise hat für große Verunsicherung in der

„Als das Grundgesetz 1949 in Kraft trat, stand in Artikel 3 bereits „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Trotzdem durften damals in der Bundesrepublik Frauen ohne Zustimmung des Ehemannes noch nicht einmal ein Bankkonto eröffnen.“

stellung zugrunde, dass sich unter konkurrierenden Meinungen am Ende die beste, überzeugendste durchsetzen werde. Deshalb ist das Phänomen, das Sie ansprechen, so Besorgnis erregend. Denn wenn keiner mehr dem anderen zuhört, wenn also Argumente nicht mehr ausgetauscht werden können, dann entfällt eine notwendige Grundbedingung der demokratischen Meinungs- und Willensbildung.

Angetrieben von Bewegungen wie #metoo oder #Blacklivesmatter werden verschiedene Bereiche der Gesellschaft nach Strukturen untersucht, die Sexismus, Rassismus, Diskriminierung fördern. Sollte sich das deutsche Rechtssystem auch einem solchen „Test“ unterziehen?

Ja, sicher. Mindestens ebenso wichtig wie die Überprüfung von Strukturen ist aber, dass die Bürger von ihren Rechten Gebrauch machen. Als das Grundgesetz 1949 in Kraft trat, stand in Artikel 3 bereits „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Trotzdem durften damals in der Bundesrepublik Frauen ohne Zustimmung des Ehemannes noch nicht einmal ein Bankkonto eröffnen. Das heißt, auch Rechte, die man auf dem Papier schon hat, müssen in der

Bevölkerung gesorgt, und es gibt nicht wenige, die plötzlich an allen Ecken dunkle Mächte am Werk sehen. Ich hingegen finde es erstaunlich positiv, wie schnell es der Justiz gelungen ist, mit den neuen Gegebenheiten umzugehen und ihre Rolle darin zu finden. Als Rechtsanwalt besitzt man die Möglichkeit, das mitzugestalten.

Abschließend, wer in einem Roman alles über den Kern der Arbeit eines Juristen erfahren möchte, der sollte welches Buch lesen?

Fjodor Dostojewskis „Verbrechen und Strafe“, Franz Kafkas „Der Prozess“, Charles Dickens' „Bleak House“: Wer diese drei Romane liest, bekommt eine gute Vorstellung davon, worum es im Recht geht, um was und wie vor Gerichten gestritten wird, wie der Justizapparat arbeitet und wie sich die Menschen, die mit ihm in Berührung kommen, dabei fühlen.

Das sind alles bereits ältere Bücher...

Ja, aber es macht gar nichts, dass diese Romane zwischen 100 und 150 Jahre alt sind: Die wesentlichen Fragestellungen, die sie behandeln, sind weitgehend unverändert geblieben.

Zur Person

Georg M. Oswald, Jahrgang 1963, studierte Rechtswissenschaften an der Uni München. Eine erste Station als Anwalt trat er bei der Deutschen Bank an, seit 1994 ist er als Rechtsanwalt zugelassen. Ein Jahr später veröffentlichte er mit der Erzählungen-Sammlung „Das Loch“ sein literarisches Debüt, mit dem Roman „Alles, was zählt“ wurde er 2000 einem größeren Publikum bekannt. Von 2013 bis 2016 war er Leiter des Berlin Verlags, seit 2017 ist er wieder in München, wo er als Anwalt mit den Schwerpunkten Familien- und Erbrecht sowie allen Bereichen des Scheidungs-, Sorge- und Unterhaltsrechts tätig ist.



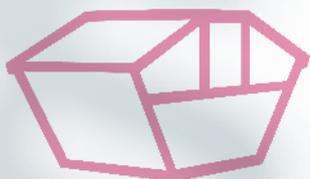
Zur den Büchern

Oswalds aktueller Roman „Vorleben“, erschienen 2020, erzählt von der noch recht frischen Beziehung einer Journalistin mit einem Musiker, die auf die Probe gestellt wird, als die Protagonistin bei ihrer Recherche auf beunruhigende Informationen aus der Vergangenheit ihres Partners stößt. Wie sehr kann das „Vorleben“ die Gegenwart belasten? Zum Thema Recht hat Oswald neben „55 Gründe, Rechtsanwalt zu werden“ 2018 das Buch „Unsere Grundrechte. Welche wir haben, was sie bedeuten und wie wir sie schützen“ veröffentlicht.

Urteile, Gesetze und Entwürfe

Urteile werden täglich gefällt, die Gesetze ständig weiterentwickelt. Der **karrierefürher** stellt hier einige Urteile, neue Gesetze und Entwürfe vor.

Von **Christoph Berger**



„CONTAINERN“ IST DIEBSTAHL

Mit seinem Anfang August 2020 veröffentlichtem Beschluss hat die 3. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts zwei Verfassungsbeschwerden nicht zur Entscheidung angenommen, die sich gegen eine strafgerichtliche Verurteilung wegen Diebstahls von Lebensmitteln aus einem verschlossenen Abfallcontainer eines Supermarktes richteten („Containern“). Zur Begründung führte die Kammer im Wesentlichen aus, dass die Auslegung der Fachgerichte weder gegen das Willkürverbot verstößt noch die Beweiswürdigung verfassungsrechtlich zu beanstanden ist. Auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und insbesondere das Ultima-Ratio-Prinzip gebieten keine Einschränkung der Strafbarkeit. Der Gesetzgeber darf das zivilrechtliche Eigentum grundsätzlich auch an wirtschaftlich wertlosen Sachen strafrechtlich schützen. (2 BvR 1985/19, 2 BvR 1986/19)

➔ www.bundesverfassungsgericht.de

GESETZENTWURF ZUR EINFÜHRUNG VON ELEKTRONISCHEN WERTPAPIEREN

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz und das Bundesministerium der Finanzen haben im August 2020 einen Gesetzentwurf zur Einführung von elektronischen Wertpapieren vorgelegt. Dieser soll der Modernisierung des deutschen Wertpapierrechts und des dazugehörigen Aufsichtsrechts dienen. Mit der Etablierung digitaler Wertpapiere werde einer der zentralen Bausteine der Blockchainstrategie der Bundesregierung sowie des gemeinsamen Eckpunktepapiers des BMF und des BMJV zu elektronischen Wertpapieren umgesetzt, heißt es in der Begründung. Nach aktueller Rechtslage sind Finanzinstrumente, die zivilrechtlich als Wertpapiere gelten, in einer Papierurkunde zu verbriefen.

➔ www.bundesfinanzministerium.de



LEGAL TECH: VERTRAGSGENERATOR ZULÄSSIG

Ein elektronischer Generator von Rechtsdokumenten verstößt nicht gegen das Rechtsdienstleistungsgesetz. Das hat der 6. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Köln mit Urteil vom 19.06.2020 entschieden und ein anderslautendes Urteil des Landgerichts Köln abgeändert. In der Begründung heißt es unter anderem, dass die Vertragsgestaltung im Einzelfall eine Königsdisziplin der anwaltlichen Beratung sein kann, ein Dokumentengenerator erweitere aber lediglich das bestehende Hilfsangebot von Vorstücken oder Formularhandbüchern zur Erledigung der eigenen Rechtsangelegenheiten in eigener Verantwortung um eine naheliegende digitale Möglichkeit. Ein Schutz vor unqualifizierter Rechtsberatung müsse nur dort gewährleistet werden, wo eine rechtliche Beratung tatsächlich oder vorgeblich stattfindet.

➔ www.olg-koeln.nrw.de

VOLLE RÜCKZAHLUNG DES REISEPREISES BEI STORNIERUNG WEGEN COVID-19

Das Amtsgericht Frankfurt am Main hat entschieden, dass ein Reiseveranstalter zur Rückzahlung des kompletten Reisepreises verpflichtet ist, wenn ein Kunde die gebuchte Reise vor Reiseantritt storniert und zu diesem Zeitpunkt bereits eine gewisse Wahrscheinlichkeit für eine gesundheitsgefährdende Ausbreitung des Corona-Virus im Reisegebiet bestand. Reisewarnungen für das Reisegebiet seien dabei nicht zwingend erforderlich. Es genüge bereits eine gewisse Wahrscheinlichkeit für eine gesundheitsgefährdende Ausbreitung des Virus.

➔ <https://ordentliche-gerichtsbarkeit.hessen.de>



Foto: AdobeStock/ Pentti

STUDIERENDE MÜSSEN TROTZ CORONA-PANDEMIE AN PRÄSENZPRÜFUNGEN TEILNEHMEN

Der 2. Senat des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts hat mit Beschluss vom 2. September 2020 entschieden, dass ein Studierender eine Klausur nicht in Form der begehrten Online-Klausur am Heimarbeitsplatz, sondern nur als Präsenzprüfung ablegen darf (Az.: 2 ME 349/20). Der Antragsteller betreibt an der Leuphana Universität Lüneburg ein Masterstudium, in dessen Rahmen eine Klausur stattfindet. Die Universität hatte seinen Antrag abgelehnt, diese Klausur angesichts der Corona-Pandemie nicht wie geplant als Präsenzklausur, sondern als Online-Prüfung von zu Hause aus durchzuführen. Sie hatte zur Begründung ausgeführt, dass es ihr nach der Niedersächsischen Corona-Verordnung unter bestimmten Voraussetzungen (wieder) erlaubt sei, Präsenzprüfungen abzuhalten. Sie habe ihre internen Regelungen entsprechend angepasst und ein Hygienekonzept entwickelt. In dem konkreten Fall hätten die Prüfer entschieden, dass von der nach wie vor bestehenden Möglichkeit der Online-Prüfung kein Gebrauch gemacht werden solle. Das Verwaltungsgericht Lüneburg hatte dies für rechtens gehalten und einen Eilantrag des Antragstellers abgelehnt (Az.: 6 B 102/20). Dieser Entscheidung ist der 2. Senat des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts gefolgt und hat die Beschwerde des Antragstellers zurückgewiesen. Die Beurteilung, in welcher Form die Klausur im Grundsatz zu erbringen sei, obliege den Prüfern. Ihnen komme bei der Erstellung der Aufgabe und der Auswahl der Prüfungsthemen im Rahmen der rechtlichen Vorgaben ein weiter Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum zu, der hier nicht überschritten sei. Weitere Infos unter:

➔ <https://oberverwaltungsgericht.niedersachsen.de>

GEGEN HASS UND HETZE IM INTERNET

Der Bundesrat hat am 3. Juli 2020 das Gesetz zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Hasskriminalität im Internet gebilligt. Zuvor war es bereits vom Bundestag verabschiedet worden.

Unter anderen müssen nun bestimmte strafbare Inhalte von Anbietern sozialer Netzwerke dem Bundeskriminalamt gemeldet werden. Weiterhin ist die Androhung einer gefährlichen Körperverletzung strafbar und die Billigung noch nicht erfolgter Straftaten wird sanktioniert. Und:

Öffentlich, in einer Versammlung oder durch Verbreiten von Schriften getätigte beleidigende Äußerungen können künftig im Höchstmaß mit zwei Jahren Freiheitsstrafe bestraft werden. Des Weiteren ist das Bundeskriminalamt berechtigt, die Login-IP-Adressen von Urhebern strafbarer Internetinhalte bei den Telemediendiensteanbietern abzufragen.

➔ www.bundesrat.de



Foto: AdobeStock/ Backwooddesign

KABINETT VERABSCHIEDET INVESTITIONSBESCHLEUNIGUNGSGESETZ

Die Bundesregierung hat im August 2020 den vom Bundesverkehrsministerium vorgelegten Entwurf des Investitionsbeschleunigungsgesetzes verabschiedet. Mit dem Gesetz werden wichtige Beschleunigungen bei Planungsverfahren im Infrastrukturbereich umgesetzt, heißt es. Das Bundeswirtschaftsministerium hat hierzu Beschleunigungen im Energiebereich in das Gesetz eingebracht, vor allem Verfahrensbeschleunigungen beim Bau von Windenergieanlagen. Das Gesetz dient damit zugleich der weiteren Umsetzung des Aktionsplans zur Stärkung der Windenergie des Bundeswirtschaftsministeriums vom Herbst 2019, der darauf zielt, den Ausbau von Windenergie an Land zu beschleunigen.

➔ www.bmwi.de



Foto: AdobeStock/Tierney

Kanzleien im Technologiewandel

Befand sich die Rechtsbranche schon vor der Corona-Krise in einem Veränderungsprozess, so übernahm die weltweite Pandemie nochmals eine Katalysatorfunktion. Doch wohin genau wird die Entwicklung gehen?

Von **Christoph Berger**

Wirtschaftliche, demografische, regulatorische, technologische und wettbewerbliche Erfordernisse

waren es, die den Rechtsmarkt in den letzten Jahren zu tiefgreifenden Veränderungen trieben. Und dann kam Corona. Das heißt nicht, dass die fünf aufgezählten Faktoren nun einfach beiseitegeschoben wurden. Vielmehr ist es laut Experten des Informationsdienstleisters Wolters Kluwer so, dass ihre Auswirkungen durch die Corona-Krise noch einmal zusätzlich verstärkt werden. Für die Future Ready Lawyer-Studie 2020: Treiber der Performance“ haben die Analysten aktuelle Branchentrends untersucht. Und sie sind der Frage nachgegangen: Wie gut sind Kanzleien, Rechtsabteilungen und Rechtsdienstleister darauf vorbereitet, effizienter für ihre Kunden zu arbeiten? Warum die Frage entscheidend ist, erklärt Martin O’Malley, Executive Vice President und Managing Director von Wolters Kluwer Legal & Regulatory: „Angesichts der durch die Krise hervorgerufenen finanziellen Drucksituation für Unternehmen in allen Wirtschaftsbereichen wird in Zukunft die Leistung von Rechtsexperten und ihre Fähigkeit, einen Mehrwert zu liefern, noch mehr im Blickpunkt stehen.“

Die größten Auswirkungen in den kommenden drei Jahren erwarten die 700 in den USA und neun europäischen Ländern befragten Juristen in der steigenden Bedeutung von Legal Technology (76 %), in den sich ändernden Erwartungen von Kunden und der Unternehmensführung (74 %), in der Fokussierung auf eine verbesserte Effizienz und Produktivität (73 %) und der Fähigkeit, Nachwuchs anzuwerben und zu binden (73 %) sowie in der Bewältigung zunehmender Informationsmengen und der -komplexität (72 %).

Technologieeinsatz schafft Wettbewerbsvorteile

All diese Herausforderungen haben mit Technologie zu tun – und sie betreffen sowohl Rechtsabteilungen in Unternehmen als auch die Kanzleiwelt. So wird es laut den Unternehmensjuristen an erster Stelle (82%) der gesteigerte Einsatz von Technologie sein, von dem man sich eine Verbesserung der Produktivität erhofft. Big Data und Predictive Analytics werden dabei mitentscheidende Technologien sein.

Die Kanzleien hingegen werden versuchen, mithilfe neuer Technologien, die Kanzleiabläufe und die Kundenservices zu verbessern. Nicht zuletzt werden sie durch alternative Anbieter von Rechtsdienstleistungen vermehrt unter Druck gesetzt und müssen reagieren. Ihre Vertreter sehen in Künstlicher Intelligenz die entscheidende Technologie.

Foto: AdobeStock/Tierney

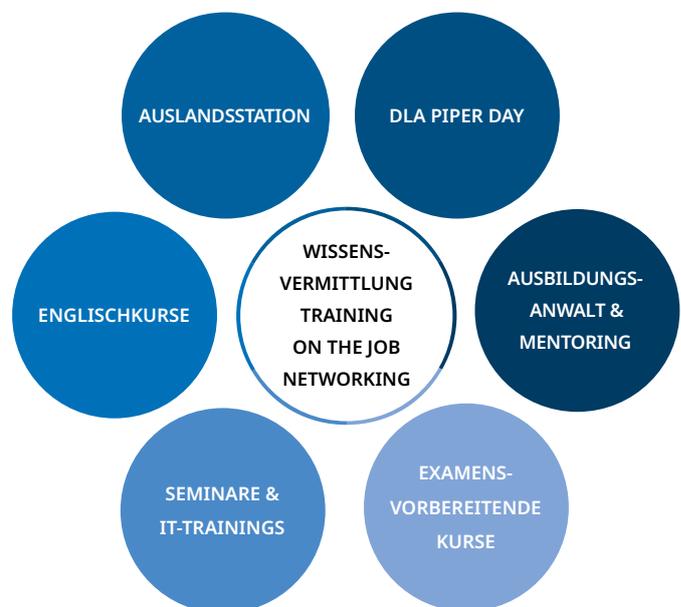


Accelerate your career with us

Trainee Programm DLA Piper StartUp!

6 Module – 1 Konzept

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



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

Legal Tech-Studiengänge und -Labs

- **Masterstudiengang LL.M. Legal Tech an der Universität Regensburg:**
➔ www.legaltech-ur.de
- **Munich Legal Tech Student Association:** ➔ www.ml-tech.org
 - **Tübingen Legal Tech:**
➔ www.tuebingenlegaltech.de
 - **Legal Tech Lab Cologne:**
➔ <https://legaltechcologne.de>
- **Legal Tech Lab Frankfurt am Main:**
➔ <https://legaltechlab.de>

Die zu bewältigenden Herausforderungen mögen damit erkannt sein, auffällig ist jedoch sowohl bei Unternehmens- als auch Kanzleijuristen die Diskrepanz zwischen Soll- und Ist-Zustand. So denken gerade mal 25 Prozent der Unternehmensjuristen, die für sie entscheidenden Technologien zu verstehen. Und von den Kanzleien glauben ebenfalls nur 29 Prozent, in Bezug auf das Verständnis der vorhandenen Technologielösungen sehr gut vorbereitet zu sein. Zwar hätten sich bereits vor der Corona-Krise Rechtsabteilungen und Kanzleien schon mit der Digitalisierung beschäftigen müssen, schreiben die Studien-Autoren von Wolters Kluwer, doch sei diese Auseinandersetzung in ganz unterschiedlichem Tempo von den Akteuren vorstattengegangen. Jetzt, wegen der Krise, müssten technologische Lösungen im Eilverfahren implementiert werden. Und es zeige sich, dass Kanzleien und Rechtsabteilungen, die Technologie umfassend und effektiv einsetzen, Organisationen mit einer weniger intensiven Technologienutzung durchweg übertreffen.

Legal Tech in der juristischen Ausbildung

Mit dieser beschriebenen Diskrepanz steht die Rechtsbranche nicht alleine da. In der von Clifford Chance im Sommer 2019 durchgeführten Studie „Talking Tech: Connecting Digital & Law“ kam heraus, dass nur jeder dritte Entscheider mit dem Stand der Digitalisierung und dem Einsatz von digitalen Technologien in seinem Unternehmen sehr zufrieden ist. Befragt worden waren für die Untersuchung knapp über 200 Manager der 1. bis 3. Führungsebene aus Unternehmen ab 250 Mitarbeitern, alle Branchen außer Steuern, Wirtschaftsprüfung, Recht und öffentlicher Dienst.

Doch auch wenn es anderen Branchen ähnlich wie der Rechtsbranche geht, hinkt der Vergleich. Schaut man sich nämlich die größten Hürden der anderen Branchen hin zur Digitalisierung an, so werden hier neben fehlenden Fachkräften vor allem die Berücksichtigung rechtlicher Aspekte genannt. Zum Beispiel der Datenschutz, die Haftung oder Datensicherheit. Die Rechtsbranche müsste demnach also Vorreiter in Sachen Technologieeinsatz sein. Und zumindest scheint die Beratung sogar zu klappen, denn Clifford Chance hat herausgefunden, dass insgesamt neun von zehn Unternehmen auf juristische Unterstützung zurückgreifen – sei es auf die eigene Rechtsabteilung (63%) oder auf externe rechtliche Berater (58 %).

Doch wieso funktioniert die Technologieeinführung dann in der eigenen Branche nicht? Ist es ein Personal- und/oder Zeitproblem? Sind es unterschiedliche Schuhe, zum einen hinsichtlich rechtlicher Fragestellungen zu beraten und andererseits selbst technische Lösungen einzuführen? Existiert in den Rechtsabteilungen und Kanzleien überhaupt ausreichend technisches Know-how? Vor allem im Hinblick auf die letzte Frage könnte die von der Friedrich Naumann Stiftung für die Freiheit im Mai 2020 veröffentlichte Untersuchung „Legal Tech in der juristischen Ausbildung“ Erkenntnisse liefern. „Mit Blick auf den Ist-Zustand der juristischen Ausbildung in Deutschland legen diese Entwicklungen einen dringenden Handlungsbedarf offen. Die Studie empfiehlt, vor allem statistische Methoden der Data Sciences und die technischen Grundlagen von ‚Legal Tech‘ schnellstmöglich in das Pflicht- und Wahlpflichtprogramm sowie in den juristischen Vorbereitungsdienst aufzunehmen“, schreibt Autor Dr. Heribert M. Anzinger, Universitätsprofessor für Wirtschafts- und Steuerrecht im Institut für Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung der Universität Ulm. Und damit schließt sich dann doch wieder der Kreis zu den anderen Branchen: Es fehlen auch bei den Juristen die entsprechenden Fachkräfte.



Foto: AdobeStock/Tierney

Wollen Sie nur etablierte Strukturen oder auch selbst Strukturen etablieren?

Wir freuen uns auf Ihren Footprint.



Sie fühlen sich angesprochen?

career.germany@dentons.com



Rechtliches zu simulierten Phishing-Kampagnen

Eigentlich haben Unternehmen beim bewussten Versenden von simulierten Phishing-Mails an die eigenen Mitarbeiter nur Gutes im Sinn: Die Angestellten sollen vor realen Gefahren geschützt und ein Problembewusstsein geschaffen werden. Dass dieses Ziel jedoch nicht immer im Ergebnis derartiger Kampagnen rauskommt, haben Melanie Volkamer, Leiterin der Forschungsgruppe SECUSO – Security, Usability and Society am KIT, und Franziska Boehm vom Zentrum für Angewandte Rechtswissenschaft des KIT gemeinsam mit der Bochumer Professorin für Human-Centred Security am Horst-Görtz-Institut für IT Sicherheit, M. Angela Sasse, in ihrem Bericht „Phishing-Kampagnen zur Mitarbeiter-Awareness. Analyse aus verschiedenen Blickwinkeln: Security, Recht und Faktor Mensch.“ herausgearbeitet. „Die Kampagnen haben das Ziel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst zu täuschen, um sie vor realen Gefahren zu schützen und ein Problembewusstsein zu schaffen, aber es herrschen oft Unsicherheiten darüber, was rechtlich, sicherheitstechnisch und ethisch vertretbar ist“, so die Wissenschaftlerinnen.

Um die Resistenz der eigenen Mitarbeitenden gegen gefälschte E-Mails zu prüfen – der meistgenutzte Weg von Cyberkriminellen, um an vertrauliche Daten zu kommen oder Schadsoftware in Unternehmensnetzwerke einzuschleusen, simulieren manche Unternehmen diese sogenannten Phishing-Kampagnen. Doch solche Tests sind mit einigen, auch rechtlichen, Fallstricken verbunden.

Von **Christoph Berger**

So erklärt Boehm: „Phishing-Kampagnen bringen eine Reihe von Sicherheitsproblemen mit sich, und sie beeinflussen die Vertrauens- und Fehlerkultur in einem Unternehmen stark; auch rechtlich ist einiges zu berücksichtigen.“ Und laut Sasse sei es schlicht unfair und trage nicht zum Vertrauen in die Leitung bei, wenn eine solche Kampagne ohne die vorherige Aufklärung der Mitarbeiter gestartet werde. Zu erfahren, dass man auf Phishing-Nachrichten hereingefallen ist, wirke sich schlecht auf die Selbstwirksamkeit aus: „Die Angestellten merken, dass sie keine Kontrolle über die Situation haben und reagieren mit Resignation, sie bemühen sich nicht einmal mehr, Phishing-Nachrichten zu erkennen“, stellen die Autorinnen fest.

Doch auch das vorherige Informieren über Phishing-Kampagnen berge Risiken, wie Volkamer erläutert. „Wenn die Mitarbeiter aber wissen, dass die Kampagne läuft, sind sie vielleicht neugierig und klicken eine Mail an, in der Annahme, da kann nichts passieren, die Mail ist ja fingiert. Da aber weiterhin echte Phishing-Mails im Umlauf sind, wird das Schutzniveau herabgesetzt.“ Verstärkt werde das Problem, wenn ein Mitarbeiter merkt, dass er doch einen gefährlichen Link angeklickt hat und sich nicht traut, dies zu melden. Im Unternehmen sollte deshalb vor Start einer Phishing-Kampagne bereits eine Meldepflicht von IT-Sicherheitsvorfällen etabliert sein.

Angekündigte Kampagnen würden außerdem zu einer weitaus häufigeren kritischen Hinterfragung von E-Mails führen, was zu einem höheren Zeitaufwand und damit Leistungsdruck führe – alles Aspekte, die wiederum das Vertrauen in die Geschäftsleitung schmälern.

Was aber tun, wenn es schon genügt, dass ein einzelner Angestellter einem Phishing-Angriff Glauben schenkt, um großen Schaden zu verursachen? Die Autorinnen raten Unternehmen, die ihre IT-Sicherheit stärken wollen, Zeit und Geld in erster Linie in eine Verbesserung der technischen Sicherheitsmaßnahmen zu investieren und erst dann die Angestellten zu schulen, welche Phishing-Nachrichten sie trotz der aktuellsten Sicherheitssoftware und des neuesten Betriebssystems noch erreichen können und wie sie diese erkennen.

Der vollständige Bericht „Phishing-Kampagnen zur Mitarbeiter-Awareness. Analyse aus verschiedenen Blickwinkeln: Security, Recht und Faktor Mensch.“ ist hier zu finden:

<https://publikationen.bibliothek.kit.edu/1000119662>

BAU INDUSTRIE

SCHAFFEN, WAS BEEINDRUCKT

Wirke mit wo Großes entsteht

Unser Land wächst. Menschen brauchen Wohnungen und die Wirtschaft ein gut ausgebautes Netz an Straßen, Schienen und Wasserwegen. Große Aufgaben für die Bauindustrie. Dafür suchen wir Menschen mit Ideen, die unsere Zukunft gestalten.

Infos unter: werde-bauingenieur.de | bauindustrie.de



Foto: AdobeStock/peterschreiber.media

Recht und Ethik

Anwälte arbeiten mit Gesetzen. Da scheint es bei Fragestellungen keinen Spielraum zu geben, ist doch alles festgeschrieben. Und doch stellt sich auch für diese Berufsgruppe immer wieder die Frage nach ethischem Handeln.

Von **Christoph Berger**

Der diesjährige Deutsche Anwaltstag hatte eine Diskussionsrunde im Angebot, die sich mit den Fragen „Erst das Fressen, dann die Moral? Wann wird Geld verdienen unmoralisch?“ beschäftigte. Große Themen also: Moral, Ethik und Geld. Und es ging direkt mit der Frage „Was raten Sie jungen Menschen, die den Anwaltsberuf ergreifen möchten, um viel Geld zu verdienen?“ zur Sache. Markus Hartung, Rechtsanwalt und Mediator aus Berlin, hatte dazu eine klare Meinung. Wenn es nur um das Geldverdienen gehe, würde er vom Studium beziehungsweise dem Beruf abraten. Überhaupt rate er jedem davon ab, die Berufswahl vom Gehalt abhängig zu machen. Er fügte aber auch an: „Wenn jemand Anwalt werden möchte und hat die Chance, bei einer großen Wirtschaftskanzlei anzufangen, dann würde ich ihm zuraten. Weil man in diesen Wirtschaftskanzleien, wenn man in diesen Rechtsbereichen arbeiten will, nirgendwo so viel wie da lernt, nirgendwo kann man so gut Netzwerke aufbauen, nirgendwo hat man so viel internationale Erfahrung schon als junger Anwalt. Und man wird supergut bezahlt.“

Die Frage nach „machen“ oder „nicht machen“ taucht also schon sehr früh im Lebenslauf eines jeden auf. Und weitere ethische oder moralische Fragestellungen werden folgen. Sei es, wenn Mandanten versuchen, den Sachvortrag zu manipulieren, um zum gewünschten Ergebnis zu kommen, oder wenn Steuerrechtler Gesetzeslücken ausnutzen. Und auch die Honorarfrage spielt im Arbeitsleben von Anwälten eine Rolle. Also wiederum die Frage nach dem Verdienst. Markus Hartung erklärt: „Ein weiteres Beispiel ist auch die Honorarbemessung durch Rechtsanwälte, denn in bestimmtem Umfang können Rechtsanwälte ihre Honorare selber festsetzen. Sie müssen sich dann an bestimmten Kriterien orientieren, die ihre Mandanten natürlich alle nicht nachvollziehen können. Die Frage ist dann häufig, ob man nicht etwas großzügiger sein sollte.“

Innere Überzeugung ist entscheidend

Dr. Jörg Meister, Partner in der Mannheimer Kanzlei Boulanger, Meister, Amann, Jungraithmayr, Mundanjohl und Vorsitzender des Ausschusses Anwaltsethik und Anwaltskultur im Deutschen Anwaltsverein (DAV) sagt: „Ethische Fragen tauchen im Anwaltsberuf – wie auch in anderen Bereichen – dann auf, wenn es darum geht, ob ein bestimmtes Verhalten oder Unterlassen ‚anständig‘ ist.“ Es gebe Situationen, in denen man zwar das Recht durchsetzen könnte, ethisch höherstehend könne es aber sein, auf die Durchsetzung des Rechts zu verzichten. Es stellt sich nach Meister somit die Frage, ob man wirklich immer alles tun sollte, was erlaubt ist.



Foto: AdobeStock/Bits and Spills

Das Verhältnis von Recht und Ethik ist also äußerst kompliziert. Jörg Meister verweist auf Rudolf von Jhering, einen deutschen Rechtswissenschaftler aus dem 19. Jahrhundert, der die Abgrenzung von Recht und Ethik als „Kap Hoorn der Rechtsphilosophie“ bezeichnete. Für Ethik ist vor allem auch die innere Überzeugung entscheidend, nicht dagegen die förmlichen von außen auferlegten Sanktionen. Anders formuliert es Prof. Dr. Volker Römermann, Vorstand der Römermann Rechtsanwälte AG und Honorarprofessor an der Humboldt-Universität zu Berlin: „Themen wie Ethik, Moral, ‚Haltung‘ werden oft diskutiert und jeder bekennt sich rückhaltlos dazu, wie wichtig und gut das ist. Es passt auch gut zu unseren Werten. Allerdings: Wenn man näher hinschaut, wird oft immer diffuser, was das eigentlich sein soll. Da gibt es ein paar Gemeinplätze, Floskeln, aber was heißt es konkret?“ Römermann plädiert für klare und transparente Argumente in der Auseinandersetzung mit Inhalten, statt auf den luftigen Begriff Ethik zu verweisen. Und: „Die Anwaltschaft muss frei für ihre Mandanten agieren dürfen.“

Somit hält er auch nichts von den Ende der 2010er-Jahre mal angedachten ethischen Richtlinien für die Anwaltschaft. Die meisten Fragen, die als „ethische Fragen“ behandelt werden, sind bereits sehr ausführlich im Berufsrecht geregelt. Auch Hartung und Meister lehnen

derartige Richtlinien ab. Während Hartung unter anderem erklärt, dass er noch keine Richtlinien gesehen habe, in denen nicht letztlich das paraphrasiert werde, was im anwaltlichen Berufsrecht ohnehin schon vorgegeben sei, sagt Meister: „Niemand ist legitimiert, ethische Vorgaben zu machen. Ethisches Verhalten ist eine Sache der persönlichen Überzeugung und kann nicht vorgegeben werden.“ Richtlinien also, selbst wenn sie abstrakt gefasst seien, könnten die Vielzahl der auftretenden Konstellationen niemals erfassen. „Es kommt darauf an, dass der Einzelne ein Koordinatensystem für Gut und Böse entwickelt.“

Reflexionsfähigkeit in kritischen Situationen

Was hingegen in der Bundesrechtsanwaltsordnung unter den §§ 43 und 43a, „Allgemeine Berufspflicht“ und „Grundpflichten“ festgeschrieben ist, hat nichts mit berufsethischen Vorgaben zu tun. Stattdessen handelt es sich schlichtweg um Regeln, die einzuhalten sind. Markus Hartung nennt sie trotzdem die anwaltlichen Kernwerte, die core values. Und sagt: „Diese Kernwerte – Unabhängigkeit, Geradlinigkeit und Verschwiegenheitspflicht – finden Sie eigentlich überall auf der Welt, wo es Anwälte gibt. Und wenn sich irgendwo Leute als Anwälte bezeichnen, für die es solche Regeln nicht gibt, dann handelt es sich nicht um Anwälte.“

Und wie sieht es mit der Sensibilisierung junger Anwälte für die Thematik aus, werden ethische und moralische Fragestellungen ausreichend im Studium behandelt? Geht es nach Jörg Meister, wäre es erforderlich, auf ethische Fragen verstärkt einzugehen, um die Reflexionsfähigkeit in kritischen Situationen zu stärken. Denn Nachholbedarf zu ethischem Verhalten gibt es nach seiner Erfahrung im Anwaltsberuf und in der Juristenbranche immer insofern, als jeder Einzelne sich jederzeit fragen muss, ob sein Verhalten, insbesondere in dem rechtlich nicht geregelten Bereich, anständig ist. Ein Aspekt, den auch Markus Hartung hervorhebt. Er betont aber auch, dass die Anwaltschaft als Ganzes laut seinen Beobachtungen keine bedenklichen Defizite bei ethischem und verantwortungsvollem Handeln hat. So sieht es auch Volker Römermann: „Ich beobachte das Anwaltsgeschehen seit etwa 30 Jahren und die Zahl der Fälle, in denen sich Anwälte wirklich unethisch benommen haben – soweit es meinem subjektiven Empfinden entspricht, denn objektiv lässt es sich überhaupt nicht feststellen – ist so minimal klein, dass kein Bedarf nach zusätzlichen Regeln besteht. Anwälte sind Menschen, da kommen auch mal Verhaltensweisen vor, die man selbst nicht für richtig hält. Statistisch gesehen ist das unauffällig. Und im Vergleich zu anderen Berufsgruppen schneiden Anwälte meines Erachtens sehr gut ab.“



Foto: AdobeStock/Friedberg

Diversity hat viele Facetten

Diversity ist ein Muss für Unternehmen, wollen sie im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen. Zudem ist Vielfalt eine Haltung, mit der das heutige System von Organisationen in Frage gestellt wird. Doch ohne Vielfalt in der Führung, ohne das Schaffen von Vorbildern und ohne das Hinterfragen der eigenen Entscheidungen wird es schwierig, Vielfalt auch wirklich zu leben.

Von **Christoph Berger**

Seit fünf Jahren gilt in Deutschland das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Führungspositionen-Gesetz – FüPoG). Besonders stand dabei die Einführung einer fixen Geschlechterquote für Aufsichtsräte im Fokus der öffentlichen Diskussion, wie es vonseiten der weltweit agierenden Rechtsanwaltskanzlei Allen & Overy heißt, die in einer Studie 2015 den damaligen Ist-Zustand untersuchte, und nun, 2020, ermittelte, wie Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben umgesetzt haben. Denn das Gesetz bezieht sich nicht nur auf die fixe Größe in Aufsichtsräten. Alle vom Gesetz adressierten Gesellschaften müssen sogenannte Zielgrößen für den Vorstand sowie die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes festlegen. Diese flexible Frauenquote sieht auch für bestimmte Gesellschaften die Festlegung einer Zielgröße für den Aufsichtsrat vor, wenn nicht bereits die fixe 30 Prozent-Quote einzuhalten ist. Die gesetzlichen Regelungen sind im Zuge des Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umset-

zungsgesetz) vom 11. April 2017 teilweise ergänzt worden. So ist nun in § 315d HGB vorgesehen, dass in der Konzernklärung zur Unternehmensführung ebenfalls Angaben zur Umsetzung des FüPoG zu machen sind, die sich jedoch auf die Erklärungen zu den betroffenen Gesellschaften beschränken und keineswegs eine Erweiterung des Anwendungsbereichs des FüPoG auf den Gesamtkonzern mit sich gebracht haben. Die Zielgrößen sind daher ebenso wie die fixe Quote stets nur auf die jeweilige Konzern-Gesellschaft anwendbar, die die Voraussetzungen hierfür erfüllt.

Die aktuellen Studienergebnisse von Allen & Overy zeigen zweierlei: In den letzten fünf Jahren hat sich einiges getan, gleichzeitig gibt es auf dem Weg zu Gleichberechtigung aber auch noch viel zu tun. So liegt die durchschnittliche Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von DAX-Unternehmen bei 18,5 Prozent, die von MDAX-Unternehmen bei 12,1 Prozent. Nach unten hin füllt sich dann die „Pipeline“ – Dynamik ist vor allem in den zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands zu sehen: Der Anteil der DAX-Gesellschaften, die eine Zielgröße von mindestens 30 Prozent Frauenanteil in der ersten Führungsebene festgelegt haben, hat sich im Vergleich zur ersten Studie mehr als vervierfacht. Im Durchschnitt entschieden sich die DAX- und MDAX-Gesellschaften für eine Zielgröße von 24,4 Prozent in der zweiten Führungsebene. Das entspricht einer Steigerung von 3,7 Prozentpunkten im Vergleich zur ersten Studie aus dem Jahr 2015.



MBA KARRIERE-MESSE

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

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

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

Powered by 



INTERNATIONALE MASTER-MESSE

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

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

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

Powered by 



BUCHTIPP
Lust auf Vielfalt

Der Begriff Diversity macht schnell „Popcorn im Kopf“, weil es ein so weitverzweigtes, unüberschaubares und facettenreiches Thema ist. Anna Engers, selbst Volljuristin, aber ist überzeugt: Diversity ist der Booster für jedes Unternehmen. Dennoch tun sich die Organisationen in Deutschland immer noch schwer, echte Vielfalt zu integrieren und zu leben. Warum das so ist und was sich hinter dem Begriff „Diversity“ eigentlich verbirgt, dem hat sich die Autorin in diesem Buch gewidmet.

Anna Engers: Komplexität von Diversity meistern. Sorriso Verlag 2020, 18 Euro.

Diese Zahlen beziehen sich auf die DAX- und MDAX-Unternehmen, also die 90 größten Aktienunternehmen hinsichtlich Marktkapitalisierung und Orderbuchumsatz. Doch wie sieht die Situation in Rechtsanwaltskanzleien aus – lag der Frauenanteil unter den Rechtsanwältinnen in Deutschland laut Statista am 1. Januar 2020 doch bei immerhin knapp 36 Prozent?

Zum gleichen Stichtag gibt die internationale Kanzlei White & Case einen Frauenanteil unter den Partnern von 22 Prozent an. Der Frauenanteil unter allen Anwälten in Zentraleuropa bei Hogan Lovells liegt bei 45 Prozent, unter den Partnern beträgt ihr Anteil 22 Prozent, unter den Counsels 38 Prozent. Die Zahlen bewegen sich damit im Rahmen der DAX- und MDAX-Unternehmen. Viele Kanzleien – zum Beispiel Heuking Kühn Lüer Wojtek, Gleiss Lutz oder Luther – haben zudem die Charta der Vielfalt unterschrieben, eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen deren Kern die Förderung und Wertschätzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Alter oder Weltanschauung ist.

Denn natürlich ist Vielfalt weit mehr als „nur“ das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern zueinander. Die Kanzlei Freshfields rief bereits 2002 das LGBT+ Netzwerk „Halo“ ins Leben. Dieses fördert die weltweite Integration und Gleichstellung aller lesbischen, schwulen, bisexuellen und transsexuellen Kolleg*innen innerhalb des Rechtsanwaltsunternehmens.

Die Einrichtung einer „Global Race & Ethnicity Task Force“ kündigte die globale Anwaltskanzlei Baker McKenzie Anfang Juli 2020 an. Sie unterstützt die in 46 Ländern ansässigen 77 Büros dabei, Programme zur Förderung der Vielfalt zu implementieren. Die Task Force setzt sich dafür ein, sowohl bei der Einstellung als auch bei der Beförderung von Kollegen auf die ethnische Vielfalt gemäß den jeweils lokalen

auch, dass der Wandel von innen, also aus dem Unternehmen selbst, kommen muss.

„Ich beobachte ein zunehmendes Bekenntnis zu Konzepten wie Diversity. Es gibt kaum ein größeres Unternehmen, das sich nicht zu dem Thema Vielfalt und Inklusion bekennt“, sagte Robert Franken, Diversity Consultant, im Rahmen des Panels „Raus aus der Monokultur –

„Ich beobachte ein zunehmendes Bekenntnis zu Konzepten wie Diversity. Es gibt kaum ein größeres Unternehmen, das sich nicht zu dem Thema Vielfalt und Inklusion bekennt.“

Gegebenheiten zu setzen und diese Kollegen zu fördern, um ihnen die gleichen Chancen einzuräumen. Hierzu gehört auch, die Nachteile aller Kollegen vor Augen zu führen, die Personen mit anderer Hautfarbe oder anderer Herkunft täglich erfahren.

Dazu sagt Dr. Constanze Ulmer-Eilfort, Chair des Global Diversity & Inclusion Committee der Kanzlei: „Die Förderung von Racial and Ethnic Diversity war schon immer eine unserer wichtigsten D&I-Prioritäten (Anm. d. Red.: D&I steht für Diversity and Inclusion), und diese Task Force setzt sich dafür ein, Veränderungen zu bewirken und wirklich etwas zu bewegen. Als Unternehmen sind wir stolz auf das, was wir gemeinsam in Bezug auf Gender Diversity und die Einbeziehung von LGBT+ erreicht haben. Auch im Hinblick auf ethnische Vielfalt können und müssen wir ähnliche Fortschritte erzielen.“ Dabei betonte sie

Wirtschaftsfaktor Diversity“ auf dem diesjährigen virtuellen Deutschen Anwaltstag. Er forderte allerdings auch, nicht hinter dem Gesagten Zurückzusteigen. Armaghan Naghipour, stellvertretende Vorsitzende des Vereins Deutsch-Plus und Rechtsanwältin, merkte an, dass der Gender Gap bereits im Studium aufgrund der Überzahl männlicher Prüfer stattfindet. Es sei belegt, dass männliche Prüfer männliche zu Prüfende besser bewerten als weibliche. Das habe dann natürlich direkt Einfluss auf den Berufseinstieg erklärte sie. Und in der Diskussion kam ebenfalls heraus, dass Vielfalt ohne Inklusion nicht funktioniert. Es gehe schließlich darum, so erklärte es Nina Katrin Straßner, Rechtsanwältin, Mediatorin und Head of Diversity & Inclusion bei SAP Germany, jedem Menschen eine Stimme zu geben, eine Stimme, die auch gehört wird.

KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre
Karriere im Familienunternehmen

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

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karrierefürher



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Gegen den Burnout



Die Erwartungen an Anwälte sind hoch – sowohl von Mandanten als auch von Kanzleiseite. Dazu kommt oft ein hohes Arbeitspensum. Da ist die Grenze zwischen Stress und Burnout manches Mal fließend.

Von **Christoph Berger**

Die Info-Seite des DAV zum Thema Burnout:

<https://anwaltverein.de/de/anwaltspraxis/muster-vorlagen-tipps/burnout-stressmanagement>

Der karrierefuehrer bietet auf seiner Website Texte und Tipps zu Work-Life-Balance: www.karrierefuehrer.de/e-paper/hochschulen-2016-2017.html

Die Zahl von psychischen Erkrankungen wie Burnout, Depressionen und Angststörungen nimmt kontinuierlich zu. Laut einer von Swiss Life Deutschland 2019 veröffentlichten Untersuchung, sind Diagnosen in diesem Krankheitsbereich mit 37 Prozent mittlerweile die häufigste Ursache für eine Berufsunfähigkeit, also dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben. Damit einhergehen dürften auch die Zunahme von Stress, Leistungsdruck und mangelndem Ausgleich im Arbeitsumfeld vieler Berufstätiger, heißt es vonseiten des Lebensversicherers und Biometrie-Spezialisten.

Dass die Anwaltsbranche von dieser Negativentwicklung nicht ausgenommen ist, wird nicht verwundern. Der Deutsche Anwaltsverein hat eigens eine Informationsseite mitsamt Toolbox zum Thema Stressmanagement und Burnout-Prophylaxe eingerichtet. In der 2016 vom Soldan Institut veröffentlichten Studie „Anwaltstätigkeit der Gegenwart“ heißt es, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte würden durchschnittlich 51,1 Stunden pro Woche arbeiten. Damit lagen sie zum damaligen Zeitpunkt rund zehn Stunden über der aller Vollzeitbeschäftigten in Deutschland. In den letzten vier Jahren dürfte das Thema Work-Life-Balance das Verhältnis zwar ein wenig geraderückt haben. Doch Angebote für Mitarbeitende, wie sie etwa die Hamburger Kanzlei Rose und Partner macht, dürften noch eine Seltenheit sein: Dort beträgt die Wochenarbeitszeit 36 Stunden

in Kombination mit Gleitzeit, der Möglichkeit der 4-Tage-Woche – und das bei vollem Gehalt.

Jetzt ist die 4-Tage-Woche aber nicht jeder Kanzlei Sache. Und ebenso wenig ist sie ein Garant gegen Burnout. Denn dieser kann in der Regel dann entstehen, wenn das Gleichgewicht zwischen „Energie geben“ und „Energie bekommen“ über einen längeren Zeitraum nicht mehr stimmig ist. Diese Balance gilt es also zu finden beziehungsweise es sollte dem Ungleichgewicht entgegengewirkt werden.

Dafür kann jeder Einzelne etwas tun, siehe die Info-Seite des DAV. Es ist aber auch so, dass das Thema Aufgabe des Arbeitgebers ist. § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ beinhaltet auch eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sowie die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken. Daneben gibt es die internationale Norm DIN EN ISO 10075, in der nicht nur die psychischen Arbeitsbelastungen, die psychischen Beanspruchungen und deren Auswirkungen beschrieben werden, sondern auch welche Festlegungen bei der Entwicklung von Messverfahren erforderlich sind, damit ein gegebenes Verfahren hinsichtlich seiner Gebrauchstauglichkeit als Messverfahren für die Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung bewertet werden kann.

Achtsamkeit ist trotzdem ratsam. Daher dürfte prinzipiell der Rat, den die beiden Autorinnen des DAV-Informationsangebots, Ellen Pachabeyan und Christiane Huismans, am Ende ihres Textes geben, mit Sicherheit für alle ratsam sein: Es ist sinnvoll, sich so frühzeitig wie möglich den eigenen Umgang mit Stress bewusst zu machen.



Führungskräfte müssen Brücken schlagen. **herCAREER** bietet eine exzellente Möglichkeit, Impulse zu setzen, sich gegenseitig zu unterstützen und Netzwerke auszubauen. Denn hier kommen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zusammen, um die aktuellen Herausforderungen konstruktiv anzugehen und die Zukunft mutig zu gestalten.

Anahita Thoms
Partnerin Baker McKenzie, Young Global Leader World Economic Forum,
Vorständin Atlantik-Brücke sowie Table Captain der **herCAREER**

Spätsommer/Herbst 2021 - München

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

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



über **60**
Vorträge & Diskussionen
im Auditorium



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



über **220**
Aussteller & Partner



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



kostenfreie
Anreise mit FlixBus
für Studierende*



SPEAKER & TABLE CAPTAIN
Katharina Gehra
zählt zu den „Top 40 unter 40“ des Magazins Capital. Sie ist als Expertin zu Blockchain für die parlamentarischen Anhörungen im Deutschen Bundestag nominiert



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



TABLE CAPTAIN
Anna Sophie Herken
Business Division Head, Allianz Asset Management GmbH, Aufsichtsrätin Allianz Life und CPIC Fund Management Ltd, im Stiftungsrat der AllBright Stiftung



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



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



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



SPEAKER & TABLE CAPTAIN
Salome Preiswerk
Mitgründerin von Whitebox, einen der führenden bankunabhängigen digitalen Vermögensverwalter Deutschlands



SPEAKER & TABLE CAPTAIN
Beate Sander
Börsenbuch-Autorin zahlreicher Neuerscheinungen. Mit 59 Jahren begann sie, in Aktien zu investieren. Heute ist sie 82 und Aktien-Millionärin.



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



SPEAKER & TABLE CAPTAIN
Prof. Heidi Stopper
Topmanagement-Coach & Beraterin, ehem. Vorstand im MDAX, Autorin und mehrfache Beirätin



KEYNOTE
Prof. Dr. Isabell M. Welp
Lehrstuhl für Strategie und Organisation an der TUM. Die Zeitschrift Capital listet sie als Top 40 unter 40 der „digitalen Elite“



TABLE CAPTAIN
Nina Zimmermann
als CPO/Managing Director bei Burda Studios Publishing ist sie u.a. verantwortlich für Bunte.de, ein Affiliate-Netzwerk & ein Crowdfunding-Musiklabel

0,- €

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

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

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

Ausstellerspektrum:

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

Sponsor

Deutsche Hochschulwerbung

Hauptmedienpartner

emotion **Frankfurter Allgemeine**

Startup Valley

Uniglobale

herCAREER@Night

Am Abend des ersten Messtages

Der Netzwerkevent mit über 45 Table Captains!
Anmeldung unter her-career.com/atNight

Werden Sie Teil der herCAREER-Community

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



[herCAREER.de](https://www.facebook.com/herCAREER.de)



[company/hercareer](https://www.linkedin.com/company/hercareer)



Newsletter abonnieren unter www.her-career.com/newsletter



[@her_CAREER_de](https://twitter.com/her_CAREER_de),
[#herCAREER](https://twitter.com/herCAREER)



[#herCAREER](https://www.instagram.com/hercareer)



her-career.com/podcast

Gruppen:

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



Foto: Christian Verheyen, Borussia Mönchengladbach

Als Generalistin in der Fußball- welt

Ein solcher Aufstieg ist Fußballvereinen nicht möglich: Vom Referendariat und mit dem Abschluss des 2. Staatsexamens direkt in die 1. Bundesliga. Doch Julia Hambüchen hat diesen Schritt geschafft. Nachdem sie im November 2018 ihren Abschluss zur Volljuristin in der Tasche hatte, übernahm sie direkt die neu geschaffene Stelle der Bereichsleiterin Recht & Compliance bei der Borussia VfL 1900 Mönchengladbach GmbH. Seitdem lautet ihr offizieller Titel: „Head of Legal“.

Fast alle Bundesliga-Vereine unterhalten inzwischen eigene Rechtsabteilungen, um die vielfältigen Rechtsfragen inhouse und vor allem zeitnah bearbeiten zu können. Einige dieser Einheiten werden von Frauen geleitet. So auch bei Borussia Mönchengladbach. Dort steht Julia Hambüchen der Rechtsabteilung vor.

Aufgezeichnet von **Christoph Berger**

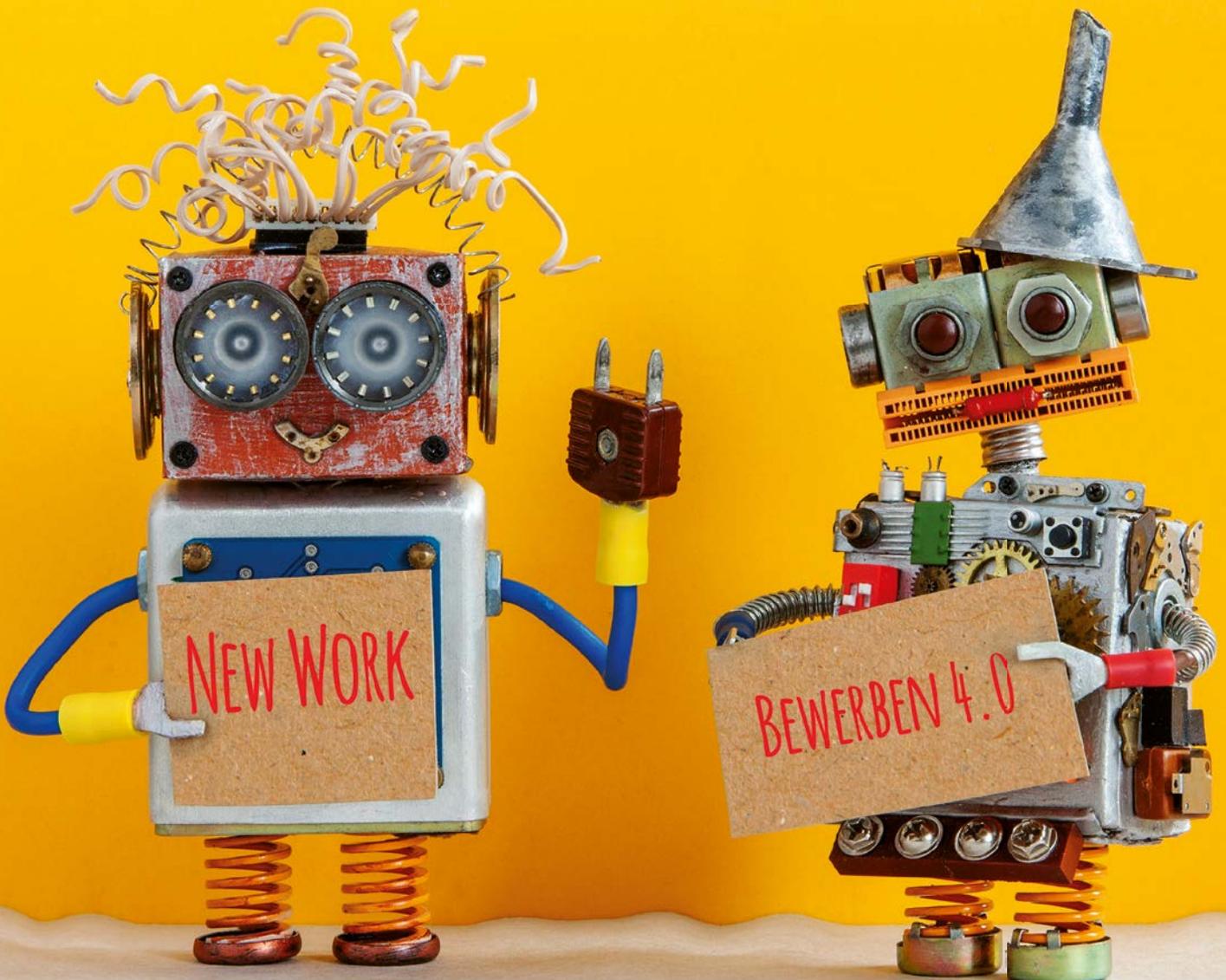
• Dass sie eine Stelle beim Traditionsverein Borussia Mönchengladbach fand, ist zum einen ein wenig Vorherbestimmung gewesen, zum anderen aber auch mit Glück verbunden. Letzteres vor allem deswegen, weil just im Moment des Abschlusses die Stelle zur Justitiarin von dem Verein ausgeschrieben worden war. Vorherbestimmt, weil Julia Hambüchen nicht nur in der Region um Mönchengladbach aufgewachsen ist und in der Stadt ihre Ausbildung zur Bankkauffrau absolvierte, sondern weil bereits ihr Vater ein Anhänger des Vereins war, der seine Tochter regelmäßig mit zum Bökelberg nahm, dem damaligen Stadion.

• „Ich war Neuling, hatte bis auf meine Berufsausbildung keinerlei Berufserfahrung und bin auf eine komplett neu geschaffene Position gekommen. Das war eine recht spannende Herausforderung“, erzählt Hambüchen, die zum Berufsstart bereits Mutter zweier kleiner Kinder war. Die Kinder waren auch der Grund dafür, den Einstieg nicht über eine Großkanzlei oder in der Selbstständigkeit zu suchen. „Die Borussia ist ein sehr familienorientierter und -freundlicher Arbeitgeber“ sagt sie. Da sei es kein Problem, auch mal im Home-Office zu arbeiten, wenn zu Hause „Not am Mann“ ist. Zu ihren festen Arbeitszeiten ist sie auch dort für sämtliche ihren Arbeitsbereich betreffenden Fragestellungen erreichbar. Zumal der Gestaltungsspielraum einer neu geschaffenen Unternehmensposition sie zusätzlich reizte.

m metropolitan.

FINDE DEINE STÄRKEN

#PERSÖNLICHKEIT #JOB #ZUKUNFT



www.metropolitan.de



metropolitan Verlag



metropolitan Verlag



@met_verlag



Foto: AdobeStock/ Thaut Images

Julia Hambüchen,

38 Jahre alt

Studium: Rechtswissenschaften

an der Universität zu Köln

Seit 2018 Bereichsleiterin

Recht & Compliance,

Head of Legal, bei der Borussia VfL 1900

Mönchengladbach GmbH

Was die rechtlichen Fragestellungen betrifft, die bei einem Fußballverein tagtäglich aufkommen, so kann die 38-Jährige vollumfänglich als Generalistin bezeichnet werden – zumal sie nicht nur für Recht und Compliance zuständig, sondern auch Jugendschutz- und Präventionsbeauftragte des Vereins ist. Ihre Zuständigkeiten beziehen sich insbesondere auf die GmbH, aber auch Rechtsfragen des Nachwuchsleistungszentrums und des Vereins bearbeitet die Juristin. „Meine Aufgaben sind sehr vielfältig. Im Grunde mache ich alles, was im rechtlichen Bereich anfällt“, erklärt sie. Sie löst Aufgaben zum Vertrags- und Arbeitsrecht, zum Marken- und Lizenzrecht oder beschäftigt sich mit Fragen zum Sportrecht. „Gerade in Transferperioden sind viele Fragen zu Spielerverträgen zu klären“, sagt sie. Und vor allem in diesem Jahr sahen sich die Juristen der Bundesligavereine und der DFL Fragen ausgesetzt, die zuvor nie bedacht werden mussten. So war bis zuletzt nicht klar, ob die eigentlich am 30. Juni endende Saison aufgrund der Corona-Krise tatsächlich zu diesem Stichtag beendet werden könnte und was beispielsweise in diesem Kontext mit zum 30.06.2020 befristeten Spielerverträgen geschehen würde. Zudem mussten Angestellte des Vereins in Kurzarbeit geschickt werden, Spieler verzichteten auf Teile ihres Gehalts, Sponsorenverträge konnten, aufgrund der Geisterspiele, nicht vollumfänglich erfüllt werden – all dies musste rechtlich abgebildet werden: „Es war eine aufregende und arbeitsreiche Zeit“, sagt Hambüchen.

Doch auch wenn Hambüchen sowohl Leiterin als auch einzige Mitarbeiterin in dem Rechtsbereich des Bundesligisten ist, auf sich allein gestellt ist sie deshalb keineswegs. In Spezialfragestellungen zieht sie die Expertise der externen Kollegen zu Rate. „Oder ich rufe Kolleginnen und Kollegen aus anderen Vereinen an und frage, ob es dort Erfahrungen zu bestimmten Sachverhalten gibt“, erzählt sie. Gerade in der jetzigen Krise habe ein solcher Austausch des Öfteren stattgefunden. Denn, anders als auf dem Rasen, wo es um Sieg oder Niederlage geht, arbeiten die Rechtsverantwortlichen der Vereine rege und freundschaftlich zusammen, sind miteinander gut vernetzt. Zweimal im Jahr trifft man sich zudem in Frankfurt beim Deutschen Fußball-Bund und tauscht sich gemeinsam über herausfordernde Themen aus.

Bei all den Aufgaben wundert es nicht, dass Julia Hambüchen als größte Herausforderung für ihren Job Flexibilität nennt. Die sei absolut notwendig in dem Geschäft, da spontan immer wieder neue Fragestellungen an sie herangetragen würden. Auf die Frage hingegen, wie es sei, in einem von Männern dominierten Umfeld zu arbeiten, antwortet sie nur kurz: „Ich kenne es nicht anders.“



Neu:
karriereführer
Künstliche Intelligenz
und
karriereführer
Neustart

karriereführer

Medien für Hochschulabsolvent*innen



- Print: hochspezialisierte karriereführer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- Online: das Karriereportal www.karrierefuehrer.de
- Mobil: kostenfreie Apps für Tablet-PCs und Smartphones
- Folgen Sie uns auf Facebook, Twitter, Instagram
- Arbeitgeber-Videos in unserem YouTube-Channel





Foto: Fraunhofer IAO

„Wir müssen alle an unserer medialen Inszenierungskompetenz arbeiten“

Prof. Dr.-Ing. Prof. e. h. Wilhelm Bauer ist geschäftsführender Institutsleiter des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart. Außerdem berät er Politik und Wirtschaft, ist Autor von zahlreichen wissenschaftlichen und technischen Veröffentlichungen und Lehrbeauftragter an den Universitäten Stuttgart und Hannover. Im Jahr 2012 erhielt Prof. Bauer die Ehrung des Landes Baden-Württemberg als „Übermorgenmacher“. Wir haben mit ihm darüber gesprochen, welche Auswirkungen die Corona-Krise auf Unternehmen hat und was sie für Berufseinsteiger bedeutet.

Die Fragen stellte **Sabine Olschner**

Wie sind die deutschen Unternehmen Ihrer Ansicht nach durch die Corona-Krise gekommen?

Mein Eindruck ist, dass deutsche Unternehmen bislang noch gut durch die Corona-Krise kommen. Zu diesem Schluss kommt auch eine weltweite Umfrage unter 2.600 Firmen der Großbank HSBC, veröffentlicht im August 2020. Demnach ist der Anteil der Unternehmen, die durch die Pandemie stark beeinträchtigt sind, in Deutschland mit 53 Prozent am geringsten. Der Grund liegt laut HSBC in der schnellen und umfangreichen Reaktion staatlicher Institutionen. Ich glaube aber, dass dazu auch die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden selbst einen wichtigen Beitrag geleistet haben: Lockdown und Quarantäne haben vielen Unternehmen die Kontrolle über die Gestaltung und Feinsteuerung der Arbeit entrissen. Notgedrungen ist auf einmal gelebte Realität, was bisher nur als die Zukunft der Arbeit im Raum stand. Die Unternehmen arbeiten agil! Sie mussten kurzfristig Abstandsregelungen und Mehrschichtsysteme improvisieren. Zwangsläufig haben viele Unterneh-

men auf Homeoffice umgestellt und nutzen die technischen Möglichkeiten, von unterschiedlichen Orten gemeinsam zu arbeiten. Die Führungskraft ist fern, eine enge Anleitung und Kontrolle der Beschäftigten ist weder sinnvoll, noch durchführbar. Mit viel Eigeninitiative und Kreativität bewältigen die Betroffenen Arbeit, Kinderbetreuung, räumliche Enge und technische Herausforderungen. Weil eine lückenlose Erfassung fehlt, ist Vertrauensarbeitszeit gelebte Praxis in der Zusammenarbeit geworden. Dieses hohe Maß an Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Disziplin von uns allen hat in Kombination mit den staatlichen Rahmenbedingungen und Sofortprogrammen dazu geführt, dass die Welt auf Deutschland und seinen Umgang mit der Corona-Krise schaut.

Was haben die Unternehmen aus dieser Ausnahmesituation gelernt?

Die Corona-Krise zeigt uns schonungslos Stärken und Schwächen auf. Wir haben definitiv gelernt, dass wir „Krise können“. Das darf aber nicht dazu führen, wieder zur Normalität überzuge-

hen. Wichtig ist daher, den Blick nach vorn zu richten und sich mit Themen zur eigenen Unternehmensstrategie, zur Passgenauigkeit des Geschäftsmodells, zur Unternehmenskultur und zum zukünftigen Investitionsverhalten zu beschäftigen. In all diesen Bereichen werden meines Erachtens Fragen zu Technologie, Innovation, Resilienz und Nachhaltigkeit eine zentrale Bedeutung haben.

Wie können sich Unternehmen und ihre Mitarbeitenden auf mögliche weitere Pandemien oder Krisen vorbereiten?

Eine gezielte Vorbereitung würde bedeuten, dass wir genau wissen, was als nächste Krise auf uns zukommt – und das wiederum entspricht nicht dem Naturell von Krisen. Wir müssen uns daher weiterentwickeln und beispielsweise die jetzt auf die Schnelle eingeführten Prozesse einer verteilten und dezentralen Arbeitsorganisation zum „New Normal“ verstetigen. Aus meiner Sicht spielt hier der Begriff der Souveränität eine entscheidende Rolle. Die Basis zur souveränen Bewältigung von Herausforderungen sind Eigenstän-

digkeit und Unabhängigkeit. Jede Maßnahme, die zur Schaffung einer Souveränität in Bezug auf Technologie, Innovation, Wertschöpfung und Organisation unter der Maxime einer Kosteneffizienz führt, dient der Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen und auch Krisen.

Muss sich die Art der Führung ändern?

Die Zukunft des „New Normal“ liegt in einer hybriden, flexiblen und nachhaltigen Arbeitswelt. Zu diesem Schluss kommt eine aktuelle Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, die wir gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) durchgeführt haben. Dabei gaben uns Top-Führungskräfte vornehmlich aus dem HR-Bereich aus 500 Unternehmen hochaktuelle Einsichten. Corona wird tatsächlich den Blick auf das Büro als den Hauptarbeitsort verändern und die Grunderwartung jedes Beschäftigten, dass man „zur Arbeit geht“, deutlich erschüttern. Überwältigende 56 Prozent („stimme voll und ganz zu“) bzw. 33 Prozent („stimme eher zu“) kommen zu der Einschätzung, dass Homeoffice in größerem Umfang realisiert werden kann, ohne dass hieraus Nachteile entstehen. Die annähernd gleichen Prozentzahlen ergeben sich bei der Frage, inwieweit auch Dienst- bzw. Geschäftsreisen in Zukunft virtuell z.B. über Videokonferenzen abgewickelt werden können. Die Studie hat aber auch gezeigt, wo noch Aufholbedarf vorhanden ist. Es gibt eine Reihe von Handlungsbereichen, die sich stark auf die größeren, längerfristigen Veränderungen durch die Arbeit auf Distanz konzentrieren. Sie umfassen die Prävention negativer gesundheitlicher Folgewirkungen (insbesondere der Entgrenzung von Berufs- und Privatleben), die Führung auf Distanz, notwendige Kompetenzen im Bereich der Medienutzung sowie Ansätze, die informelle Strukturen und Kommunikation zwischen den Menschen stützen.

Welchen Einfluss hat die Krise auf die weitere Berufsentwicklung von Absolventen und Berufseinsteigern?

Unabhängig von fachlichen Qualifikationen, die über das Berufsleben hinweg immer aktuell gehalten und angepasst



Foto: Adobestock/Robert Kreschke

werden müssen, werden meines Erachtens die eher weichen Faktoren an Bedeutung gewinnen. Dabei handelt es sich weniger um Fähigkeiten als um Fragen der persönlichen Disposition wie Neugierde, Aufgeschlossenheit, Mut zum Neuen und auch zum Scheitern. Was mir die Zeit mit der Pandemie aber auch gezeigt hat ist, dass wir alle an unserer medialen Inszenierungskompetenz arbeiten müssen. Die nächste Telko, der dringende Skype-Call, die x-te Video-Konferenz und das virtuelle Einstellungsgespräch sind zunehmend selbstverständlicher Bestandteil unseres Arbeitstags. Und dort sehen wir selbst jeden Tag: Es gibt brillante Performende und mediale Naturtalente, aber auch viele, die mit der Kamera fremdeln und am liebsten im Grau der Tapete verschwinden. Es gibt CI-konforme und ästhetisch ansprechende Bildschirmhintergründe genauso wie schlecht ausgeleuchtete Besprechungssituationen, die die Mimik eher ahnen lassen. Gar nicht zu denken an die Qualitätsunterschiede in Darbietungen, die womöglich karriereentscheidend sind: das entscheidende Bewerbungsgespräch oder der entscheidende Strategie-Pitch. Ich bin überzeugt davon: Das rein technische Bedienwissen zum Umgang mit all diesen virtuellen Plattformen muss ergänzt werden durch mediale Inszenierungskompetenz. Die sich auf mein eigenes Bühnenbild, meinen eigenen Auftritt, aber auch meine Interaktion mit den anderen Beteiligten, den Spannungsbogen und reibungs-

freie Nutzung aller möglichen „Bühnentechniken“ beziehen muss.

Wie wichtig ist die Fähigkeit der Resilienz in beruflichen Krisensituationen?

Die Fähigkeit zur Resilienz im Allgemeinen halte ich für sehr wichtig. Unsere Lebens- und Arbeitswelt lässt sich immer weniger trennen. Diese Erfahrung haben wir alle auch während der Corona-Krise ein ums andere Mal gemacht. Wichtig daher ist, dass wir in der Lage sind, in Krisensituationen bedacht, optimistisch und selbstbewusst zu agieren, uns mit dem was vor uns liegt auseinanderzusetzen und nicht über Vergangenes zu hadern. Resilienz ist daher eine Frage des Bewertungsstils und hilft uns, aus Krisen gestärkt hervorzugehen. Egal ob im privaten oder im beruflichen Umfeld. Dies gilt dann übrigens im übertragenen Sinne nicht nur für Individuen, sondern auch für Organisationen und Unternehmen.

Kann man Resilienz für das Berufsleben lernen?

Die gute Nachricht ist: Resilienz ist kein Schicksal. Jede*r Einzelne kann seinen individuellen Bewertungsstil verändern und beispielsweise schädliche Assoziationen verlernen. Klar ist aber auch, dass eine solche Veränderung nicht mal eben schnell geschaffen werden kann. Hier handelt es sich um einen Lernprozess, der stark auf Erfahrungen und Lessons Learned aus bereits Erlebtem beruht. Mit einem Besuch eines Resilienzseminars ist es daher sicher nicht getan.

Schrift- Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps

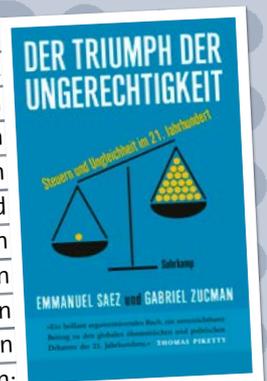


OPERATION RUBIKON

In dem Thriller von Andreas Pflüger „Operation Rubikon“ geht es um die junge Staatsanwältin Sophie Wolf und ihren ersten richtigen Fall: Sie soll einen Spezialeinsatz des Bundeskriminalamts bei einem illegalen Waffengeschäft leiten. Dass der BKA-Präsident ihr Vater ist, zu dem sie seit ihrer Kindheit keinen Kontakt hatte, macht die Sache nicht unbedingt leichter. Die Aktion endet in einem Desaster: Zwei hohe Mafiabosse werden liquidiert, ein Ermittler stirbt bei der Explosion eines Waffencontainers, ein Informant wird auf dem Flughafen erschossen. Alles weist auf ein neues Kartell hin, das mit Erpressung, Korruption und Mord den internationalen Waffen- und Drogenmarkt zu erobern versucht. Der BKA-Präsident geht einen gefährlichen Weg: Er gründet die Gruppe Rubikon. Nur Sophie und vier seiner engsten Mitarbeiter wissen davon.
Andreas Pflüger: Operation Rubikon. Suhrkamp 2020, 12 Euro.

DER TRIUMPH DER UNGERECHTIGKEIT

Bekanntlich sind auf der Welt nur zwei Dinge sicher: der Tod und die Steuern. Allerdings scheint Benjamin Franklins Bonmot nicht für alle zu gelten. Multinationale Großkonzerne entwickeln immer ausgeklügeltere Methoden, um ihre Gewinne am Fiskus vorbeizuschleusen, Steuerparadiese unterbieten sich in der Konkurrenz um die Gelder Wohlhabender. In den USA müssen Milliardäre dank Trumps Reformen inzwischen weniger an den Staat abtreten als ihre Assistenten. Die beiden Ökonomen Emmanuel Saez und Gabriel Zucman rekonstruieren, wie es zu dieser Ungerechtigkeit kommen konnte. Sie erklären Steuervermeidungsstrategien, zeigen auf, wie Steuerungerechtigkeit und Ungleichheit miteinander verbunden sind, und formulieren Vorschläge für gerechtere Abgabensysteme in einer globalisierten Welt. Wir müssen verhindern, so die renommierten Ungleichheitsforscher, dass eine Konzentration des Reichtums in den Händen weniger die demokratischen Entscheidungen vieler aushebelt. Emmanuel Saez, Gabriel Zucman: Der Triumph der Ungerechtigkeit - Steuern und Ungleichheit im 21. Jahrhundert. Suhrkamp 2020, 22 Euro.



RETTUNG DER WIRTSCHAFT

Die Corona-Krise hat gravierende wirtschaftliche Folgen: Wie schafft es der Sozialstaat, neue Ungleichheiten zu bekämpfen? Welche Gefahr droht durch die immensen Schulden? Bleibt die Eurozone stabil? Was wird aus dem Klimaschutz? Und wie nutzen wir die Chancen, die diese Krise auch eröffnet? In seinem Buch, das Wirtschafts- und Gesundheitspolitik erstmals konsequent zusammendenkt, weist ifo-Präsident Clemens Fuest den Weg aus der Krise. Clemens Fuest: Wie wir unsere Wirtschaft retten – Der Weg aus der Corona-Krise. Aufbau Verlag 2020, 18 Euro.

DER WIRTSCHAFTS-VIRUS

Nicht nur Menschen haben sich mit Covid19 angesteckt, auch die Wirtschaft ist infiziert. Das Virus trifft durch Handelskriege und Zölle geschwächte Unternehmen, und Deutschland als Exportweltmeister bekommt das doppelt zu spüren. Jeder Einzelne von uns ist betroffen. Die Frage, wie es weitergeht, ist Gesprächsthema Nummer eins: Ist unsere Firma stark genug, das zu überstehen? Wie lange funktioniert das Modell Kurzarbeit? Verliere ich meinen Arbeitsplatz? Ist mein Ersparnis in Gefahr, meine Altersvorsorge? Wie hilft uns eigentlich die EZB – oder hilft die nur den Banken? Wie viel Geld hat unser Staat noch in petto? Wird uns diese Krise so lange nachhängen wie schon die Finanzkrise? Müssen wir komplett neu denken? Weg vom immer schneller, besser, globalisierter? Das sind die Fragen, die Markus Gürne, Leiter der ARD-Börsenredaktion, beantwortet.
Markus Gürne, Bettina Seidl: Der Wirtschafts-Virus. Econ 2020, 20 Euro.



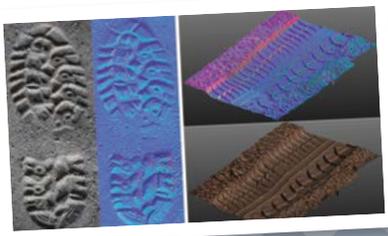


Foto: Fraunhofer IOF

Bis ins kleinste Detail - Analyse und Ergebnisse der 3D-Scans von Schuh- und Reifenabdrücken

3D-SCANNER FÜR DIE SPURENSICHERUNG

Der Täter hat Schuhabdrücke hinterlassen, auch Reifenspuren sind zu sehen. Die Spurensicherung gießt solche Abdrücke üblicherweise mit Gips aus – ein langwieriges Verfahren, das die Spur zudem zerstört. Mit einem tragbaren 3D-Scanner aus dem Fraunhofer IOF lassen sich solche Spuren nun innerhalb von Sekunden zerstörungsfrei sichern. Der Scanner erfasst die Spuren dazu in drei Dimensionen, ist nur 4,3 Kilogramm schwer, batteriebetrieben und robust gegen Witterung und Temperatur. Zudem arbeitet er berührungslos, die Spur ist also nach dem Scannen noch intakt. Da die Auflösung des Geräts unter 200 Mikrometern liegt, lassen sich auch kleinste Spuren mit ihm auffinden. Weitere Infos unter: www.iof.fraunhofer.de

HUMBOLDT CONSUMER LAW CLINIC

Die Humboldt Consumer Law Clinic (HCLC) ist eine studentische Rechtsberatung, die sich auf das Verbraucherrecht spezialisiert hat. Sie ist ein Projekt der Humboldt-Universität zu Berlin. Die Studierenden der HCLC beraten gemeinsam mit erfahrenen Volljuristen Verbraucherinnen und Verbraucher kostenfrei bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Die Begleitung eines gerichtlichen Verfahrens können die Studierenden allerdings nicht übernehmen. Weitere Infos unter: <https://hclc-berlin.de>



Foto: Bucerius Law School

Video zur Arzthaftung während der Pandemie von Prof. Dr. Jens Prütting

VIDEOREIHE „FOFFTEIN“

Mit der Videoreihe „Fofftein“ möchte die Bucerius Law School als Stiftungshochschule juristische Themen von gesellschaftlicher Relevanz für die interessierte, aber juristisch nicht notwendigerweise vorgebildete Öffentlichkeit erklären und einordnen. Zu diesen Themen werden jeweils Mitglieder der Fakultät sowie Alumnae oder Alumni als Expert*innen eingeladen. Ein kurzes Video von etwa fünf bis zehn Minuten – entsprechend der Länge einer kurzen Kaffeepause (plattdeutsch: „Fofftein“) – führt in die Thematik, beteiligten Akteure und die Rahmenbedingungen ein und erklärt die Grundsätze des behandelten rechtlichen Themas. Weitere Infos unter: <http://buceri.us/fofftein>

VERTRAUEN

Alle wollen es – Banken, Politik, Wissenschaft, das Internet und die Liebe: unser Vertrauen! Doch das Vertrauen steckt in der Krise, viele fühlen sich betrogen, von Medien, Parteien, Unternehmen. Der Philosoph Martin Hartmann analysiert in einer inspirierenden Gegenwartsdiagnose, was dran ist an der Krise. Und entdeckt ein grundlegendes Dilemma: Wir preisen das Vertrauen, wir vermissen es und beklagen seinen Verlust. Doch viele haben Angst vor der Verletzlichkeit, die mit Vertrauen einhergeht. Neue Formen der Überwachung werden hingenommen, an scheinbar bestätigten Meinungen festgehalten. Das führt zu Konflikten, Unsicherheit und Stillstand. Grund genug für vertrauensbildende Maßnahmen.

Martin Hartmann: Vertrauen – Die unsichtbare Macht. S. Fischer 2020, 22 Euro.



Bookmarks



White & Case LLP

Bockenheimer Landstraße 20
60323 Frankfurt am Main

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

WHITE & CASE

**BDA | Bundesvereinigung
der Deutschen
Arbeitgeberverbände**

Breite Straße 29
10178 Berlin

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

**BDA**
DIE ARBEITGEBER



karrierefuehrer-Service:

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

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

BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft
mbH

Lützwoplatz 10
10785 Berlin

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

Kontakt

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

**BEITEN
BURKHARDT**

KLIEMT.Arbeitsrecht

Speditionstraße 21
40221 Düsseldorf

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

Kontakt

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Kliemt.
ARBEITSRECHT

“

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

”

karrierefuehrer

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

Bookmarks



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

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



**OPPENLÄNDER Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB**

Börsenplatz 1 (Friedrichsbau)
70174 Stuttgart

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

OPPENLÄNDER
RECHTSANWÄLTE



karrierefuehrer-Service:

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

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

Linklaters LLP

Taunusanlage 8
60329 Frankfurt am Main

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Linklaters

DLA Piper UK LLP

Augustinerstraße 10
50667 Köln

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

Kontakt
Leonie Heumüller
HR Recruiting
Fon: +49 221 277 277 177
E-Mail:
Talent.Management@dlapiper.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

DLA PIPER

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

karrierefuehrer

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



Foto: Fotolia/fotofabrik



Foto: Privat

Dr. Frank Nobis

Strafverteidiger, Dozent, Buchautor und Freizeitgitarrist

Herr Dr. Nobis, bereits zu Beginn der Corona-Pandemie, im März 2020, haben Sie einen Song zum Verhalten während der Krise in sozialen Medien veröffentlicht. Hatten Sie schon damals den Eindruck, dass nicht alle bei den Maßnahmen mitziehen?

Ja, auch damals gab es schon Corona-Partys, Hamsterkäufe von Klopapier und die ersten Verschwörungstheorien. Damals, als ich den Songtext geschrieben habe, schien aber das Ausmaß der Pandemie angesichts der im Vergleich zu anderen Ländern bei uns relativ geringen Fallzahlen trotz des Lockdowns noch irgendwie weit weg und surreal. Damals hatte ich noch Verständnis dafür, dass der Ernst der Lage vielleicht nicht jedem sofort bewusst war und habe den Text deshalb noch relativ lustig-augenzwinkernd geschrieben. Bei unserem heutigen Wissensstand habe ich aber kein Verständnis mehr für die Missachtung der notwendigen Maßnahmen oder gar die Leugnung der Pandemie. Würde ich den Song heute erneut schreiben, würde ich wohl deutlichere Worte wählen.

Hat Sie die überwältigende Resonanz überrascht, zahlreiche Medien haben den Song aufgegriffen und geteilt?

Natürlich. Ich spiele ja nur in meiner Freizeit Gitarre und wollte eigentlich – wie häufig, wenn ich Musik mache – nur meiner eigenen damaligen Gefühlslage ein wenig Luft machen und den zunächst ja auch nur laienhaft mit meinem Handy aufgenommenen Song dann im Netz ein paar Freunden zeigen. Als ich am nächsten Tag feststellte, dass der Song mit über 60.000 Klicks viral gegangen war und sich mehrere Radiosender bei mir meldeten und nach einer radiotauglichen, professionell aufgenommenen Version fragten, war ich natürlich überrascht. Offensichtlich hatte der Text die Gefühlslage vieler Menschen getroffen. Mit Freunden habe ich deshalb das Lied ja dann auch professionell aufgenommen und veröffentlicht. Sämtliche daraus resultierenden Einnahmen haben wir unserer örtlichen Corona-Hilfe gespendet.

Wie beurteilen Sie als Anwalt die derzeitigen Missachtungen der Regeln?

Als Strafverteidiger und freiheitsliebender Mensch stehe ich übermäßigen Reglementierungen und vor allem Sanktionierungen oft skeptisch gegenüber. Angesichts der erheblichen Gefahr, die uns allen durch diese Pandemie droht, halte ich es aber für mehr als sinnvoll, dass wir alle uns an die derzeitigen Einschränkungen halten und habe keinerlei Verständnis für die Missachtung der Regeln, insbesondere der Maskenpflicht und der Abstandsregeln. Das Jammern unserer Gesellschaft, vor allem meiner und der jüngeren Generation, die bis jetzt nie Krieg, Hunger oder wirkliche Armut erleben mussten, über solche im Vergleich nur sehr geringfügigen Einschränkungen unseres bisherigen Wohlstandslebens kann ich nicht mehr hören und absolut nicht nachvollziehen. Der Vergleich des deutschen Weges mit denen anderer Länder zeigt doch, dass offensichtlich nur so Leben und Gesundheit vieler Menschen geschützt werden können. Wer das nicht einsieht und durch die Missachtung dieser geringfügigen eigenen Einschränkungen Leib und Leben anderer gefährdet, ist egoistisch und stellt sich selbst ein Armutszeugnis aus.

„Ich wasche mir die Hände, bin allein zuhause, starre an die Wände ...“

– sang der Iserlochner Anwalt Dr. Frank Nobis zu Beginn der Corona-Pandemie. Ihm gelang mit seinem Text zur Melodie von „We didn't start the fire“, einem Billy-Joel-Klassiker, ein Netzhit – über Nacht ging sein Video viral. Wenn es um den Umgang mit der Krankheit geht, hat der Strafverteidiger eine klare Haltung.

Die Fragen stellte **Christoph Berger**

Dr. Frank Nobis, Jahrgang 1965, ist Inhaber der Kanzlei Dr. Nobis & Coll. in Iserlohn. Seit 1995 ist er Rechtsanwalt, seit 1998 Fachanwalt für Strafrecht. Nobis ist Autor zahlreicher Fachaufsätze und Fachbücher, u.a. Münchener Kommentar StGB, Strafverteidigung vor dem Amtsgericht, Untersuchungshaft (gemeinsam mit Schlothauer und Weider). Zudem ist er 2. Vorsitzender der Strafverteidigervereinigung NRW e.V. und Träger des Ehrenpreises „pro reo“ der AG Strafrecht des DAV.



www.drnobis.de

Facebook: <https://bit.ly/318YVNB>

Lesen Sie das ausführliche Interview mit Dr. Frank Nobis auf

 www.karrierefuehrer.de



Dr. Frank Nobis hatte für die inzwischen abgelaufene Notfall-Spendenaktion „Iserlohn hilft“ den Song „Ich wasche meine Hände“ eingespielt, eine Coverversion des Billy Joel-Hits „We didn't start the fire“.



Ihr seid mit Abstand die Besten!

Digitale und persönliche Karrieremessen an vielen Hochschulen in Deutschland. Hier findest du das passende Event für deine Karriere und in deiner Umgebung mit Top-Arbeitgebern, Einzelgesprächen, Rahmenprogramm und mehr.

Alle Infos zu Terminen und Durchführung unter

www.iqb.de

Veranstalter

IQB Career Services myjobfair

Kooperationspartner

karriereführer

IQB Career Services GmbH. Ein Unternehmen der F.A.Z.-Verlagsgruppe

Senckenberganlage 10-12 · 60325 Frankfurt am Main · T 069/79 40 95 55 · besucherinfo@iqb.de



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
