

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent\*innen

# karrierefuehrer recht



Vol. 2.2021 09/2021-02/2022  
Web: [www.karrierefuehrer.de/recht](http://www.karrierefuehrer.de/recht)  
Follow: @karrierefuehrer  
News: [www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)  
#kf\_recht



#kf\_recht

Recht on-demand

KI im Recht

Neues Urheberrecht

NetzDG-Reform

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Nachhaltigkeitsrecht

Mobiles Arbeiten

Gefälschte Bewerbungsunterlagen

Imposter-Syndrom

Lifehacks

Philipp Glock  
KPMG Law

Markus Schollmeyer  
Jurist und Gerechtigkeitsforscher

Karabo Morake  
Rechtsanwalt und Tänzer

Prof. Dr. Christian Schertz  
Medienanwalt

## Legal-Tech, NewLaw, neue Business Cases

Eine Branche verändert sich



## Willkommen.

Liebe Leser\*innen,

Auf ein neues „Business as usual“ müssten sich die Kanzleien einstellen, heißt es im „Future Ready Lawyer 2021“-Report des Informationsdienstleisters Wolters Kluwer, aus dem unser Autor André Boße im Top-Thema ab Seite 8 zitiert. Wobei der Wandel bzw. wie Boße schreibt, die Ungewöhnlichkeit, zur Normalität wird. Zu dieser neuen Arbeitswelt gehören der Einsatz moderner Technologien genauso wie neue Anbieter mit neuen Geschäftsmodellen auf dem Rechtsmarkt. Stichwort: NewLaw.

Für die Einführung eines neuen juristischen Tätigkeitsfeldes plädiert Dr. Dr. Markus Beham in seinem Gastartikel auf Seite 30. Demnach sind die Rechtswissenschaft und Praxis dazu aufgerufen, ihre Ansätze neu zu denken: als Nachhaltigkeitsrecht. Nachhaltigkeit müsse zu einem allgemeingültigen, rechtlichen Leitprinzip werden.

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

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

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre  
Ihr karrierefürer-Team



**Impressum: karrierefürer recht 2.2021** 19. Jahrgang, 09.2021–02.2022 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1619-0025

**Verlagsleitung karrierefürer und Redaktionskonzept:** Viola Strüder (verantw.) **Redaktionsanschrift:** Verlagsbereich karrierefürer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300; E-Mail: info@karrierefuehrer.de; **Redaktion dieser Ausgabe:** Christoph Berger (verantw.), Prießnitzstr. 41, 01099 Dresden  
**Freie Mitarbeit:** André Boße, Stefan Trees **Anzeigen:** Viola Strüder (verantw.) **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag Loss Jonn Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267 **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** westermann DRUCK | pva, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig **Coverfoto:** AdobeStock © SC-Photo **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 Web: www.walhalla.de **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der karrierefürer recht wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. **Copyright:** © Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

# making of ...



Foto: AdobeStock/ virtua73

## 08

### Die neue Ungewöhnlichkeit

Der Rechtsmarkt stellt sich mit neuen Konzepten und Abrechnungsmodellen neu auf - ausgelöst vor allem durch die Digitalisierung. Dadurch ergeben sich Chancen für junge Generationen mit digitalen Kenntnissen. #kf\_recht



#### PODCAST-TIPP

#### Verfassungsblog

Der Verfassungsblog ist ein journalistisches und wissenschaftliches Diskussionsforum zu aktuellen Ereignissen und Entwicklungen in Verfassungsrecht und -politik in Deutschland und Europa – inklusive Podcast.

➔ <https://verfassungsblog.de>

#### BEHIND THE SCENE

Wie kam man früher zu seinem Anwalt, seiner Anwältin? Zumeist über einen persönlichen Hinweis, Kontakte aus dem Netzwerk. Nach Rechtsberatung googeln? Eher ungewöhnlich. Doch das ändert sich: Immer mehr Portale bieten juristische Dienstleistungen „on-demand“: niedrigschwellig, transparent, schnell. Im Titelthema zeigt unser Autor André Boße, wie diese alternativen Geschäftsmodelle den Rechtsmarkt umkrepeln – und wie der Nachwuchs davon profitiert.

## 16 Philipp Glock

Philipp Glock von KPMG Law im Interview: „Die Benchmark für Legal-Tech-Lösungen liegt heute sehr hoch, gerade was die Nutzerfreundlichkeit und den Ertrag betrifft“.

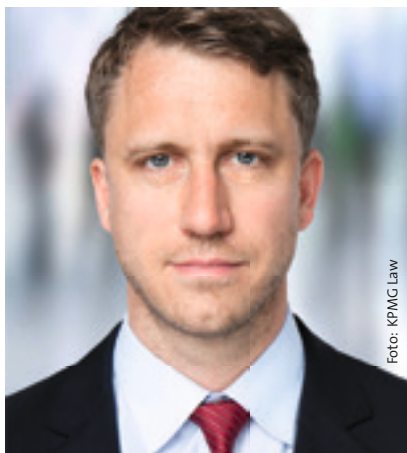


Foto: KPMG Law

## 20 KI beinhaltet Chancen und Risiken

Es braucht einen rechtlichen Rahmen für den Einsatz Künstlicher Intelligenz.



Foto: AdobeStock/Murrstock

#### BRAK FORDERT NEUAUFLAGE DES PAKTS FÜR DEN RECHTSSTAAT

Die Arbeitsgemeinschaft zur Sicherung des Rechtsstaates der Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) hat Anfang Juli 2021 ein Positionspapier veröffentlicht, mit dem sie eine Neuauflage des Pakts für den Rechtsstaat unter Einbeziehung der Anwaltschaft fordert. Der ursprüngliche Pakt läuft Ende 2021 aus. Eine Neuauflage sei dringend erforderlich, um die Justiz in personeller und technischer Hinsicht zukunftssicher aufzustellen. Dies könne allerdings nur unter Berücksichtigung der Anwaltschaft gelingen. Um den Zugang zum Recht weiterhin sicherzustellen, müssen Rechtsanwälte als Organe der Rechtspflege mit in den Pakt einbezogen werden.

➔ Weitere Infos unter: <https://bit.ly/3hJDGdc>

## # Dossiers:

# Transformation der Arbeitswelt

# Digitalisierung

# Künstliche Intelligenz

# Menschlichkeit

# Frauen in Führung

Weiterlesen unter [www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)

## EU-JUSTIZBAROMETER 2021

In etwa zwei Fünfteln der Mitgliedstaaten der Europäischen Union wird die Unabhängigkeit der Justiz von der Öffentlichkeit skeptischer beurteilt. Dies ist ein Ergebnis des EU-Justizbarometers 2021, das im Juli 2021 veröffentlicht wurde. Der am häufigsten genannte Grund für die als unzulänglich wahrgenommene Unabhängigkeit von Gerichten und Richtern ist Einmischung bzw. Druck durch Regierungen und Politiker.

Mehr unter

<https://ec.europa.eu/info/files/eu-justice-scoreboard-2021>

## ERLEBEN

Am 14. und 15. Oktober 2021 findet der Anwaltszukunftskongress statt, rein digital. Dort werden renommierte Referent\*innen innovative Entwicklungen im Rechtsberatungsmarkt und Zukunftsszenarien präsentieren.

[www.anwaltszukunftskongress.de](http://www.anwaltszukunftskongress.de)



## BEYOND: DIE VERTEIDIGUNG

1947, die Nürnberger Prozesse: Einer der Angeklagten ist Ernst von Weizsäcker, SS-Brigadeführer und Spitzendiplomat unter Ribbentrop. Zu seinen Verteidigern zählt auch sein Sohn Richard, der vier Jahrzehnte später als Bundespräsident in seiner Rede vom 8. Mai über Kriegsschuld und die Befreiung Deutschlands vom Nazi-Gräueltat sprechen wird. Eine historische Konstellation,

die man kaum erfinden könnte: Hier stoßen – verkörpert in Vater und Sohn – das alte, schuldbeladene Deutschland und die gerade entstehende Bundesrepublik aufeinander, heißt es in der Beschreibung. Mit literarischem Gespür nähert sich Fridolin Schley den historischen Figuren und umkreist dabei die grundlegenden Fragen nach Gut und Böse, Schuld und Unschuld, emotionaler und moralischer Verpflichtung.

**Fridolin Schley:** Die Verteidigung. Hanser 2021, 24 Euro

06 kuratiert

## 08 Top-Thema

Die neue Ungewöhnlichkeit

## 16 Top-Interview

Unser Gespräch mit **Philipp Glock**

Chefsesselgespräch mit dem Partner, Standortleiter Leipzig und Co-Head Legal Process & Technology bei KPMG Law

## Special Künstliche Intelligenz

20 KI beinhaltet Chancen und Risiken

## Recht aktuell

24 Das neue Urheberrecht

26 Plattformregulierung 2.0 – die Reform des NetzDG

28 Moralische Handeln von Unternehmen als Teil des Unternehmenserfolgs: das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

## Nachhaltigkeit

30 „Fit for law“ – Das Nachhaltigkeitsrecht als neues juristisches Tätigkeitsfeld

## Interview

32 „Die Wahrheit hält die Gesellschaft zusammen“

## Anders erfolgreich

34 Zwei strikt voneinander getrennte Welten

## Post-Corona

36 Gibt es ein Recht auf mobiles Arbeiten?

## Einsteigen

38 Arbeitsrechtliche Konsequenzen gefälschter Bewerbungsunterlagen

40 Im Blickpunkt: Das Imposter-Syndrom

## Jur Inspiration

42 Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps

## 44 Bookmarks

48 Das letzte Wort hat **Prof. Dr. Christian Schertz**  
Sein Thema: die ARD-Serie „Legal Affairs“

01 Digitalioral 01 Impressum 02 Inhalt 04 Inserenten



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

**Facebook:** facebook.com/karrierefuehrer

**Twitter:** twitter.com/karrierefuehrer

**Instagram:** instagram.com/karrierefuehrer

# Unternehmen

|  |   |
|--|---|
|   | <p>BDA   Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände</p>                          |
| <p><b>BEITEN<br/>BURKHARDT</b></p>   | <p>BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH</p>                                    |
| <p><b>C L I F F O R D<br/>C H A N C E</b></p>  | <p>CLIFFORD CHANCE Partnerschaft mbB</p>  |
|   | <p>CMS Deutschland</p>  |
|  <p>HOFFMANN LIEBS<br/><i>Your Partner in Law</i></p> | <p>Hoffmann Liebs Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB</p>                                |
| <p><b>IQB.de</b></p>   | <p>IQB Career Services GmbH</p>   |
|   | <p>KLIEMT.Arbeitsrecht</p>  |
| <p><b>KÜMMERLEIN</b><br/>RECHTSANWÄLTE &amp; NOTARE</p>  | <p>KÜMMERLEIN Rechtsanwälte &amp; Notare</p>  |
| <p><b>Linklaters</b></p>   | <p>Linklaters LLP</p>   |
|   | <p>messe.rocks GmbH</p>   |
|   | <p>metropolitan Verlag<br/>c/o Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH &amp; Co. KG</p>         |
|   | <p>MSW &amp; Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH</p>                      |
|   | <p>QS Quacquarelli Symonds Ltd</p>  |
|   | <p>Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH<br/>c/o Bergische Universität Wuppertal</p> |
| <p><b>WHITE &amp; CASE</b></p>   | <p>White &amp; 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 280 Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern an weltweit acht Standorten sind wir eine der führenden Wirtschaftskanzleien Deutschlands. Und wir wachsen. Daher suchen wir echte Beraterpersönlichkeiten – und solche, die es werden wollen.

Über Ihre Bewerbung freuen wir uns.  
Christine Herzog | Recruitment Manager  
+49 30 26471-255 | [Christine.Herzog@bblaw.com](mailto:Christine.Herzog@bblaw.com)

[WWW.BEITENBURKHARDT.COM/DE/KARRIERE](http://WWW.BEITENBURKHARDT.COM/DE/KARRIERE)

**BEITEN  
BURKHARDT**

kuratiert

## Fernstudiengang Wirtschaftsrecht für die Unternehmenspraxis

Der von der Technischen Universität Kaiserslautern angebotene Fernstudien „Wirtschaftsrecht für die Unternehmenspraxis“ bietet die Möglichkeit, wirtschaftsjuristische Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben – ortsunabhängig und bei freier Zeiteinteilung. Er vermittelt grundlegende juristische Inhalte, die bei der täglichen Arbeit in Unternehmen eine Rolle spielen. Die Studierenden lernen, rechtliche Chancen und Gefahren im unternehmerischen Alltag zu erkennen und zu entscheiden, in welchen Fällen professionelles juristisches Know-how erforderlich ist. Auf dem Lehrplan stehen beispielsweise Vertrags- und Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, grenzüberschreitende Verträge, Steuer- und Bilanzrecht, Kredit und Kreditsicherung, Wirtschafts-, Wirtschaftsverwaltungs- und Wirtschaftsstrafrecht, Compliance sowie Internetrecht und geistiges Eigentum. Weitere Infos unter:

➔ [www.zfuw.uni-kl.de/management-law/wirtschaftsrecht-fuer-die-unternehmenspraxis](http://www.zfuw.uni-kl.de/management-law/wirtschaftsrecht-fuer-die-unternehmenspraxis)

## Zentrum für Recht und Digitalisierung

Im Mai 2021 wurde die Gründung eines neuen Zentrums an der Universität des Saarlandes publik gemacht. Es soll Wissenschaft und Praxis an der Schnittstelle von Recht und Informatik vernetzen: Ziel des „Saarbrücker Zentrums für Recht und Digitalisierung“, kurz ZRD Saar, ist es, aktuelle Fragen, die sich beim digitalen Wandel in der Praxis stellen, zu erforschen, bestehende Forschung sichtbar zu machen und neue Projekte anzustoßen. Vor allem auch junge Menschen will das Zentrum für solche Rechtsfragen sensibilisieren. Hierzu bringt es Expert\*innen mit Studierenden ins Gespräch. Zudem soll das ZRD Saar die Aus- und Fortbildung auf diesem Gebiet vorantreiben. Weitere Infos unter: ➔ [www.zrd-saar.de](http://www.zrd-saar.de)

## Reform der BRAO

Im Juni 2021 hat die große BRAO-Reform, BRAO steht für Bundesrechtsanwaltsordnung, final den Bundesrat passiert. Zuvor nahm sie bereits erfolgreich die Hürde Bundestag. Laut dem Deutschen Anwaltverein ist die darin festgelegte Liberalisierung der interprofessionellen Zusammenarbeit in Anwaltsgesellschaften und Bürogemeinschaften ein Glanzlicht des Gesetzentwurfs: Nunmehr dürfen alle freien Berufe zukünftig Gesellschafter einer Anwaltskanzlei werden. Diese Regelung setzte entsprechende verfassungsrechtliche Vorgaben um. Die Liberalisierung entspreche aber auch einem Bedürfnis der Praxis nach einer fachübergreifenden Beratung „unter einem Dach“: „Gerade bei komplexen Lebenssachverhalten gehen juristische, wirtschaftliche und technische Fragen oft Hand in Hand“, so DAV-Präsidentin Edith Kindermann. „Die Öffnung hin zum interdisziplinären Austausch gibt den Rechtsuchenden nun die Möglichkeit, ihre Probleme an einer Stelle abzugeben.“ Die Reform wird zum 1. August 2022 oder – abhängig vom Verkündungsdatum – zum 1. September 2022 in Kraft treten.





# Bereit für den großen Sprung?

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

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



Die neue



# Ungewöhnlichkeit

**Legal-Tech, NewLaw, neue Business Cases:** Im Zuge der Digitalisierung fächert sich der Rechtsmarkt auf, angetrieben wird die Entwicklung durch die Folgen der Pandemie. Gewohnte Abläufe verlieren an Bedeutung. Was zählt, sind neue Konzepte und Abrechnungsmodelle. Für die junge Generation ergeben sich Chancen, vor allem dann, wenn ihre digitalen Kenntnisse zu einem Wissens- und Erfahrungsvorsprung führen.

Ein Essay von **André Boße** ●●●●●



### NEWLAW: DEFINITION

Der US-Strategieberater mit Rechts-Schwerpunkt Eric Chin hat in einem Blog-Eintrag bereits 2013 den Begriff NewLaw wie folgt definiert: „Jedes Modell, Verfahren oder Instrument, das einen wesentlich differenzierteren Ansatz für die Schaffung oder Bereitstellung von Rechtsdienstleistungen darstellt als das, was die Rechtsberufe traditionell anwenden.“ (im englischen Original: „Any model, process, or tool that represents a significantly different approach to the creation or provision of legal services than what the legal profession traditionally has employed.“)

Foto: AdobeStock/blankstock

„**Business as usual**“? Klingt nach gepflegter Langeweile. Wer „business as usual“ betreibt, gehört zwar nicht zu den Innovationsführern, doch steht der Ansatz in einem gewissen Maße für Stabilität. Gerade in einer Branche wie dem Rechtsmarkt, in der Veränderungen mit Blick auf die Arbeitskultur sowie die Geschäftsmodelle der Kanzleien lange Zeit eher vorsichtig angegangen wurden.

Nun aber beginnt der „Future Ready Lawyer 2021“-Report des Informationsdienstleisters Wolters Kluwer mit folgender Formulierung: „Für viele Juristen wurde im Jahr 2020 ‚Business as usual‘ zu einem Überlebenskampf.“ Ausschlaggebend dafür sei, schreiben die Studienautoren, die Pandemie gewesen, die den generellen Megatrend der Digitalen Transformation zusätzlich befeuert habe. Den Wandel hätte es auch ohne das Corona-Virus gegeben. Mit ihm hat er sich mit einem Tempo und einer Radikalität vollzogen, die der Rechtsmarkt so bislang nicht kannte. „Es galt, die Organisationen im Rechtsmarkt durch nie dagewesene Zeiten zu steuern – von der Krise und der Reaktion darauf bis zur Erholung“, heißt es in der Studie. Jetzt, im Herbst 2021, müssten sich die Organisationen auf ein neues „Business as usual“ einstellen. Wobei der Trend wohl eher dahin geht, dass die Ungewöhnlichkeit permanent bleibt.

#### Digitalisierung beherrscht Komplexität

Wie das aussieht? Der Report skizziert Punkte, die ab jetzt eine zentrale Bedeutung besitzen. Für die Anwält\*innen kam es darauf an, „mithilfe von Technologien die Leistungserbringung aufrecht zu erhalten, um vom Home-Office aus Remote mit Mandanten, Kollegen und den Gerichten zu interagieren.“ Dabei habe die Krise verdeutlicht: „Technische Lösungen sind für die Belastbarkeit der Organisation und den Service für Mandanten unabdingbar.“ Sprich: Die Digitale Transformation der Kanzleien folgt keinem Selbstzweck und keinem Zukunftsplan –, sondern ist hier und heute die Voraussetzung dafür, die Qualität der juristischen Beratung und Dienstleistung aufrecht zu erhalten. „Experten sehen den digitalen Wandel und die Technologie als Haupttreiber für eine verbesserte Leistungserbringung“, heißt es in der Studie. Die Rechtsbranche werde daher weiter in technologische Lösungen investieren sowie diese stärker nutzen. Dass viele Kanzleien dabei vor einer großen Herausforderung stehen, zeigen zwei zentrale Kennzahlen der Studie. Befragt wurden 700 Jurist\*innen

aus neun europäischen Ländern und den USA nach den für sie bedeutsamsten Trends der kommenden drei Jahre? Die „steigende Bedeutung von ‚Legal Technology‘“ sowie die „Bewältigung zunehmender Informationsmengen und Komplexität“ erhalten mit jeweils 77 Prozent die höchste Zustimmung. Das Problem: Nur 33 Prozent der Befragten halten ihre Organisation für „sehr gut“ auf die „steigende Bedeutung von ‚Legal

**„Die Digitale Transformation der Kanzleien folgt keinem Selbstzweck und keinem Zukunftsplan –, sondern ist hier und heute die Voraussetzung dafür, die Qualität der juristischen Beratung und Dienstleistung aufrecht zu erhalten.“**

Technology“ vorbereitet, nur 32 Prozent fühlen sich „sehr gut“ auf die „Bewältigung zunehmender Informationsmengen und Komplexität“ vorbereitet. Zu wissen, was wichtig wird – aber zu glauben, hier noch nicht optimal aufgestellt zu sein: Der Report zeigt deutlich, dass der Wandel des Rechtsmarkts für die Kanzleien anspruchsvolle Aufgaben mit sich bringt.

#### Die papierlose Kanzlei

Ein Blick in eine Organisation, die von sich selbst sagt, „vollständig durchdigitalisiert“ zu sein. Renz Schuhknecht Baumann mit Sitz in Stuttgart ist eine interdisziplinäre, stark auf Steuer- und juristische Wirtschaftsberatung ausgerichtete Kanzlei. Sowohl im steuerlichen als auch im anwaltlichen Bereich erfolge die Aktenführung komplett digital, sagt Michael Renz. „Alle in die Kanzlei eingehenden Dokumente werden – sofern sie uns nicht ohnehin schon digital erreichen – digitalisiert.“ Lediglich ein kleiner Auszug davon – nämlich, soweit er für Gerichtstermine relevant ist – werde zusätzlich als herkömmliche Papierakte geführt. „Das ist wegen der schlechten digitalen Anbindung der Gerichte leider auch heute noch notwendig.“ Die Kanzlei nutzt dabei das Portfolio des Software-Entwicklers und IT-Dienstleisters DATEV, der gezielt für die Arbeit von Jurist\*innen und Steuerberater\*innen digitale Lösungen konzipiert. Das Unternehmen ist als Berufsgenossenschaft organisiert, rund 40.000 Rechtsanwält\*innen, Steuerberater\*innen oder Wirtschaftsprüfer\*innen sind Mit-

# 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**



### ALTERNATIVE ANBIETER IM KOMMEN

Die Studie „Future Ready Lawyer 2021“ fragte Anwälte\*innen nach den großen Trends, die in den kommenden drei Jahren eine Auswirkung auf die Arbeit der großen Kanzleien haben werden. Der größte Zuwachs mit sechs Prozentpunkten auf nun 74 Prozent gelingt dem Trend „Zunahme Alternativer Anbieter von Rechtsdienstleistungen“. Zugleich glauben 74 Prozent der befragten Jurist\*innen, dass die Themen Preiswettbewerb/alternativen Gebührenstrukturen/Kosteneinsparungen in den kommenden drei Jahren die Abrechnungsmodelle stark prägen und verändern werden.



Foto: AdobeStock/ itchaznong

„Während auf diese Weise immer mehr Kanzleien mit Hilfe der Digitalisierung neue Wege gehen, etablieren sich parallel auf dem deutschen Rechtsmarkt neue Anbieter, die mit ihren Geschäftsmodellen die juristische Arbeit anders angehen und abrechnen.“

glied. Michael Renz ist als stellvertretender Vorsitzender des DATEV-Vertreterrats mit dafür verantwortlich, den Unternehmensvorstand aus Sicht der Anwenderschaft zu beraten. Es ermöglicht, die gesamte Korrespondenz mit anderen Kanzleien, Notar\*innen oder Gerichten komplett zu digitalisieren, „in diesem Bereich verlässt unser Büro kein Stück Papier mehr“, sagt Michael Renz. Dazu nutze die Kanzlei im anwaltlichen Bereich das Tool einer „juristischen Textanalyse“, das zum Beispiel bei aufwändigen Due-diligence-Verfahren für Effizienz sorgt.

### Kreative Tätigkeiten statt Fleißarbeit

Bei solchen Prozessen zeigten sich die direkten Vorteile der Digitalisierung, doch Michael Renz glaubt, der „wirkliche Nutzen“ zeigte sich nur dann, „wenn auch die Randbereiche digital aufgestellt sind“. Diktat-Software, digitale Telekommunikation über CTI, elektronische Arbeitszeiterfassung, Gebührenrechner, datenschutzkonforme Videokonferenz-Systeme – der Stand der Digitalisierung hängt von vielen Elementen ab. Für die Kanzlei zahlte sich das aus: Innerhalb von drei Tagen sei es gelungen, die komplette Belegschaft ins Homeoffice „auszulagern – und dies im ersten Lockdown für drei und im zweiten Lockdown für acht Monate aufrecht zu erhalten“, sagt Michael Renz – und verweist darauf, dass der Nutzen deutlich größer sei als die Nebenwirkungen der Digitalisierung. Stichwort Security? „Ich bin überzeugt, dass der größte Sicherheits-Schwachpunkt der Digitalisierung menschlichen Ursprungs ist“, sagt Michael Renz. „Wir legen daher großen Wert darauf, unsere Belegschaft im Umgang mit der EDV zu schulen und das Problembewusstsein für mögliche Angriffsszenarien zu schärfen.“ Thema Update-Wahnsinn? „Natürlich halten wir unsere EDV immer auf dem aktuellen Softwarestand, aber als ‚Update-Wahnsinn‘ würde ich das nicht bezeichnen. Jeder Schreiner schärft seine Sägen und erneuert seinen Maschinenpark regelmäßig – anders ist das mit dem Werkzeug EDV in der Kanzlei letztlich nicht.“ System-Ausfall? „In den ganzen Jahren hatten wir genau dreimal einen zeitweisen Technikausfall. Einmal war die Ursache ein mehrstündiger lokaler Stromausfall, die beiden anderen Stillstände waren deutlich kürzer und waren Folge eines Hardwaredefekts, den wir aber bis zur Reparatur ohne fremde Hilfe durch eigene Backup- und Ausweichsysteme ausgleichen konnten.“

Der nächste Schritt ist für Michael Renz nun ein „gezielter Einsatz von künstlicher Intelligenz, als eine gute Basis für die im Anwaltsgeschäft erforderliche Kreativität: Fleißarbeit und Recherchezeit könnte dann sinnvoller zur eigentlichen juristischen Arbeit eingesetzt werden.“ Keine technische Entwicklung ohne die andere Seite der Medaille: Mit Sorge beobachtet Michael Renz eine Tendenz zur „Industrialisierung des Anwaltsberufes“, zum Beispiel mit Blick auf die Klagen zum „Diesel-Skandal“: „Da werden Massenverfahren geführt und Schriftsätze aus Baukästen zusammengestellt. Die eigentliche juristische Arbeit hat vielleicht zu Beginn der Verfahren noch eine Rolle gespielt, zwischenzeitlich ist das aber zu Copy & Paste ‚verkommen‘.“



## COURAGEOUS MINDS

Dr. Anja Schöder, LL.M. (Edinburgh)  
CMS Deutschland

Während sich eine ganze Stadt neu erfindet, verschmelzen Unternehmergeist und juristische Weitsicht. Anjas Heimatstadt Leipzig ist seit jeher ein Ort des Wandels. Derzeit boomt die Wirtschaft in der Region, viele neue Unternehmen siedeln sich an und stehen vor vielfältigen Herausforderungen. Als Arbeitsrechtlerin gestaltet Anja den Wandel aktiv mit. Neben der juristischen Beratung organisiert sie Events, akquiriert bereits Mandate und baut den Bereich Arbeitsrecht am sächsischen Standort aktiv mit aus – eine selbst gewählte Herausforderung, die sie persönlich noch stärker macht.

Wachstum braucht Unternehmergeist.  
Wir suchen Menschen, die über sich hinausgehen.

Erfahre mehr über Anja und Arbeitsrecht unter [courageousminds.de](http://courageousminds.de)



### DAS VARIO-GESCHÄFT DER WIRTSCHAFTSKANZLEI PINSENT MASONS

Vario ist ein 2013 von der internationalen Wirtschaftskanzlei Pinsent Masons eingeführtes Angebot im Bereich innovativer Rechtsberatungskonzepte. Vario arbeitet weltweit mit einem Pool von über 1000 Projektjuristen zusammen und zählt damit zu den führenden Anbietern von flexiblen Rechtsberatungsdienstleistungen. Vario ist nicht VC-, Private Equity- oder börsenfinanziert. Von anderen Anbietern flexibler Rechtsberatungsdienstleistungen unterscheidet sich Vario durch die enge Anbindung an eine führende internationale Anwaltskanzlei. „Das Angebot flexibler Rechtsberatungsdienstleistungen ist noch neu auf dem deutschen Markt. Aber mehr und mehr Unternehmen erkennen, dass Projektjuristen, die einer Kanzlei wie Pinsent Masons nahestehen, einen ganz erheblichen Mehrwert für sie schaffen können“, sagte Dr. Carl Renner im Zuge seiner Ernennung zu einem der Co-Heads von Vario in Deutschland im Juli 2020.

Foto: AdobeStock/ blankstock

#### NewLaw: Recht on-demand

Während auf diese Weise immer mehr Kanzleien mit Hilfe der Digitalisierung neue Wege gehen, etablieren sich parallel auf dem deutschen Rechtsmarkt neue Anbieter, die mit ihren Geschäftsmodellen die juristische Arbeit anders angehen und abrechnen. Eine Bezeichnung, die dabei die Runde macht, ist die von „NewLaw“. Centurion Plus ist einer der ersten Anbieter auf dem deutschen Markt, der NewLaw zum Markenkern macht mit dem Ansatz, „hochqualifizierte Anwälte on-demand“ zu bieten. „Das NewLaw Modell unterscheidet sich von der traditionellen Erbringung von Rechtsdienstleistungen vor allem in drei Bereichen: in der Art und Weise, wie Firmen Kunden gewinnen, der Art und Weise, wie die Arbeit erledigt wird und der Art und Weise, wie die Firma geführt wird“, beschreibt das Unternehmen seinen Ansatz in Form eines

ten Abrechnungen wegzukommen, da der Kunde den Dienstleister für ein bestimmtes Ergebnis beauftragt“, heißt es im „NewLaw-Guide“ von Centurion Plus.

Dadurch ändere sich das Abrechnungssystem der juristischen Arbeit: NewLaw-Firmen entfernten sich von Stundensätzen, tendierten dazu, alternative Modelle zu entwickeln, zum Beispiel: „Abrechnung auf Projektbasis oder eine feste Gebühr für die Dienstleistungen.“

Wer heute in den Beruf einsteigt, darf davon ausgehen, dass die Frage „herkömmliche Kanzlei oder NewLaw?“ keine Entweder-oder-Entscheidung darstellt. Offensichtlich jedoch ist, dass sich der Rechtsmarkt weiter ausdifferenziert, mit der Digitalisierung als Treiber, die neue Geschäftsmodelle und Kommunikationsformen ermöglicht, den Workflow der in den Organisationen tätigen Jurist\*innen verändert und bei den Mandanten Ansprüche weckt. Für die junge Generation sind das positive Entwicklungen. Denn überall dort, wo Veränderungen stattfinden, sich Strukturen verändern und eine innovationsgetriebene Offenheit gefordert ist, ergeben sich für Nachwuchskräfte Chancen. „Die Digital Natives sind mit digitalen Hilfsmitteln groß geworden. Insofern darf man erwarten, dass sie damit auch gewandt und zielführend umzugehen verstehen“, sagt Michael Renz von der Kanzlei Renz Schuhknecht Baumann. Wenn daraus ein Wissens- und Erfahrungsvorsprung resultiere, sei dieser „eine gute Voraussetzung für die Karriere als auch für eine gesunde Work-Life-Balance“.

„Die Digital Natives sind mit digitalen Hilfsmitteln groß geworden. Insofern darf man erwarten, dass sie damit auch gewandt und zielführend umzugehen verstehen“, sagt Michael Renz von der Kanzlei Renz Schuhknecht Baumann.

„NewLaw-Guides“, zu finden auf der Homepage des Anbieters. Vergleichbar mit Dienstleistungsunternehmen anderer Branchen finden NewLaw-Firmen ihren Kundenstamm „durch Marketing, Geschäftsentwicklung und ein Alleinstellungsmerkmal“; der Mandantenstamm werde durch die Bekanntheit der Kanzleimarke aufgebaut, nicht durch individuelle Netzwerke oder persönliche Beziehungen. „Dies bedeutet, dass es einer NewLaw Firma leichtfallen sollte, von zeitbasier-



#### Legal Tech und das Anwaltsmonopol

Legal Tech ist in aller Munde. Die Möglichkeit des Einsatzes von Legal Tech wirft dabei vor allem die Frage auf, ob Rechtsdienstleistungen weiterhin primär nur durch Rechtsanwälte erbracht werden dürfen. Diese Fragestellung wurde bisher allein mit Blick auf die Regelungen im deutschen Recht betrachtet. Bernhard Brechmann untersucht hingegen die Zulässigkeit des Einsatzes von Legal Tech im europäischen und internationalen Kontext. Denn im Gegensatz zu Deutschland kennt eine Reihe von Mitgliedstaaten der EU kein entsprechendes Anwaltsmonopol für die Erbringung von Rechtsdienstleistungen. Die Frage ist daher, ob diese ausländischen Vorschriften in Deutschland zur Anwendung gebracht werden können.

Bernhard Brechmann: Legal Tech und das Anwaltsmonopol. Mohr Siebeck 2021, 80 Euro.



Together we  
make a mark

## Join us and make a mark

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

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

E [germanylegalrecruiting@whitecase.com](mailto:germanylegalrecruiting@whitecase.com)  
[whitecase.com/karriere](https://whitecase.com/karriere)



**WHITE & CASE**

## Join us and make a mark!

**Exklusives Trainee Programm**

**Wahlstation im Ausland**

**Einbindung in herausfordernde Mandatsarbeit**

**Globales Netzwerk und Internationalität**

**Vielfalt und wertschätzendes Miteinander**

Berlin | Düsseldorf | Frankfurt am Main | Hamburg

### Der Veränderer.

Als Anwalt bei KPMG Law ist Philipp Glock mit seinen Schwerpunkten Legal Technology, Managed Services und Legal Project Management häufig in sehr engem Kontakt mit den Mandanten. Was dem Juristen dabei auffällt: In Sachen Digitalisierung hat sich bei den Unternehmen einiges getan. Entsprechend hoch sind die Ansprüche an juristische Beratung mit Hilfe neuer Techniken.

Die Fragen stellte André Boße.

„Die Aufgabe ist, das, was wir Anwälte in unserer juristischen Sprache klar benennen können, in die Technologie, in die Tools zu übersetzen.“

Philipp

# Glock





„Ich schätze mal, dass durchschnittlich bei 90 Prozent der Arbeit weiterhin klassisches juristisches Know-how gefragt ist.“

**Herr Glock, über Ihrem Anwaltsprofil bei KPMG Law haben Sie einen Satz von Albert Einstein zitiert: „Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und gleichzeitig zu hoffen, dass sich etwas ändert.“ Wie häufig treffen Sie als Jurist auf diese Einstellung?**

Das kommt schon mal vor, ist aber natürlich nicht die Regel. Um es salopp zu formulieren: Juristinnen und Juristen sind nicht unbedingt das verrückteste Völkchen. Will heißen, dass ein gewisser Anteil von denjenigen, die in dieser Berufsgruppe tätig sind, bei Wandlungsprozessen nicht unbedingt zu den Pionieren zählen.

**Wenn Sie diesen digitalen Wandel beziffern müssten, wie sehr greift er generell in die juristische Arbeit ein?**

Noch nicht so radikal, wie man glauben könnte. Ich schätze mal, dass durchschnittlich bei 90 Prozent der Arbeit weiterhin klassisches juristisches Know-how gefragt ist. Dieser Anteil lässt sich vielfach auch kaum digitalisieren, weil es hier zum Beispiel um individuelle Beratung geht. Oder um juristische Expertise, die nicht von Bots oder Künstlicher Intelligenz übernommen werden kann. Richtig ist aber auch, dass der Raum für Arbeiten, die sich digitalisieren lassen, kontinuierlich wächst.

**Spruch: Tendenz steigend.**

Genau. Ich vergleiche das Profil eines Juristen gerne mit einer Torte: Es gibt

die klassische Anwalts-Torte, einhundert Prozent Jura. Meine persönliche Torte würde ich vielleicht so beschreiben: Die Hälfte der Stücke sind klassisch juristisch geprägt, die andere Hälfte digital. Wichtig ist: Für alle Tortenarten gibt es noch passende Deckel.

**Welche juristischen Arbeiten können heute sinnvoll digitalisiert werden?**

Tätigkeiten, die so häufig vorkommen, dass sie standardisierbar sind. Darunter gibt es durchaus Arbeiten, die eine große Komplexität besitzen. Zum Beispiel die juristische Ausgestaltung von Verträgen. Sind diese in gewisser Weise repetitiv, kann die digitale Technik hier vieles übernehmen. Schon heute gibt es im Kanzleialltag viele sich wiederholende Arbeiten, die ganz selbstverständlich von digitalen Tools übernommen werden. Steht eine Tätigkeit eher für einen einzelnen Fall, lohnt sich dieser Schritt nicht, da ist es effektiver, die Arbeit auf traditionelle Weise zu übernehmen.

**In den Kanzleien kommt es also darauf an, zu entscheiden: Was machen wir digital – was weiterhin analog.**

Ja, das sind neue Fragen, die sich in den Kanzleien stellen. Interessant wird es, wenn zwei Kulturen aufeinandertreffen. Vereinfacht gibt es diejenigen, die noch gerne die Idee bedienen, dass Juristen nur in der juristischen Manufaktur arbeiten. Dazu stoßen nun immer mehr aus einer jungen Generati-

on, die mit Begriffen wie New Law oder Alternative Legal etwas anfangen können.

**Stehen junge Jurist\*innen vor der Entscheidung: Entweder-oder?**

Ich glaube, dass man sich sein Profil heute noch selbst erstellen kann, ohne dabei Gefahr zu laufen, abgehängt zu werden. Jedoch steigen die Potenziale für alle, die diesen Beruf neu denken.

**Wie wichtig ist juristisches Know-how, um die digitalen Tools zu implementieren?**

Das ist in der Tat eine neue zentrale Aufgabe. Um repetitive Abläufe in standardisierte Prozesse zu überführen, wird juristisches Verständnis benötigt, zum Beispiel, um bei skalierbaren Fällen die richtigen Wenn-dann-Verknüpfungen zu erstellen. Bei diesen Themen kommt es darauf an, Jura- und IT-Kenntnisse zu verknüpfen. Die Teams, die an diesen Projekten arbeiten, sind entsprechend interdisziplinär besetzt. Junge Juristinnen und Juristen, die verstehen, wie IT-Prozesse funktionieren, haben gute Chancen, in diesen Teams eine wichtige Rolle zu spielen.

**Wo liegen die besonderen Herausforderungen bei der Transformation von juristischen Abläufen in IT-Prozesse?**

Ein Thema ist hier sicherlich die Kommunikation. Juristen nutzen eine eigene Fachsprache, Informatiker auch. Die Aufgabe ist, das, was wir Anwälte in

unserer juristischen Sprache klar benennen können, in die Technologie, in die Tools zu übersetzen. Je komplexer die juristischen Themen sind, desto wichtiger ist es, hier Fehler und Missverständnisse zu vermeiden. Ich glaube daher, dass das Finden einer gemeinsamen Sprache weiter an Bedeutung gewinnen wird.

### **Erkennen Sie, dass sich die Ansprüche der Mandanten ändern? Dass Sie auf digitale Lösungen pochen?**

Ja, hier bewegt sich was. Wenn wir vor fünf, sechs Jahren in die Unternehmen kamen, waren diese häufig vergleichsweise wenig digitalisiert. Brachten wir digitale Lösungen mit, konnten wir

intuitive Bedienbarkeit an. Putzige Legal-Tech-Tools, die vor fünf Jahren noch für große Augen gesorgt haben, werden heute schon nicht mehr ernst genommen. Ein Beispiel, unsere Mandanten wissen, dass ihre Mitarbeitenden Plattformen für Budget-Reports oder Vertragsmanagement kaum nutzen werden, wenn sie sich immer wieder neu anmelden und immer die gleichen Daten eingeben müssen. Hier bedarf es einer möglichst einheitlichen Umgebung. Die Benchmark für Legal-Tech-Lösungen liegt heute sehr hoch, gerade was die Nutzerfreundlichkeit und den Ertrag betrifft. Und der Anspruch wird weiter steigen, da immer mehr große Anbieter in den

### **Zur Person**

Philipp Glock studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Bonn, Lausanne und an der HU Berlin. Seinen Referendariatsdienst leistete er in Berlin ab, nachdem er in Kapstadt und Stellenbosch/Südafrika den Titel eines Magister Legum (LL.M.) erworben hatte. Vor seiner Zeit bei KPMG Law war er in einer anderen großen deutschen Rechtsanwaltskanzlei sowie bei Sony Deutschland GmbH tätig. Zu seinen Schwerpunkten gehören die Digitalisierungs-, Technologie- und Prozessberatung von Rechtsabteilungen sowie das Gesellschafts- und Handelsrecht. Als Co-Head der Solution Legal Process & Technology ist Philipp Glock mit den aktuellen digitalen Lösungen für Unternehmen jeder Größe vertraut und berät die Mandanten sowohl bei der Auswahl und Einführung der entsprechenden Tools als auch bei der Implementierung sowie Überarbeitung von Prozessen in der Rechtsfunktion.

### **Zum Unternehmen**

KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (KPMG Law) ist eine international ausgerichtete multidisziplinäre Kanzlei, die mit mehr als 350 Anwäl\*innen an 16 deutschen Standorten vertreten ist. KPMG Law ist als rechtlich eigenständige Wirtschaftskanzlei mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft assoziiert und eng verbunden. Schwerpunkte der rechtlichen Beratung sind der öffentliche Sektor, Financial und Corporate Services sowie Beratung bei M&A-Transaktionen, Joint Ventures sowie Reorganisations- oder Sanierungsprojekten im In- und Ausland.

„Um repetitive Abläufe in standardisierte Prozesse zu überführen, **wird juristisches Verständnis benötigt**, zum Beispiel, um bei skalierbaren Fällen die richtigen Wenn-dann-Verknüpfungen zu erstellen.“

damit punkten. Das ist heute schon nicht mehr der Fall, mittlerweile haben die Unternehmen digital und auch personell aufgerüstet, sie kennen die Möglichkeiten der Digitalisierung – entsprechend sind die Ansprüche gewachsen.

### **Wie reagieren Sie als Anwalt auf diese Entwicklung?**

Ich finde das grundsätzlich gut, weil höhere Ansprüche meine Arbeit am Ende des Tages besser machen. Wobei wir auch hier festhalten sollten, dass nicht alle Kanzleien gezwungen sind, mit dieser Entwicklung mitzugehen. Es gibt welche, die ihren Markenkern nicht verändern. Weil sie sich treu bleiben wollen – oder auch, weil sie sich als kleinere Kanzleien schwertun, digitale Innovationen umzusetzen. Und ich denke schon, dass auch diese Kanzleien in bestimmten Bereichen weiterhin die Chance haben, sich am Markt zu behaupten.

### **Können Sie die gehobenen Ansprüche der Mandanten konkret machen?**

Auf den Punkt gebracht: Wollen wir unsere Mandanten mit Legal-Tech-Anwendungen überzeugen, dann müssen sich diese am Niveau der Marktführer (oder großen Player etc.) orientieren. Sprich: Es kommt auf den Komfort und

Legal-Markt reingehen: Große Software-Konzerne erkennen, dass es eine große Nachfrage im Legal-Bereich gibt.

### **Was können digitale Plattformen, die mit Algorithmen und Big Data arbeiten, im besten Fall an Mehrwert generieren?**

Durch das Zusammenführen von Daten über eine Plattform ergibt sich eine nie dagewesene Transparenz. Denken Sie zum Beispiel an Themen wie Korruption oder Geldwäsche. Wenn ich vorhandene Daten nutze und mit juristischen Prüflinien verbinde, kann ich deutlich schneller und einfacher Verdachtsfälle aufzeigen. Oder nehmen Sie das Thema Ausschreibungen: Wenn man in der Lage ist, mit digitalen Tools Ausschreibungen zu durchleuchten, um anhand von Daten und Mustern eventuelle Verstöße gegen das Kartellrecht ausfindig zu machen, zeigt sich der Mehrwert: Das Unternehmen schützt sich vor Risiken durch böse Überraschungen. Wobei auch in diesem Fall die juristische Beratung nicht an Bedeutung verliert: Das Muster richtig in das Tool zu überführen ist auch Jura. Und dann ist die eine Sache, dass das Tool das Muster erkennt. Wie damit umzugehen ist, die andere.



Foto: AdobeStock/ Murrstock

# KI beinhaltet Chancen und Risiken

**In viele unserer Lebensbereiche hat Künstliche Intelligenz (KI) bereits Einzug gehalten. Gleiches gilt für unseren Arbeitsalltag und die Nutzung der digitalen Technologie in Unternehmen. Damit werden auch zahlreiche rechtliche Fragestellungen aufgeworfen, die es zu beantworten gilt.**

Von **Christoph Berger**

**Im Januar 2019** nahm die Manchot Forschungsgruppe „Entscheidungsfindung mit Hilfe von Methoden der Künstlichen Intelligenz“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU) ihre wissenschaftlichen Arbeiten auf. Zunächst für drei Jahre. Doch bereits seit Juli 2021 ist klar, dass die Jürgen Manchot Stiftung die interdisziplinäre Forschungsgruppe auch ab Januar 2022 für weitere drei Jahre fördern wird. Ziel dabei ist es, die Künstliche Intelligenz (KI)-Forschung an der HHU zu vernetzen und ihre Anwendung in allen Fakultäten der Universität voranzutreiben. Gestartet wurde 2019 mit drei Use Cases, wobei es in einem gemeinsamen Projekt der Betriebswirtschaftslehre und der Rechtswissenschaften um „Good Governance und Compliance“ geht: Wie kann gute Unternehmensführung durch KI unterstützt werden – fordern Gesellschaft und Staat von Unternehmen doch genau beides ein? Dies betreffe interne Abläufe im Unternehmen, wo Gesetze und gesellschaftliche Normen einzuhalten seien, aber auch das Verhältnis von Unternehmen und Staat, etwa die Besteuerung, heißt es in der Projektbeschreibung. Dabei sei der wachsende Einsatz von KI bei immer vielfältigeren Funktionen im Unternehmen im Hinblick auf diese Kriterien sowohl Chance – zum Beispiel bei der Erkennung von Normverstößen – als auch Aufgabe, etwa bei der Verhinderung von Diskriminierung durch Algorithmen. In dem Projekt wolle man analysieren und insbesondere beantworten, ob und unter welchen Bedingungen KI die Einhaltung gesellschaftlicher Normen unterstützt, Verstöße gegen geltende Regeln aufdeckt oder vorhersagt und wie makroökonomische Effekte des zunehmenden Einsatzes von KI zu behandeln sind.

Das Projekt zeigt neben der fachlichen Beantwortung der aufgezählten Fragen vor allem eines: Bei KI geht es immer auch und vor allem um das Abwägen von Chancen und Risiken. Dies wird ebenso bei einem Blick in das von der Europäischen Kommission im Februar 2020 veröffentlichten Weißbuch „Zur Künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen“ deutlich. Darin heißt es unter anderem: „Angesichts der erheblichen Auswirkungen, die KI auf unsere Gesellschaft und die notwendige Vertrauensbildung haben kann, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die europäische KI auf unseren Werten und Grundrechten wie Menschenwürde und Schutz der Privatsphäre fußt. Zudem sollten die Auswirkungen von KI-Systemen nicht nur aus dem Blickwinkel des Einzelnen betrachtet werden, sondern auch aus der Pers-

pektive der gesamten Gesellschaft.“ Der Deutsche Anwaltverein (DAV), der neben anderen Institutionen um eine Stellungnahme zu dem Weißbuch gebeten worden war, empfiehlt bei der Ausarbeitung eines neuen Rahmenwerks zur künstlichen Intelligenz folgende Erkenntnisse in Bezug auf das Recht zu berücksichtigen:

- Die Einführung von KI-Systemen im Bereich der Justiz ist mit besonders hohen Grundrechtsrisiken verbunden und sollte daher strengen Anforderungen unterworfen werden.
- Gerichtliche und ähnlich eingriffsintensive verbindliche Entscheidungen staatlicher Instanzen dürfen niemals vollständig automatisiert werden.
- In jedem Fall müssen umfassende und sinnvolle Transparenzpflichten eingehalten werden.
- Darüber hinaus müssen die Haftungsregeln auf EU-Ebene in Bezug auf KI erweitert werden. Ebenso müssen wirksame Rechtsbehelfs- und Kontrollmechanismen für den Einsatz von KI im Bereich der Justiz und der öffentlichen Verwaltung geschaffen werden.
- Um den von der EU verfolgten menschenzentrierten Ansatz zu gewährleisten, müssen die EU und ihre Mitgliedstaaten, dafür sorgen, dass die zunehmende Automatisierung von Dienstleistungen nicht zu einem Abbau von Arbeitsplätzen im Justizsektor führt, sondern zusätzliche Ausbildungsangebote und einen verstärkten Wissensaustausch für Angehörige von Rechtsberufen im Bereich KI schaffen.

### **KI bringt Vorteile**

Prinzipiell gelte: „Wenn wir eine humane Gesellschaft erhalten wollen, in welcher der Mensch weiterhin die endgültigen Entscheidungen trifft, müssen wir jedoch sicherstellen, dass der Mensch die Kontrolle behält. Diese Überlegungen gelten insbesondere für die Bereiche Justiz, Strafverfolgung und öffentliche Verwaltung. Auch in diesen Bereichen, die für das Funktionieren jeder demokratischen Gesellschaft von zentraler Bedeutung sind, schreitet die Digitalisierung – wenn derzeit auch noch in einem frühen Stadi-

um – voran.“ Dabei bedeute die Betonung der menschlichen Gesellschaft nicht, die Vorteile von Innovation und Fortschritt zu verkennen. So könne Technologie – einschließlich KI-basierter Instrumente – beispielsweise den Zugang zum Rechtssystem erweitern oder intelligente Systeme könnten eingesetzt werden, um die Einreichung von Schriftsätzen und die Ausfertigung von Gerichtsbeschlüssen in Zivilverfahren weitgehend zu automatisieren. Doch: „Sobald jedoch KI-basierte Technologie im Gerichtssaal oder in Entscheidungsprozessen angewandt wird, könnten Grundrechte ernsthaft beeinträchtigt werden.“

An einem geeigneten rechtlichen Rahmen für den KI-Einsatz arbeitet auch die Forschungsgruppe „Regulierung der digitalen Wirtschaft“ des Max-Planck-Instituts für Innovation und Wettbewerb. Identifiziert wurden von der juristischen Abteilung des Instituts mögliche Fragestellungen, die sich an der Schnittstelle zwischen Künstlicher Intelligenz und IP-Rechten, also dem gewerblichen Rechtsschutz, ergeben können. Und es werden verschiedene Richtungen aufgezeigt, wie Antworten gefunden werden könnten. Denn: Bislang fokussiere sich die politische und rechtliche Diskussion primär auf den Output, also das, was durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz oder zumindest unterstützt durch sie generiert werde. Um beurteilen zu können, inwieweit das bestehende IP-System seine Funktion unter den Rahmenbedingungen dieser rasant voranschreitenden Technologie noch erfüllen könne, sei jedoch eine umfassendere Sichtweise notwendig, heißt es. Zu berücksichtigen seien insbesondere die einzelnen Schritte eines KI-getriebenen Innovationszyklus, in denen IP-Rechte eine Rolle spielen können. Die Untersuchung konzentriert sich dabei auf das materielle europäische Immaterialgüterrecht, insbesondere auf das Urheber-, Patent- und Geschmacksmusterrecht sowie den sui-generis-Schutz für Datenbanken, also das Datenbankherstellerrecht, und den Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Es gibt also noch vieles zu regeln und zu gestalten, wenn es um den Einsatz Künstlicher Intelligenz im Recht geht.

### **Weiterführende Informationen zum Thema:**

Europäische Kommission:  
Künstliche Intelligenz –  
Exzellenz und Vertrauen  
➔ <https://bit.ly/3yGnKOi>

Stellungnahme des DAV zum  
Weißbuch der EU-Kommission zu  
Künstlicher Intelligenz:  
➔ <https://bit.ly/2VpiwIB>

Max-Planck-Analyse „Artificial  
Intelligence and Intellectual  
Property Law“:  
➔ <https://bit.ly/3xtBwnv>



### **„KI & Recht kompakt“**

Matthias Hartmann (Hrsg.): KI & recht kompakt. Springer Vieweg 2020, 20 Euro

### **Weiterbildung**

Masterstudiengang „Informationstechnologie und Recht“ des Instituts für Rechtsinformatik der Universität des Saarlandes: <https://llm.rechtsinformatik.saarland/index.php>



„Wie Großkanzlei, nur ohne die Attitüde“

## AUFSTIEG UND PARTNERPERSPEKTIVE BEI HOFFMANN LIEBS

Auch große Sozietäten sichern ihre Zukunft nur über die besten Nachwuchstalente der Branche – und bieten exzellenten Juristinnen und Juristen dabei die Chance auf persönliche Entwicklung in Verbindung mit echter unternehmerischer Verantwortung. Das kann einen schnellen Aufstieg in die Partnerschaft bedeuten, aber auch alternative Karrierepfade eröffnen.

Für viele angehende Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte ist der Aufstieg in den Kreis der Partnerinnen und Partner unverändert das wesentliche Ausbildungs- und Berufsziel. In der Praxis jedoch stellt sich dieser Weg als oftmals langwieriger und komplexer Prozess dar – auf den gerade jüngere Juristinnen und Juristen nicht selten nur wenig direkten Einfluss haben. Einige Sozietäten haben diese Problemstellung bereits erkannt und arbeiten an Lösungen, aber auch neuen Alternativen, um den Nachwuchs adäquat zu fördern und an sich zu binden – zum Beispiel durch transparente und faire Karrieretracks in die Partnerschaft oder alternative Verantwortlichkeiten. Welche Möglichkeiten Sie bei Hoffmann Liebs erwarten, lesen Sie hier.

### Karriere mit Platz für Individualität

Für Berufsanfänger nach dem zweiten Staatsexamen beginnt die Karriere bei uns im festen Anstellungsverhältnis als **Associate**. Nach Abschluss einer intensiven, stark partnerngeführten Einarbeitung lernt die Berufseinsteigerin oder der Berufseinsteiger die fachliche Seite des Anwaltsberufs aus verschiedenen Blickwinkeln kennen – um schon frühzeitig die eigenen Stärken zu erkennen und eine weitergehende Spezialisierung zu ermöglichen. Damit verknüpft werden die jungen Anwältinnen und Anwälte schon zu Beginn der Tätigkeit in die unmittelbare Mandantenbetreuung einbezogen und können im direkten Austausch ihre Qualifikationen unter Beweis

stellen. Ein regelmäßiges Feedback – nicht nur zu fachlichen Themen – ist selbstverständlich und dient dazu, neben den anwaltlichen Kompetenzen auch die Soft-Skills kontinuierlich weiterzuentwickeln. Nicht weniger wichtig als eine fundierte Ausbildung ist ein ausreichender Raum zur individuellen Lebensplanung – daher besteht bei Hoffmann Liebs, unabhängig vom jeweils gewählten Karrierepfad und auf allen Entwicklungsebenen, auch die Möglichkeit einer Teilzeittätigkeit.

Nach Ablauf eines erfolgreichen dritten Jahres als angestellte/r Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt erfolgt ein Aufstieg in den Status des **Senior Associates**. Auf dieser Ebene wird bereits eine erste fach- und mandatsübergreifende Verantwortung übernommen, die sich nicht nur im internen Gefüge, sondern auch gegenüber den Mandanten nach außen zeigt.

### Counsel oder Partner?

Auf der nächsten Karrierestufe besteht für ambitionierte Juristinnen und Juristen die Chance, entweder in den **Counsel-Status** oder eine **Juniorpartnerschaft** aufzusteigen.

Der **Counsel-Status** bietet sich für (Senior) Associates an, die als erstklassig ausgebildete Anwältinnen oder Anwälte mit großer Eigenverantwortung auf höchstem anwaltlichem Niveau arbeiten möchten, ohne die volle unternehmerische Verantwortung eines Partners tragen zu müssen. Der **Counsel-Status** ist bei Hoffmann Liebs kein Automatismus, sondern als gleichwertige Alternative zum Partnerstatus von echter Wertschätzung getragen. Erfüllt ein Associate die hohen Voraussetzungen an den Counsel-Status, entscheidet daher die Partnerschaft, ob ein Wechsel in diese Stellung angeboten wird.





Alternativ zum Counsel-Status besteht für Anwältinnen und Anwälte, die sich unternehmerisch entfalten möchten, die Chance auf eine Aufnahme als **Juniorpartnerin** oder **Juniorpartner**. Wie schon beim Counsel entscheidet auch hier die Partnerschaft, ob ein (Senior) Associate die Anforderungen an eine Juniorpartnerschaft erfüllt und ob ein Wechsel in diesen Status angeboten wird.

### Die Juniorpartnerschaft bei Hoffmann Liebs – ein Unterschied nicht nur im Detail

Die Juniorpartnerschaft bei Hoffmann Liebs unterscheidet sich wesentlich von der Stellung des „Non-Equity-Partners“ insbesondere in Großkanzleien. Denn schon unsere Juniorpartner sind – ungeachtet der weiteren Unterstützung durch eine Vollpartnerin oder einen Vollpartner – echte Unternehmer. Auch sie sind bereits als Gesellschafter unserer Partnerschaftsgesellschaft eng mit der Sozietät verflochten und – wenn auch noch in geringerem Umfang als die älteren Partnerinnen und Partner – am Kapital der Sozietät beteiligt. Darüber hinaus verfügen sie bereits über sichtbare Mitsprachemöglichkeiten zu allen grundlegenden Fragen der Sozietät und können mit den ihnen schon zustehenden Stimmrechten die Zukunft der Kanzlei aktiv mitgestalten. Diese Wertschätzung ist gelebte Praxis bei Hoffmann Liebs und wird von unseren ehemaligen Referendaren und Associates regelmäßig gespiegelt.

### Echte Entwicklungschancen zu Vollpartnerin oder Vollpartner

Nach einer erfolgreichen Juniorpartnerschaft mündet die Tätigkeit bei Hoffmann Liebs schließlich in der Chance auf Aufnahme als **Vollpartnerin** oder **Vollpartner**. Diese sind in vollem Umfang am Kapital der Sozietät beteiligt und verfügen schon zu Beginn über ein uneingeschränktes Stimmrecht. Hoffmann Liebs strebt ein

Klima der Kooperation und ein gemeinschaftliches Miteinander an. Die Gewinnverteilung unter den Voll- und Juniorpartner/innen erfolgt daher nach einem festen Punktesystem (sog. Lock-Step-System), sodass sich die individuelle Gewinnabschöpfung immer auch am Gesamtgewinn der Sozietät bemisst.

Sie möchten mehr zu unseren Karrierepfaden und der Arbeitskultur bei Hoffmann Liebs erfahren?



#### MARCEL KIRCHHARTZ

Rechtsanwalt – Partner

✉ marcel.kirchhartz@hoffmannliebs.de

☎ +49 211-518 82-110



#### JULIAN HOFF

Rechtsanwalt – Partner

✉ julian.hoff@hoffmannliebs.de

☎ +49 211-518 82-150

Unsere Rechtsanwälte und Partner Marcel Kirchhartz (Ansprechpartner Associates) und Julian Hoff (Ansprechpartner Referendare) stehen Ihnen gern zur Verfügung.



# HOFFMANN LIEBS

Your Partner in Law



# Das neue Urheberrecht

Foto: AdobeStock / Andrey Popov

**Der deutsche Gesetzgeber** hat auf die aktuellen und rasanten Entwicklungen in den Medientechnologien reagiert und das Urheberrecht umfassend reformiert. Bei dieser Reform handelt es sich um die umfangreichste der letzten 20 Jahre, weswegen sich ein Blick auf ausgewählte Neuregelungen lohnt.

Von **Adrienne Bauer**, Rechtsanwältin bei der Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in München

**Das neue Urheberrechts-Diensteanbieter-Gesetz** (UrhDaG) trat zum 1. August in Kraft, gleichzeitig finden sich umfangreiche Änderungen im Urhebergesetz (UrhG) selbst, die bereits seit 7. Juni 2021 in Kraft sind.

Sollen Facebook, Youtube und Instagram selbst für Urheberrechtsverletzungen haften? Die Gerichte beschäftigt diese Frage seit Jahren, und in der Öffentlichkeit sind Konsequenzen automatisierter Upload-Filter ein kontrovers diskutiertes Thema. Es gab also dringenden Handlungsbedarf. Das neue Urheberrecht stellt hier eine wichtige Weiche: Plattformanbieter müssen entweder Lizenzen für Inhalte erwerben oder sie müssen rechtsverletzende Inhalte blockieren. Tun sie weder das eine noch das andere, dann haften sie in der Regel selbst für Urheberrechtsverletzungen. Der Gesetzgeber hat jedoch den hohen Stellenwert der Meinungsfreiheit bei dieser Neuregelung beachtet und beim Einsatz von Upload-Filtern Ausnahmen für mutmaßlich erlaubte Nutzungen vorgesehen. Gemeint ist damit die geringfügige Nutzung fremder Inhalte oder die vom Uploader als erlaubt gekennzeichnete Nutzung (Flagging). Die Plattformen informieren den Rechteinhaber im Anschluss über den Upload und er kann Beschwerde einlegen.

Der EuGH hatte das Leistungsschutzrecht für Presseverleger 2019 aus formellen Gründen gekippt, jetzt wird es im Zuge der Reform neu eingeführt. Journalist\*innen haben von nun an einen Anspruch auf eine angemessene Beteiligung an den Einnahmen, die die Presseverleger durch die Lizenzierung erhalten,

um damit einer Ausbeutung journalistischer Inhalte entgegenzuwirken.

Das Text- und Data Mining ist eine Schlüsseltechnologie für maschinelles Lernen und künstliche Intelligenz. Das Urheberrecht passt sich auch hier den technischen Entwicklungen an, so ist die Auswertung großer Datenmengen nun aufgrund gesetzlicher Nutzungserlaubnisse ohne Vergütungspflicht möglich.

Reproduktionen visueller Werke, die gemeinfrei sind, erhalten künftig keinen Leistungsschutz mehr (§ 68 UrhG), wobei diese Neuregelung eine teilweise Abkehr zur aktuellen BGH Rechtsprechung darstellt.

Online-Angebote von Universitäten sind ab jetzt rechtssicher europaweit nutzbar, so dass damit digitales Lehren und Lernen einfacher wird.

Die Modernisierung des Urheberrechts ergeht auf Grundlage von zwei EU-Richtlinien und sorgt auf diese Weise für eine europaweite Harmonisierung.

Welche Auswirkungen ergeben sich durch die Neuregelungen für die anwaltliche Beratungspraxis? Auch wenn es unsicher ist, welche Plattformen vom neuen Haftungskonzept betroffen sind, werden Youtube, Facebook und Instagram auf automatisierte Verfahren in Form von Upload Filtern zurückgreifen, um ihre Sorgfaltspflichten zu erfüllen. Die Unterstützung von Anwälten wird in diesem Zusammenhang nötig sein, weil insbesondere die technischen Möglichkeiten zur Erkennbarkeit von zulässigen Zitaten und Parodien begrenzt sind.

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

## Arbeiten bei Kümmerlein

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

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

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

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



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



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



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

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

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



## KÜMMERLEIN RECHTSANWÄLTE & NOTARE

Ihre Ansprechpartnerin:  
Anna Meike Reimann  
Personalleitung

Messeallee 2  
45131 Essen

E-Mail: [Karriere@kueimmerlein.de](mailto:Karriere@kueimmerlein.de)

Tel.: 0201 1756 861

[www.kueimmerlein.de](http://www.kueimmerlein.de)

# Plattformregulierung 2.0 – die Reform des NetzDG

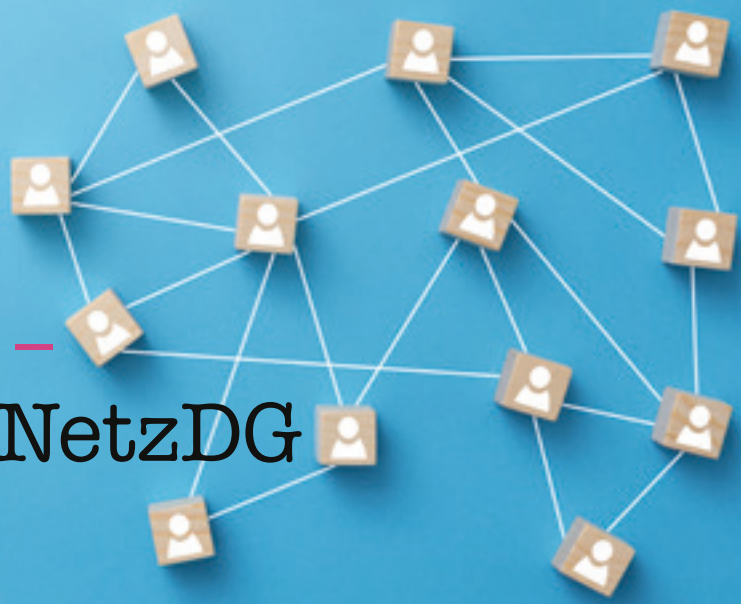


Foto: AdobeStock/ Andrey Popov

**Das Netzwerkdurchsetzungsgesetz, kurz NetzDG, war und ist Gegenstand heftiger Diskussionen, die vor allem über die Medien geführt werden, die von ihm betroffen sind: soziale Netzwerke wie Facebook, Instagram oder Twitter. Mit einer Reform des NetzDG hat der Deutsche Bundestag auf einige Kritikpunkte reagiert. Was sind die wesentlichen Neuerungen, welche Kritik bleibt und wie geht es weiter?**

Von **Dr. Tobias Frevert und Andreas Daum**, LL.M. (LSE), Rechtsanwälte bei Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB

Seit dem 01.10.2017 sind soziale Netzwerke mit über zwei Millionen Usern verpflichtet, Nutzerinhalte, die von anderen Usern gemeldet worden sind und gegen Strafvorschriften verstoßen, innerhalb kurzer Zeit zu sperren. Sonst drohen Bußgelder bis zu fünf Millionen Euro. Während die einen argumentieren, das Gesetz fördere ein „Overblocking“ und beschränke die Meinungsfreiheit, sehen andere darin die richtige Antwort auf den immer weiter zunehmenden Hass im Netz. Nun hat der Deutsche Bundestag das NetzDG entscheidend reformiert.

Zum einen sollen die Betreiber sozialer Netzwerke nun verstärkt mit den Strafverfolgungsbehörden zusammenarbeiten, um den Kampf gegen Rechtsextremismus und Hasskriminalität im Netz zu verbessern. Allerdings gab es Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit dieser Änderung, wegen derer der Bundespräsident zunächst seine Unterschrift verweigerte. Nach eiliger „Reparatur“ durch den Gesetzgeber konnte das Gesetz dann doch noch ausgefertigt und verkündet werden. Ab dem 01. Februar 2022 müssen soziale Netzwerke nun dem Bundeskriminalamt melden, wenn sie den konkreten Verdacht haben, User könnten Straftaten wie „Volksverhetzung“ oder „Bedrohung“ verwirklicht haben.

Zum anderen setzt die Reform Verbesserungen um, die sich aus den bisherigen Erfahrungen mit dem Gesetz ergeben haben. Soziale Netzwerke müssen nun ein transparentes Verfahren vorhalten, in dem ihre User die Entscheidung über die Löschung oder Sperrung

nochmals überprüfen lassen können. Außerdem dürfen die sozialen Medien die Beschwerdemöglichkeit nicht auf der Website „verstecken“; die Nutzer müssen sie über wenige Klicks einfach erreichen. Das Parlament reagiert damit auf einige soziale Plattformen, die ihren Usern die Prüfung unnötig erschwert hatten. Das Bundesamt für Justiz hatte deswegen etwa Facebook gerügt, und auch beim Messenger Telegram Verbesserungsbedarf gesehen.

Kritiker bemängeln, das NetzDG lege die staatliche Aufgabe, für die Einhaltung der Rechtsordnung zu sorgen, in die Hände der sozialen Netzwerke. Dieselbe Kritik wird auch am Urheberrechts-Diensteanbieter-Gesetz geübt, das am 1. August 2021 in Kraft getreten ist und den sozialen Netzwerken ähnliche Aufgaben zuweist, um Urheberrechtsverletzungen ihrer Nutzer zu unterbinden.

Auf europäischer Ebene wirft der „Digital Services Act“, der über den Inhalt des NetzDG weit hinaus geht und die Regulierung von Plattformen europaweit vereinheitlichen soll, bereits seine Schatten voraus. Die Zukunft des NetzDG ist daher ungewiss. Die Europäische Kommission hat klargestellt, dass die europäische Regelung sämtliche nationalen Vorschriften verdrängen soll. Die viel diskutierten Änderungen des NetzDG könnten sich daher als kurzlebig erweisen. Doch angesichts der vielen unterschiedlichen nationalen Vorschriften sind einheitliche Regeln für soziale Plattformen, die ihre Dienste in ganz Europa anbieten, nur zu begrüßen.

**C L I F F O R D  
C H A N C E**

Careers

Wir suchen

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

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

**Was uns auszeichnet**

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

**Schon gewusst?**

Vorausgesetzt werden überdurchschnittliche Studienleistungen / Examina und gute Englischkenntnisse.

**Interessiert?**

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

**[WWW.YOURCAREERSTARTSWITHC.COM](http://WWW.YOURCAREERSTARTSWITHC.COM)**

# Moralisches Handeln von Unternehmen als Teil des Unternehmenserfolgs: das Lieferketten- sorgfaltspflichtengesetz

Foto: AdobeStock/abf

Mit dem neuen „Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz“, umgangssprachlich besser bekannt als „Lieferkettengesetz“, sollen alle an einem Produkt beteiligten Menschen unter akzeptablen, allgemein anerkannten ethischen und wirtschaftlichen Standards an der Wertschöpfung partizipieren können.

Von **Dr. Campos Nave**, Geschäftsführender Partner und Leiter des Geschäftsbereichs Rechtsberatung bei Rödl & Partner, und **Clemens Bauer**, Associate bei Rödl & Partner

**Die gesellschaftliche Verantwortung** von Unternehmen gewinnt zunehmend an Bedeutung und spielt schon heute im Rahmen der sogenannten „Corporate Social Responsibility“ eine entscheidende Rolle bei der nachhaltigen Ausrichtung unternehmerischer Tätigkeit. Denn ausbeuterische, rücksichtslose und umweltzerstörerische Herstellungs- und Beschaffungsprozesse werden von einer für diese Angelegenheiten zunehmend sensibilisierten Weltöffentlichkeit nicht nur kritisch beobachtet, sondern immer häufiger auch durch angepasstes Konsumverhalten abgestraft.

Als neuer Meilenstein hat der deutsche Gesetzgeber am 11. Juni 2021 mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz eine gesetzliche Verpflichtung zur Ausgestaltung nachhaltiger Lieferketten beschlossen. Unternehmen werden unter Androhung von Strafe verpflichtet, Maßnahmen einzuführen, die es ermöglichen, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken innerhalb der Lieferkette zu erkennen und zu minimieren. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette müssen die international geltenden Standards zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Einhaltung der Menschenrechte befolgt werden.

## Verantwortung der Unternehmen für Menschenrechtsschutz

Das Lieferkettengesetz geht auf die im Jahr 2011 beschlossenen UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) zurück, die Sorgfaltspflichten von Unternehmen zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards festlegen und dabei von drei maßgebli-

chen Säulen ausgehen: Der Pflicht der Staaten, Menschenrechte zu schützen (I), der Pflicht der Unternehmen, die Menschenrechte zu respektieren (II), und das Recht auf Wiedergutmachung im Falle erlittener Menschenrechtsverletzungen durch wirtschaftliche Akteure (III). Diese Leitlinien bieten einen Bezugsrahmen für die Regulierung der wirtschaftlichen Tätigkeit insbesondere international tätiger Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette „vom Rohstoff zum Endprodukt“ und bilden den Ausgangspunkt für das deutsche Lieferkettengesetz.

## Pflicht zur Einführung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Der Schutz der Menschenrechte in globalen Lieferketten soll durch die Umsetzung bestimmter Sorgfaltspflichten gewährleistet werden. Der Gesetzgeber verlangt konkret, Missstände frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. Hierfür ist eine umfassende Risikoanalyse sowie aufeinander aufbauende und miteinander verknüpfte Präventions- und Abhilfemaßnahmen wie die Einrichtung eines Risikomanagementsystems vorgesehen. Auf deutsche Unternehmen wächst in Folge der Druck, sich mit Strategien zur Vermeidung von Menschenrechtsverstößen und Umweltskandalen in ihrer Lieferkette auseinanderzusetzen. Berater können hierbei als Erfolgsbegleiter unterstützen. Mit Blick auf die vielfältigen und für Unternehmen oft schlecht greifbaren Anforderungen, stellt die Umsetzung einer erfolgreichen Nachhaltigkeitsstrategie in der Wertschöpfungskette ein attraktives Tätigkeitsfeld für Rechtsanwälte im internationalen Umfeld dar.



Erfahren Sie mehr über  
Ihre Karriere bei OPPENLÄNDER auf  
[www.oppenlaender.de/karriere](http://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](mailto:koppe@oppenlaender.de) +49 711 601 87-160  
Dr. Florian Schmidt-Volkmar [schmidt-volkmar@oppenlaender.de](mailto:schmidt-volkmar@oppenlaender.de) +49 711 601 87-262

---



Foto: AdobeStock/malp

# „Fit for law“

## Das Nachhaltigkeitsrecht als neues juristisches Tätigkeitsfeld

Viele Gesetze sind mit dem umfassenden Themenfeld der Nachhaltigkeit beschäftigt. Doch prinzipiell sollte auch die juristische Tätigkeit in all ihren Erscheinungsformen hinsichtlich dieses Konzepts kritisch reflektiert werden und sich dementsprechend ausrichten.

Von **Dr. Dr. Markus Beham**, LL.M. (Columbia), Akademischer Rat am Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht, Völkerrecht, Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht der Universität Passau und Mitherausgeber der Fachzeitschrift „Nachhaltigkeitsrecht“



### Zeitschrift „Nachhaltigkeitsrecht“

Die juristische Tätigkeit muss nachhaltig werden: Diesen Ansatz verfolgt die neue Zeitschrift „Nachhaltigkeitsrecht“, die eine Plattform für den Austausch und die Auseinandersetzung mit der ganzheitlichen Betrachtung des Rechts als Instrument zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele bietet.

➔ **Weitere Infos unter:**  
<https://bit.ly/3BiDZTU>

### Podcast zum Thema:

➔ <https://podcast.verlagoesterreich.at/episode/1-nachhaltigkeitsrecht>

**Der Begriff** „Nachhaltigkeit“ ist mittlerweile Teil unseres täglichen Sprachgebrauchs geworden. Als „sustainable development“ umfasst der Begriff über die „sustainable development goals“ (SDGs) die komplexen Zusammenhänge zwischen Umweltschutz, wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung.

Auf der europäischen Ebene findet sich mittlerweile ein ambitionierter Nachhaltigkeitsbegriff eigener Prägung: Die Union setzt mit dem „Green Deal“ ein Bekenntnis zur nachhaltigen Kreislaufwirtschaft mit dem Ziel eines klimaneutralen Europas bis zum Jahr 2050. Letztlich ist nicht weniger als eine Neuausrichtung hin zur Kreislaufwirtschaft geplant.

Die Nachhaltigkeit lässt sich als gesellschaftspolitische Leitidee allerdings nur dann verwirklichen, wenn ihr auch der Sprung zum allgemeingültigen, rechtlichen Leitprinzip gelingt. Das Recht kann und wird zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele nur ganzheitlich seine volle Wirkung entfalten. Es ist somit auch nicht mehr genüge getan, dieses bloß entlang der „klassischen“ Linien zwischen öffentlichem Recht und Privatrecht abzugrenzen. Rechtswissenschaft und Praxis sind dazu aufgerufen, ihre Ansätze neu zu denken: als Nachhaltigkeitsrecht. Damit wird dieses auch zu einem neuen juristischen Tätigkeitsfeld.

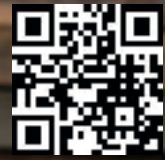
Während das Umwelt-, Energie- und Vergaberecht weiterhin zentrale

Rechtsgebiete zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele bleiben werden, wäre eine Beschränkung darauf zu kurz gegriffen. Das wachsende Phänomen der Klimaklagen demonstriert eindrücklich, wie bereits das allgemeine Zivilrecht über Fragen der Kausalität die Möglichkeiten des Verfahrensausgangs begrenzt. Im Gesellschafts- und Unternehmensrecht bestimmt neben Fragen wie „corporate social responsibility“ bereits deren formelle Ordnungsfunktion über Kontroll- und Transparenzmechanismen den Charakter einer Wirtschaftsordnung. Das (europäische) Bank- und Finanzmarktrecht befasst sich schon länger mit dem steigenden Bedürfnis nach grünen beziehungsweise nachhaltigen Finanzprodukten („sustainable finance“) wie etwa „green bonds“. Während sich das Steuerrecht als offensichtlichstes wirtschaftliches Lenkungsinstrument anbietet, steckt das Strafrecht – als ultimativer Ausdruck gesellschaftlicher Sanktionierung – wohl den äußeren Rahmen für die Nachhaltigkeitsziele ab.

Wie sich die Gesellschaft zunehmend dem Anliegen nachhaltiger Konzepte in allen Lebensbereichen hinwendet, muss auch die juristische Tätigkeit in all ihren Erscheinungsformen kritisch reflektiert werden. Das Nachhaltigkeitsrecht wird damit unweigerlich zur juristischen Kernkompetenz. Der juristische Berufsstand wird seine Tätigkeit in Zukunft daran messen müssen, um auch weiterhin seine gesellschaftliche Funktion zu erfüllen.



# CAREER Venture



Stark im Consulting!



Foto: Privat

# „Die Wahrheit hält die Gesellschaft zusammen“

## Herr Schollmeyer, wie definieren Sie den Begriff Wahrheit?

Die Wahrheit ist eine Feststellung, die frei von Lügen, Verfälschungen und Unrichtigkeiten ist.

## Und gibt es diese eine Wahrheit an sich?

Nein, die gibt es nicht. Aber es gibt Wahrheit, Augenzeugen kennen sie zum Beispiel.

## Ich habe den Eindruck, dass es heute immer schwieriger wird, über Wahrheit zu sprechen, jeder Mensch hat seine eigene Wahrheit.

Es gilt, zwischen Wahrheit und Meinung zu unterscheiden. Beim Austausch von Meinungen fühlen sich Menschen angegriffen und sagen: Das stimmt doch überhaupt nicht. Meinungen können immer stimmen.

## Aber zu was führen Unrichtigkeiten und Lügen?

Lügen spalten die Gesellschaft.

## Muss jeder Mensch damit rechnen, belogen zu werden?

Klar, mehrmals am Tag sogar.

## In Ihrem Buch „Lüg mich nicht an!“ schreiben Sie, dass es für Wahrheit Vertrauen bedarf. Ist Vertrauen dann nicht Naivität?

Wenn ich vertrauen kann, bin ich nie naiv. Nur, wenn ich nicht vertrauen kann, wenn ich nicht erkenne, dass ich belogen werde, bin ich naiv. Naivität wäre es, auf die Richtigkeit der Dinge

zu vertrauen, auf „es wird schon irgendwie werden“.

## Welche Rolle spielt die Wahrheit in der Welt des Rechts?

So gut wie keine. Die Wahrheit interessiert vor Gericht nur die wenigsten Leute. Dort geht es nur darum, das Verfahren abzuschließen, um Prozesseffektivität. Und der erfolgreichste Anwalt ist der, der die Interessen des Mandanten durchsetzt. Ob dies mit einer Lüge geschieht oder nicht, ist vollkommen egal – nirgendwo wird mehr gelogen als vor Gericht. Das Gericht ist ein Ort geworden, an dem sich Menschen auf körperlich gewaltfreie Art ihre Vorteile sichern wollen.

## Wie wichtig ist es aber für den Anwalt, die Wahrheit über seine Mandanten zu kennen?

Dies würde ich als sehr wichtig erachten, da man ansonsten schnell instrumentalisiert wird. Das wäre dann wieder Naivität.

## Aus Ihrer Erfahrung: Ist das Vertrauen zwischen Anwalt und Mandant in der Regel von Beginn an so vertrauensvoll, dass der Anwalt die Wahrheit erfährt?

Das hängt davon ab, wie sich der Anwalt aufstellt. Wenn bei der Annahme des Mandats klargemacht wird, dass Ehrlichkeit erwartet wird und die Konsequenz für Nichtwahrheit die Niederlegung des Mandats bedeuten kann, dann knicken die meisten Mandanten ein und packen aus. Auch durch gutes Zuhören und Hinterfragen kommt man der Wahrheit näher.

**In seinem Buch „Lüg mich nicht an!“** beschreibt der Jurist und Gerechtigkeitsforscher Markus Schollmeyer seine Erfahrungen bei der Wahrheitssuche. Doch er betont, dass es sich dabei nicht um ein Fachbuch für Anwälte handelt. Denn: Ehrlichkeit und Wahrheit würde uns allen ein besseres Leben ermöglichen.

Die Fragen stellte **Christoph Berger**



**Markus Schollmeyer:**  
**Lüg mich nicht an!**  
Kösel Verlag 2021, 16 Euro

Manchmal tun sich aber auch Anwälte leichter, wenn sie davon ausgehen, einen unschuldigen statt den wahren Täter vor sich zu haben.

**In Ihrem Buch gehen Sie auch auf zulässige Lügen im Bewerbungsgespräch ein.**

Vom Bundesarbeitsgericht wurden unzulässige Fragen festgestellt. Der Klassiker: Sind Sie schwanger? Auch eine Schwerbehinderung muss nicht angegeben werden, die Frage danach kann unwahr beantwortet werden. Es sei denn, sie beeinträchtigt die später auszuübende Tätigkeit.

**Wie bewerten Sie demnach die Tatsache, dass das Recht oftmals über der Wahrheit steht?**

Das ist ein grober Fehler. Das Recht hat der Wahrheit zu dienen und zu folgen. Und nicht andersrum.

**Das Finden der Wahrheit ist jedoch äußerst kompliziert. Wie steht sich jeder Mensch selbst beim Finden der Wahrheit im Weg?**

Wenn er nur von sich ausgeht und sich nicht auf sein Gegenüber einlässt. Wer auf der Suche nach der Wahrheit ist, muss erst einmal wissen, wer er selbst ist, ansonsten kommt es zu Verzerrungen. Wer man ist, lässt sich übrigens relativ schnell mit Hilfe des Tests in meinem Buch rausfinden. Denn es ist so: Je ähnlicher mir ein Mensch ist, desto symphytischer ist er mir. Ist mir jemand hingegen unsympathisch, unterstelle ich ihm schnell mal eine Lüge.

**Wie funktioniert die von Ihnen entwickelte BACON-Methode, mit deren Hilfe man der Wahrheit auf die Spur kommen kann?**

Ein Lügendetektor funktioniert, indem er gewisse Werte eines Menschen misst. Verändern sich diese, geht man von Stress aus – und bei einer Lüge hat der Mensch Stress. Der Name meiner Methode resultiert aus „baseline context“. Ich schaue mir also die Basis eines Menschen an, ist er ruhig oder hektisch oder abgeklärt oder introvertiert. Und diese Erkenntnisse vergleiche ich mit dem Verhalten in konkreten Situationen. Man kann ja beobachten und schauen, in welchen Situationen ein Mensch besonders nervös wird, und zu denen kann man nachfragen.

**Und in der gesamtgesellschaftlichen Betrachtung, warum ist die Wahrheit für die Allgemeinheit so wichtig?**

Weil man sie als gemeinsames Fundament für die Einigung der Gesellschaft nehmen und damit der Spaltung entgegenwirken könnte. Der eigene Vorteil und das Verdrehen der Tatsachen sind ja nicht das Ziel des Lebens. Oder anders gesagt: Es gibt Dinge, die über dem eigenen Vorteil stehen. Man muss sich das mal vorstellen. Wegen Lügen wurden schon Kriege begonnen. Lügen führen immer zu Konflikten, und von denen haben wir genug in der Welt. Mit der Wahrheit könnte man die Welt zumindest ein wenig friedlicher und harmonischer gestalten und damit ein besseres Leben für alle ermöglichen. Es geht dabei nicht um neue Umverteilungsmaßnahmen oder finanzielle

Aspekte. Nehmen Sie das Beispiel Mobbing: Diese Art der psychischen Gewalt basiert auch meist auf Lügen.

**Ihr Buch ist demnach ein Plädoyer für mehr Ehrlichkeit?**

Der Arbeitstitel des Buches war „Der Wert der Wahrheit“. Diesen „Wert“ würde ich gerne wieder in Erinnerung bringen. Die Wahrheit hält die Gesellschaft zusammen, die Unwahrheit spaltet sie. Wobei verschwiegene Wahrheit auch unwahr ist.

**Zur Person**

Markus Schollmeyer, geboren 1969, studierte Rechtswissenschaften und Journalismus in Los Angeles, Hamburg und München. Seit 30 Jahren ist er zugelassener Rechtsanwalt und seit 15 Jahren als Coach in München tätig. Seit Gründung seines Instituts für Gerechtigkeitsforschung ist er in Medien und auf Kongressen Redner und Experte zu den Themen Fairness, Gerechtigkeit und soziale Intelligenz. Neben seinen Mitgliedschaften in diversen Vereinen und Verbänden engagiert er sich als (Mit)Gründer zahlreicher Start-ups weltweit. 2019 war er Experte in der Sat-1-Sendung „Ungelogen – das ehrlichste Gespräch“, die den Impuls zum vorliegenden Buch gab.

 [www.markusschollmeyer.com](http://www.markusschollmeyer.com)

# Zwei strikt voneinander getrennte Welten



**Karabo Morake hat zwei Leidenschaften:** das Tanzen und Jura. Und in beiden ist er erfolgreich. Doch verbinden lassen sich diese Leidenschaften nicht, wie er sagt. Vielmehr versucht er, sie strikt voneinander zu trennen.

Aufgezeichnet von **Christoph Berger**

**Dass Karabo Morake** in unterschiedlichsten Welten lebt und arbeitet, verdeutlicht schon die Vielzahl seiner Social Media-Accounts: „Ein Account ist für meine Model- und Influencer-Tätigkeit, einer für mein Leben als Tänzer. Mein LinkedIn-Account dagegen ist professionell auf meine anwaltliche Tätigkeit ausgerichtet“, erzählt er. Die Welten, wie er sagt, seien strikt voneinander getrennt. Das liege an den manchmal ihm gegenüber aufkommenden Vorbehalten: Kann ein hervorragender Tänzer auch ein hervorragender Anwalt sein?

Wenn Karabo dann von seinen Kindheitstagen und seinem Start in Tanzleben erzählt, wird schnell deutlich, dass sein Leben schon lange in voneinander getrennte Bereiche unterteilt ist. Als Elfjähriger begann er in Südafrika zu tanzen. Von morgens bis nachmittags besuchte er die High-School. Dort war er Musterschüler mit besten Noten. Danach ging er täglich ins Tanzstudio, um die unterschiedlichsten Tanzstile zu erlernen: Latein- und Standardtänze oder auch Hiphop. Diese Nachmittage zogen sich meist bis 22 Uhr. Karabo war dabei einer von wenigen Schwarzen, die Tanzschule besuchten vor allem Weiße. Außerdem erzählt er: „Meine Mitschüler sagten, dass nur Mädchen

tanzen.“ Nicht nur der Tag war damit zweigeteilt, sondern auch sein soziales Leben.

## **Meisterhafter Tänzer**

Doch von der Voreingenommenheit seines schulischen Umfelds ließ sich Karabo nicht beirren. Vielmehr entwickelte er eine Leidenschaft und Beharrlichkeit, die ihn sowohl zu einer professionellen Tanzausbildung als auch zu zahlreichen Wettbewerbserfolgen führen sollte: Karabo studierte Tanz am Mmabana Arts Council Institute / Arts School sowie in der südafrikanischen Metropole Kapstadt, er war südafrikanischer Junioren- und Jugendmeister und trat in verschiedensten Fernsehformaten auf. In der Sendung „So you think you can dance“ schaffte er es 2013 in die Top 24, bei den Dance Awards 2016 in Johannesburg wurde er zum besten lateinamerikanischen Tänzer Südafrikas gekürt. Zudem wurde er nach seinem Umzug nach Deutschland auch Meister in Rheinland-Pfalz und Deutschland in Lateinamerikanischem Standardtanz. Und er betreibt seit 2020 eine eigene Tanzschule im rheinland-pfälzischen Konz.

Doch neben dem Tanzen hat Karabo noch eine zweite große Leidenschaft:



Foto: Privat

Die Juristerei. Als seine Eltern sich nach seinem Schulabschluss wünschten, dass er eine „solide“ Ausbildung mit Studienabschluss absolvieren solle – Tanzen sei ja schließlich nur ein Hobby, war für ihn schnell klar, dass dies nur ein Jurastudium sein kann. Aufgrund seiner guten Schulnoten erhielt er ein Stipendium und absolvierte von 2009 bis 2012 in Südafrika ein Bachelor-Studium Law. 2013 erwarb er einen Associate-Abschluss in Law, 2015 Associate-Abschlüsse in Business Rescue Practice und Mediation. Er arbeitete fast fünf Jahre als Junior Legal Account Manager Executive bei einem südafrikanischen Unternehmen für Rechtsschutzversicherungen und noch drei Monate als juristischer Entwicklungsstrategie, wie es auf seinem LinkedIn-Profil heißt. Karabo hatte in Südafrika ein Haus, einen gut dotierten Anwaltsjob und Erfolg beim Tanzen. In beiden Welten hatte er es geschafft. Doch dann kam es 2018 zu einer folgenschweren Begegnung, die ihn zwar nicht sein gesamtes Leben umkrepeln ließ, die aber immerhin den Umzug von Südafrika nach Deutschland nach sich zog: Er lernte seinen heutigen Mann kennen, einen Deutschen, der damals Urlaub in Südafrika machte. Karabo kündigte seinen Job und begann Deutsch zu lernen.

Am Wettbewerb zur nationalen Ausscheidung Mr. Gay World Südafrika nahm er noch teil – mit Erfolg, er wurde zum Sieger gekürt. Doch dann hieß es: Fuß in Deutschland fassen.

#### Erfolg auch in Deutschland

Deutschland gefällt Karabo inzwischen sehr gut. Er mag vor allem das „Durchorganisierte“. Doch eine Hürde brachte der Umzug auch mit sich: Seine südafrikanischen Studienabschlüsse wurden in Deutschland nicht anerkannt. Er brauchte eine Zusatzqualifikation, um zumindest in Deutschland lebende Südafrikaner in Südafrika anwaltlich vertreten zu dürfen. Also belegte er den Kurs „Contract Law“ an der Harvard Law School, den er 2020 erfolgreich abschloss. Bei der Rechtsanwaltskammer Koblenz ist er inzwischen eingetragener Jurist.

„Mein Tag braucht mehr als 24 Stunden, ich weiß nicht, wie ich das alles schaffen“, sagt Karabo lachend. Denn als wären die Berufe als professioneller Tänzer mit eigener Tanzschule und als Anwalt nicht schon genug, ist er auch als Model und Influencer erfolgreich. Über 10.000 Follower weißt sein offizielles Instagram-Profil auf, wo er für große Wäschemarken als Model vor der

Kamera steht. Und einen Mode-Blog gibt es auch. Dass der Tänzer oder das Model Karabo Morake dabei vom Juristen Karabo Morake profitiert oder umgekehrt, dass eine Tätigkeit die andere auf irgendeine Art beeinflusst, schließt Karabo aus: „Die Welten sind klar voneinander getrennt.“ Allerdings scheint es eine Gemeinsamkeit doch zu geben. Nämlich das Streben nach Erfolg. So sagte er in einem Filmbeitrag des SWR über sich: „Ich habe zwei Träume. Ich will eine Kanzlei in Deutschland haben und ich will Weltmeister im Lateinamerikanischen Tanz werden.“

• **Die Tanzschule von Karabo Morake:**  
 • [www.born2dance4ever.de](http://www.born2dance4ever.de)

• **Das Anwaltsprofil von Karabo Morake:**  
 • <https://de.linkedin.com/in/advocate-karabo-morake-ob65obbb>

• **Das Model Karabo Morake bei Instagram:**  
 • [www.instagram.com/karabo\\_morake\\_official](http://www.instagram.com/karabo_morake_official)

• **Das Tanzprofil bei Instagram:**  
 • [www.instagram.com/karabo\\_morake\\_dance](http://www.instagram.com/karabo_morake_dance)



# Gibt es ein Recht auf mobiles Arbeiten?

**In der Pandemie** wurde er für viele Menschen zur Normalität: der Arbeitsplatz Zuhause. Oder das mobile Arbeiten von welchem Ort auch immer. Doch wie geht es mit dem Recht auf beides nach Corona weiter?

Von **Christoph Berger**

Mit dem Auslaufen der Corona-Notbremse endete am 30. Juni 2021 auch die Pflicht für Arbeitgeber, ihren Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen. Allerdings diskutiert nun die Politik darüber, ob es einen rechtlichen Anspruch auf das mobile Arbeiten geben sollte. Eine Frage, deren Antwort für einen Großteil der deutschen Bevölkerung klar zu sein scheint. So sehen laut der aktuellen Randstad-Studie „Employer Brand Research 2021“ 43 Prozent der Befragten das Homeoffice-Angebot als eines der wichtigsten Kriterien bei der Arbeitgeberwahl. „Die Diskussion, ob es ein Gesetz braucht oder nicht, ist schon längst überholt“, sagt Richard Jager, CEO von Randstad Deutschland. „Der deutsche Arbeitsmarkt ist heute vielmehr ein Arbeitnehmermarkt. Wer für neue und bestehende Mitarbeiter\*innen attraktiv bleiben will, lässt sich am besten schnell etwas einfallen.“ So wünsche sich bereits beispielsweise fast jede zweite Frau (47%) die Option auf mobiles Arbeiten. Unter den Männern sind es 40 Prozent. Jager gibt allerdings zu bedenken, dass die Arbeit von Zuhause nicht zu einer steigenden Doppelbelastung für Frauen werden dürfe. Überhaupt sei die Annahme der Homeoffice-Möglichkeit eine Typ-Frage: Mit pauschalen Lösungen würden Arbeitgeber ihren Mitarbeiter\*innen und damit

dem eigenen Unternehmen insgesamt keinen Gefallen tun, führt Jager aus. Das Randstad Arbeitsbarometer aus dem 2. Halbjahr 2020 habe gezeigt, dass 32 Prozent der Deutschen eine Hybrid-Lösung bevorzugen, also das Angebot, sowohl im Büro als auch von Zuhause arbeiten zu können.

Auch Forscherinnen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) und des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung halten ein Recht auf mobiles Arbeiten in Zukunft für notwendig. Nur ein Rechtsanspruch, „der mobile Arbeit legitimiert und normalisiert, holt mobile Arbeit aus der ‚Grauzone‘ der betrieblichen Arbeitsgestaltung“, analysieren Dr. Yvonne Lott, Dr. Elke Ahlers, Dr. Johanna Wenckebach und Dr. Aline Zucco in der Studie „Recht auf mobile Arbeit – warum wir es brauchen, was es regeln muss“. Dr. Johanna Wenckebach, Wissenschaftliche Direktorin des HSI sagt dazu: „Ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit muss nicht nur so ausgestaltet sein, dass es in der Hand der Beschäftigten liegt, diese auch in Anspruch zu nehmen, sondern auch einen eindeutigen gesetzlichen Rahmen schaffen, anhand dessen im Streitfall eindeutig über Rechte oder Ansprüche entschieden werden kann.“ Folgende Aspekte müssten dabei unbedingt geklärt sein, analysieren die Forscherinnen: Mobile Arbeit müsse für die Beschäftigten immer freiwillig sein, sie sollte flexibel, also ohne lange Vorlaufzeiten, genommen und beendet werden können. Ein neues zwingendes Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit müsse das individuelle Recht auf mobile Arbeit flankieren. Hierzu bedürfe es einer Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes. Der Arbeitsschutz, insbesondere die Zeiterfassung, gelte zwar selbstverständlich schon nach heutiger Rechtslage auch bei mobiler Arbeit, dies sollte jedoch gesetzlich klargestellt werden. Des Weiteren müssten Regelungen zum Datenschutz, für den Versicherungsschutz und zur Ausstattung der Arbeitsplätze sowie zur steuerlichen Absetzbarkeit mit einem Rechtsanspruch auf mobile Arbeit einhergehen.



# Jahrbuch Nachhaltigkeit 2021

Nachhaltig wirtschaften: Einführung, Themen, Beispiele

 metropolitan.

[www.metropolitan.de](http://www.metropolitan.de)



metropolitan Verlag



metropolitan Verlag



@met\_verlag



metropolitan Verlag

# Arbeitsrechtliche Konsequenzen gefälschter Bewerbungsunterlagen

In einem aktuellen Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 19. Mai 2020 – 5 Sa 217/19) stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer Anfechtung des Arbeitsvertrags durch die beklagte Arbeitgeberin wegen falscher Angaben in den Bewerbungsunterlagen. Der Kläger hatte im Bewerbungsbogen eine Staatsprüfung angegeben, die er nicht abgelegt hatte, und gefälschte Zeugnisse über die erste und zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Haupt- und Realschulen vorgelegt. Nachdem die Beklagte ein gutes Jahr nach der Einstellung des Klägers herausfand, dass es sich bei den Zeugnissen um Fälschungen handelt, focht sie das Arbeitsverhältnis gemäß § 123 Abs. 1 BGB innerhalb eines Tages wegen arglistiger Täuschung an. Vorsorglich sprach sie eine fristlose und hilfsweise eine fristgerechte Kündigung aus.

## Bereits die Suche nach geeigneten Bewerbern

ist heutzutage schwer genug.

Darüber hinaus haben

Personaler immer wieder

mit falschen Angaben in

Bewerbungsunterlagen

und gefälschten Zeugnissen

zu kämpfen. Welche

arbeitsrechtlichen Maßnahmen

stehen Arbeitgebern zur

Verfügung, wenn ein Bewerber

„manipulierte“ Unterlagen

verwendet?

Von Dr. Kerstin Giehler, Rechtsanwältin |

Associate bei KLIEMT.Arbeitsrecht

Das LAG gab der Beklagten recht. Die wirksame Anfechtung führte zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das LAG führte aus, der Kläger habe die Beklagte durch Vorlage der gefälschten Zeugnisse getäuscht und wahrheitswidrig eine Lehrbefähigung vorgespiegelt, über die er nicht verfüge. Er habe auch arglistig gehandelt. Dies ist der Fall, wenn der Täuschende die Unrichtigkeit seiner Angaben kennt und zumindest billigend in Kauf nimmt, der Erklärungsempfänger könnte durch die Täuschung beeinflusst werden. Zudem sei die Vorlage des Zeugnisses auch kausal für den Abschluss des Arbeitsvertrags gewesen, wobei Mitursächlichkeit ausreiche.

Auf die Frage, ob auch die fristlose Kündigung wirksam gewesen wäre, kam es daher nicht mehr an. In aller Regel stellt jedoch die Vorlage gefälschter Zeugnisse oder eine schriftliche Lüge in den Bewerbungsunterlagen einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB dar, der den Arbeitgeber zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung berechtigt.

Zusammengefasst lässt sich festhalten: Wenn ein Arbeitgeber von der Fälschung eines Zeugnisses erfährt, kann er den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten und/oder dem Arbeitnehmer möglicherweise außerordentlich kündigen. Hierbei sind die gesetzlichen Fristen der § 124 Abs. 1 BGB bzw. § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB einzuhalten. Insbesondere, wenn er eine fristlose Kündigung aussprechen will, muss der Arbeitgeber schnell – innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrundes – reagieren. Zusätzlich kommt unter Umständen ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer in Betracht. Zu einer Rückzahlung der erhaltenen Vergütung kommt es indes nur in Ausnahmefällen.

Sowohl für die Anfechtung als auch für die Kündigung und mögliche Schadensersatzforderungen ist entscheidend, dass dem Arbeitgeber die gefälschten Unterlagen vor der Entscheidung über die Einstellung vorlagen. Ansonsten fehlt es an der erforderlichen Kausalität.

Neben arbeitsrechtlichen Maßnahmen ist die Stellung von Strafanzeige und Strafantrag bei der zuständigen Staatsanwaltschaft möglich. Strafrechtliche Konsequenzen, insbesondere aufgrund des Tatbestands der Urkundenfälschung, sind auch dann möglich, wenn es aufgrund der manipulierten Bewerbungsunterlagen gar nicht erst zum Abschluss eines Arbeitsvertrages kommt.



# KARRIERE ZIEL JURA

**Wir kennen den Weg!**

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

**[www.karriereziel-jura.de](http://www.karriereziel-jura.de)**

# Im Blickpunkt: Das Imposter-Syndrom



Foto: AdobeStock/Rawf8

**Beim Imposter-Syndrom** handelt es sich um regelmäßig auftretende Selbstzweifel und Gefühle von Unsicherheit, die dazu führen, dass wir denken, wir seien nicht gut genug – obwohl ausreichend Beweise das Gegenteil zeigen. Welche Strategien gibt es, diese destruktiven Gedankenmuster zu überwinden?

Von **Larissa Leienbach**  
Business Coach und Diversity-Expertin  
[www.larissaleienbach.com](http://www.larissaleienbach.com)

**Viele Menschen** kennen Angst, Unsicherheit oder Selbstzweifel, besonders in neuen und herausfordernden Situationen; im neuen Job oder zu Beginn eines großen Projekts. Es besteht aber ein Unterschied darin, ob dieses Gefühl nur gelegentlich auftritt oder langfristig die eigene Leistungsfähigkeit und das persönliche Wohlbefinden beeinträchtigt. Im zweiten Fall spricht man vom Hochstapler-Syndrom oder Imposter-Syndrom: der allgegenwärtige Gedanke, dass wir nicht so kompetent oder talentiert sind, wie andere annehmen; dass wir es geschafft haben, unser Umfeld am Arbeitsplatz, Schule oder Universität zu täuschen.

Erstmals wurde dieser Begriff in einer psychologischen Studie von Dr. Pauline Clance und Dr. Suzanne Imes formuliert. Diese Studie untersuchte erfolgreiche berufstätige Frauen, die selbst nicht von ihrer Intelligenz und ihrem Können überzeugt waren und glaubten, ihre Leistungen würden von anderen überschätzt. Obwohl auch Männer am Imposter-Syndrom leiden können, zeigt sich, dass gewisse Merkmale wie Geschlecht oder Herkunft die Wahrscheinlichkeit dafür erhöhen. Grund ist, dass mangelnde Repräsentation das Gefühl von „ich gehöre nicht hierher“ verstärkt. In den in der heutigen Zeit meist vorherrschenden maskulinen Kulturen liegt deswegen die Vermutung nahe, dass beispielsweise Frauen aus ethnischen Minderheiten häufiger vom Imposter-Syndrom betroffen sind.

Es mag zunächst kontra-intuitiv erscheinen, aber tatsächlich lässt sich beobachten, dass je höher die persönliche Kompetenz, desto größer die Chance, dem Imposter-Syndrom zu erliegen. Tatsächlich leiden so genannte „High-Achievers“ am häufigsten unter diesem Übermaß an Selbstzweifeln. Sie haben zwar oft eine ganze Liste von Erfolgen und Fähigkeiten vorzuweisen, typisch ist hier aber das folgende Gedankenmuster: Erfolg ist auf externe Faktoren wie Glück oder Zufall zurückzuführen, Misserfolg wird auf persönliche Unzulänglichkeit zurückgeführt und einzelne Fehler als Versagen auf der kompletten Linie angesehen.

Was kann ich als betroffene Person tun, um das Imposter-Syndrom und Selbstzweifel zu überwinden? Machen Sie sich zunächst bewusst, dass Sie damit nicht alleine sind, - schon dies kann ein Gefühl der Zuversicht hervorrufen. Üben Sie sich in Achtsamkeit gegenüber Ihren Gedanken, negative Selbstgespräche und destruktive Gedankenmuster à la „Ich bin zu nichts nütze“ oder „Nie gelingt mir etwas“ sollten Sie so schnell wie möglich stoppen. Machen Sie sich außerdem Ihre Errungenschaften und erreichten Leistungen bewusst, zum Beispiel durch das Führen eines Erfolgstagebuchs. Seien Sie dabei so spezifisch wie möglich. Komplimente anzunehmen stellt für viele Menschen eine Herausforderung dar: Schnell wird ein Erfolg klein geredet oder die eigene Leistung durch externe Faktoren erklärt. Ein simples „Dankeschön“ als Reaktion ist völlig angemessen.

Es kann sich lohnen, unsere negativen Glaubenssätze zu überprüfen. Typische Überzeugungen wie „ich muss perfekt sein“ oder „ich muss es alleine können“ sind nicht hilfreich. Langfristig geht es darum, eine gesunde Reaktion auf Kritik und Fehler zu entwickeln und nicht „einzufrieren“ und die eigenen Fähigkeiten und eigene Person jedes Mal grundsätzlich in Frage zu stellen. Seien Sie nachsichtig mit sich selbst und lenken Sie den Fokus auf das, was Sie aus der Situation lernen können. Neue Herausforderungen werden immer ein gewisses Maß an Angst oder Spannung erzeugen. Das ist normal und bedeutet nicht, dass wir nicht in der Lage sind, diese Aufgabe zu bewältigen.



## Online MBA-Events im März & Oktober:

Deutschland,  
Österreich, Schweiz

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

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

Powered by 



## Online Master-Messe im März & Oktober:

Deutschland,  
Österreich, Schweiz

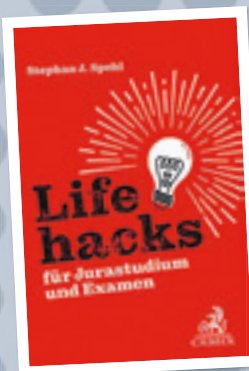
- > Finde dein Masterstudium
- > \$7.0 Mio. Stipendien
- > Gratis CV-Check
- > Beratung zur Studienwahl

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

Powered by 

# Schrift- Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps



## LIFEHACKS FÜR JURASTUDIUM UND EXAMEN

Jurastudierenden bietet das Werk einen Werkzeugkasten für das erfolgreiche Jurastudium und Examen. Statt Alltagsweisheiten enthält es konkrete „tools“ bestehend aus Motivationstricks, Memotechniken und Routinen. Neben dem allgemeinen Teil verraten 37 junge erfolgreiche Juristen ihre persönlichen „hacks“, Tricks, Kniffe und Mantras des erfolgreichen Jurastudiums. Ziel des Buches ist es nicht, Abkürzungen aufzuzeigen – harte Arbeit bleibt unerlässlich –, sondern Wege, damit bessere Resultate erzielt werden. Leitschnur aller Autoren ist „hätte ich das nur gewusst, als ich anfang zu studieren“.

Dr. Stephan Spehl: Lifehacks für Jurastudium und Examen. C.H.Beck 2021, 19,80 Euro

## WIE ALLES BEGANN UND WER DABEI UMKAM

Wo endet ein inelbegabter Jurastudent, der an den starren Regelwerken des Gesetzes verzweifelt und beschließt, das Recht selbst in die Hand zu nehmen? In einer Gefängniszelle! Was aber zwischendurch geschieht, ist so unglaublich und derart gnadenlos und witzig erzählt, dass einem die Luft wegbleibt, heißt es in der Buchbeschreibung von Simon Urbans neuem Roman „Wie alles begann und wer dabei umkam“. Bereits als Kind findet der Held der Geschichte zur Juristerei: Er bereitet ein Verfahren gegen seine Großmutter vor, den Drachen der Familie – und verurteilt sie im Wohnzimmer in Abwesenheit zum Tode. Berufung: nicht möglich. Dass ein Jurastudium im beschaulichen Freiburg einem solchen Charakter nicht gut bekommt, ahnt man schnell. Auch hier kann er die Finger nicht von den Gesetzen lassen, und nimmt das Recht in die eigene Hand. Simon Urban: Wie alles begann und wer dabei umkam. Kiepenheuer&Witsch 2021, 24 Euro



## WEISSE RHETORIK

Manipulieren, behaupten, überreden, einschüchtern - die dunkle Rhetorik kennt viele unsaubere Methoden, um den Gesprächspartner zu überlisten. Aber: Ehrlich währt am längsten! Respektvoller, langfristig erfolgreicher und für alle Beteiligten angenehmer ist die weiße Rhetorik, die mit Argumenten überzeugt. Der renommierte Rhetoriktrainer Wladislaw Jachtchenko zeigt, wie es geht. Denn Menschen zu überzeugen, ist erlernbar. Ob im Beruf oder im Privatleben: Mit Übungen, Checklisten, Tipps und Beispielargumentationen liefert er das nötige Rüstzeug, mit dem wir unsere Überzeugungskraft steigern und in jeder Gesprächssituation ganz ohne manipulative Tricks mit Leichtigkeit überzeugen können.

Wladislaw Jachtchenko: Weiße Rhetorik. Goldman 2021, 10 Euro

## GERECHTIGKEIT ALS FAIRNESS

John Rawls' Buch „A Theory of Justice“ machte den Philosophen 1971 quasi über Nacht weltberühmt: Das Werk gilt seitdem als Klassiker. Grundgedanken seiner Theorie entwickelte Rawls erstmals 1958 in seinem hier zweisprachig und mit ausführlichem Kommentar wiedergegebenen Aufsatz „Justice as Fairness“ (Gerechtigkeit als Fairness). Sind Gerechtigkeit und Fairness dasselbe? Nach Rawls Meinung nicht, denn hat man erst einmal akzeptiert, dass es „um das gegenseitige Anerkennen von Prinzipien durch freie Menschen geht, die keine Autorität gegenüber dem anderen haben“, wird „das Konzept Fairness für das der Gerechtigkeit fundamental“, oder mit anderen Worten: erst die Fairness, dann die Moral.

Rawls, John: Justice as Fairness / Gerechtigkeit als Fairness. Reclam 2020, 6,80 Euro



### DIE KONKRETE UTOPIE DER MENSCHENRECHTE

Überall auf der Welt nehmen Ungleichheit und Armut zu, die Menschenrechte werden mit Füßen getreten. Doch haben sie deswegen keine Bedeutung mehr? Oder muss man sie nur neu und frisch denken, um ihr transformatives Potenzial zu entfalten? Wolfgang Kaleck ist nicht nur der Anwalt von Edward Snowden, sondern war an zahlreichen Strafverfahren u.a. gegen Donald Rumsfeld oder gegen die argentinischen Militärdiktatoren beteiligt. Als Praktiker in weltweiten Kämpfen, auch gegen transnationale Unternehmen, entwirft er jetzt eine neue, eine konkrete Utopie. Er kritisiert den derzeit geläufigen, zu eng gefassten Menschenrechtsbegriff und weitet die Perspektive: durch einen Blick in die Geschichte und durch einen Blick auf verwandte Kämpfe weltweit. Damit nicht immer alles gleich bleibt und sich wirklich etwas ändert.



### RECHT UND SPRACHE IN DER PRAXIS

Juristischer Sprachgebrauch leicht gemacht - so schreiben Sie adressatengerecht, heißt es in der Beschreibung zum Buch „Recht und Sprache in der Praxis“. Es soll Leserinnen und Lesern sprachliches Problembewusstsein vermitteln und sie für ihren alltäglichen Sprachgebrauch sensibilisieren. Neben vielen allgemeinen Ratschlägen geben ausgewiesene Experten Einblick in die „richtige“ Sprache unterschiedlicher juristischer Anwendungsgebiete (Wissenschaft, Gesetzgebung, Vertragsgestaltung, Rechtsberatung, Journalismus). Zahlreiche Übungsbeispiele, ein umfassendes Quellen- und Literaturverzeichnis sowie ein Register runden dieses Lehrbuch ab. Das Buch macht bewusst, dass Sprache das zentrale Werkzeug jeder Juristin und jedes Juristen ist. Ein sorgsamer, reflektierter Sprachgebrauch ist Schlüssel zum Erfolg in Studium und Praxis. Gerald Kohl, Paul Nimmerfall: Recht und Sprache in der Praxis, Utb 2021, 22 Euro



### DIE MÜNDLICHE PRÜFUNG ZUR ZWEITEN JURISTISCHEN STAATSPRÜFUNG

Das Werk enthält eine Reihe von Prüfungssimulationen und -gesprächen. Diese sind in Form von Dialogen gehalten und jeweils Originalprüfungen, die so tatsächlich im Examen gelaufen sind. Sie sind umfangreich mit Anmerkungen, Empfehlungen, Vorbereitungs- und Verhaltensanregungen versehen. Neben dem Prüfungsgespräch wird auch auf den Aktenvortrag eingegangen und es sind die Prüfungsordnungen aller Bundesländer berücksichtigt. Rhetorische Übungen werden jeweils im Buch gekennzeichnet und als Video online zum Ansehen angeboten. Tobias Dallmayer, Silke Glossner, Christine Haumer, Holger Krätzschel: Die mündliche Prüfung zur Zweiten Juristischen Staatsprüfung, C.H.Beck 2021, 35,90 Euro



### INFORMATION ALS INFRASTRUKTUR

Informationen des öffentlichen Sektors bilden einen wichtigen Einsatzfaktor für datenbasierte Dienste und maschinelles Lernen. Diese nutzt man im Alltag häufig, ohne es zu merken, etwa in digitalen Stadtplänen, Wetter-Apps oder Simulationen über Infektionsverbreitung. Dass Informationen des öffentlichen Sektors so weit wie möglich zugänglich und nutzbar sind, ist für den Wohlstand und die Stabilität einer freiheitlichen Gesellschaft wesentlich. Doch welche Regeln sollen hierfür gelten? Heiko Richter konzipiert Informationen des öffentlichen Sektors als »Infrastruktur«. Hierfür vereint er die öffentlich-rechtlichen Regelungen der Informationsweitergabe, das EU-Wettbewerbsrecht sowie das Immaterialgüterrecht in einem übergreifenden Infrastrukturansatz. Auf dessen Grundlage lassen sich Ordnungsrahmen für Informationen des öffentlichen Sektors wettbewerbs- und innovationsbezogen weiterentwickeln. Damit schafft der Autor einen neuen Wissens- und Reflexionsstand über die Rolle von Information für Wirtschaft, Gesellschaft und Staat. Die vorliegende Arbeit wurde mit dem Humboldt-Preis 2020 ausgezeichnet. Heiko Richter: Information als Infrastruktur. Mohr Siebeck 2021, 139 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](mailto:germanylegalrecruiting@whitecase.com)

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://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](mailto:personal.mail@arbeitgeber.de)

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)

 **BDA**  
DIE ARBEITGEBER

**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](mailto:jochen.saal@kliemt.de)

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)





**karrierefuehrer-Service:**

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

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

**KÜMMERLEIN**  
Rechtsanwälte & Notare

Messeallee 2  
45131 Essen

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)

**KÜMMERLEIN**  
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

**Linklaters LLP**

Taunusanlage 8  
60329 Frankfurt am Main

Karriere-Website:  
<http://career.linklaters.de/>  
Internet: [www.linklaters.de](http://www.linklaters.de)

**Kontakt**  
Susanne Kiefer  
Recruitment  
Fon: +49 69 71003 495  
E-Mail:  
[recruitment.germany@linklaters.com](mailto:recruitment.germany@linklaters.com)

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)

**Linklaters**

“  
E-Paper, App, Podcasts, Videos?  
Alles rund um die Bewerbung?  
Schauen Sie bei  
[www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)  
”

**karrierefuehrer**

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

# Bookmarks



**Hoffmann Liebs  
Partnerschaft von  
Rechtsanwälten mbB**

---

Kaiserswerther Straße 119  
40474 Düsseldorf

Karriere-Website: [www.hoffmannliebs.de/informationen/karriere](http://www.hoffmannliebs.de/informationen/karriere)  
Internet: [www.hoffmannliebs.de](http://www.hoffmannliebs.de)

**Kontakt**  
**Marcel Kirchhartz**, Rechtsanwalt und Partner, Ansprechpartner Associates  
**Julian Hoff**, Rechtsanwalt und Partner, Ansprechpartner Referendare  
Fon: +49 211-518 82-110  
+49 211-518 82-150  
E-Mail: [marcel.kirchhartz@hoffmannliebs.de](mailto:marcel.kirchhartz@hoffmannliebs.de)  
[julian.hoff@hoffmannliebs.de](mailto:julian.hoff@hoffmannliebs.de)

Ausführliches Firmenprofil unter [www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)



**HOFFMANN LIEBS**  
*Your Partner in Law*

**CMS Deutschland**

---

Lennéstraße 7  
10785 Berlin

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

**Kontakt**  
Frau Dinah Ahad  
Human Resources  
Fon: +49 30 20360 1251  
E-Mail: [karriere@cms-hs.com](mailto:karriere@cms-hs.com)

Ausführliches Firmenprofil unter [www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)



**Weiterbildung Wissenschaft  
Wuppertal gGmbH**

---

Pauluskirchstraße 7  
42285 Wuppertal

Karriere-Website: [www.baubetrieb.de](http://www.baubetrieb.de)  
[www.rem-cpm.de](http://www.rem-cpm.de)  
[www.s-um.de](http://www.s-um.de)

Internet: [www.uni-wuppertal.de](http://www.uni-wuppertal.de)

**Kontakt**  
Katja Indorf  
Studienberatung  
Fon: 0202 4394192  
E-Mail: [indorf@uni-wuppertal.de](mailto:indorf@uni-wuppertal.de)

Ausführliches Firmenprofil unter [www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)



**karrierefuehrer-Service:**

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

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



**CLIFFORD CHANCE**  
Partnerschaft mbB

Junghofstraße 14  
60311 Frankfurt am Main

Karriere-Website:  
<https://careers.cliffordchance.com/germany/home.html>  
Internet: [www.cliffordchance.com/home.html](http://www.cliffordchance.com/home.html)

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

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)

**C L I F F O R D**  
**C H A N C E**

**BEITEN BURKHARDT**  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Lützowplatz 10  
10785 Berlin

Karriere-Website:  
[www.beitenburkhardt.com/karriere](http://www.beitenburkhardt.com/karriere)  
Internet: [www.beitenburkhardt.com](http://www.beitenburkhardt.com)

**Kontakt**  
Pascal Fischer  
Human Resources  
Fon: +49 30 26471-134  
E-Mail: [Pascal.Fischer@bblaw.com](mailto:Pascal.Fischer@bblaw.com)

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)

**BEITEN**  
**BURKHARDT**

“  
E-Paper, App, Podcasts, Videos?  
Alles rund um die Bewerbung?  
Schauen Sie bei  
[www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)  
”

## karrierefuehrer

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



Foto: Fotolia/fotofabrik



Foto: Till Brömer

**Voraussichtlich noch 2021** startet in der ARD die Serie „Legal Affairs“. Grundlage des Plots ist die Karriere des bekannten Medienanwalts Prof. Dr. Christian Schertz, der gleichzeitig auch Mitinitiator und Berater der Serie ist. Der karrierefürer sprach mit ihm über seine Motivation, an der Serie mitzuarbeiten.. Die Fragen stellte **Christoph Berger**

## Prof. Dr. Christian Schertz

..... **Medienanwalt**

**Herr Dr. Schertz, noch dieses Jahr soll die ARD-Serie „Legal Affairs“ starten, an der Sie maßgeblich mitwirken. Wie kam es dazu?**

Ich habe für die ARD vor einiger Zeit einen Dreiteiler über die NSU juristisch betreut. Ich saß damals mit der Fernsehspielchefin des RBB zusammen und fragte sie: „Wieso gibt es keine gute, netflixige deutsche Anwaltsserie, obwohl das in den USA das Format schlechterhin ist?“ Ihre Antwort war sinngemäß, dass das amerikanische Recht und die dortigen Prozesse mehr Dramatisierungen erlauben. Daraufhin ich: „Das gilt aber auch für unseren Bereich. In meinem Geschäft, dem Medienrecht, ist es ein bunter Strauß von Melodien, was ich täglich erlebe: von öffentlicher Vorführung über Stigmatisierung, Skandalisierung etc. Und es geht immer ums Eingemachte, nämlich die Abwägung zwischen Pressefreiheit und dem Schutz des Individuums. Das kann ganz spannend erzählt werden.“ Themen wie „Fake News“ oder „Hate Speech“ brennen zudem auch gesellschaftlich unter den Nägeln. Zusammen mit der Ufa, der Degeto und dem RBB habe ich dann die Serie entwickelt, habe an den Drehbüchern mitgeschrieben, bin Co-Produzent.

**Die Serie ist an Ihre Karriere angelehnt, mit weiblicher Hauptrolle.**

Ich war Ideengeber und es war der Ansatz, die Serie an die Figur Christian Schertz anzulehnen. Um aber doch eine Distanz zu meiner Person, Diversität und Modernität hinzubekommen, haben wir die Protagonistin eine Frau sein lassen.

**Steckt hinter der Serie auch die Idee, den Anwaltsberuf attraktiver darzustellen?**

Natürlich versuche ich, meine Studierenden für das Rechtswissenschaftsstudium zu begeistern. In meinen Vorlesungen sage ich immer: „Ich weiß, das Studium ist hart. Und auch oft sehr trocken. Aber im Beruf ist es das pralle Leben.“ Deswegen ist die Serie bei jungen Juristen hoffentlich auch ein Motivator, diesen Beruf zu ergreifen und die Mühen des Studiums und auch des Referendariats auszuhalten.

**In der Ankündigung zur Serie heißt es, das Ziel von Leo Roth sei es, jeden Fall zu gewinnen. Trifft das auch auf Sie zu?**

Ich bin der Auffassung, dass, wer nicht den Willen zum Sieg und den Willen zum Fall hat, nicht Rechtsanwalt werden sollte. Wenn man nicht diesen Wunsch hat, hält man den Beruf auch überhaupt nicht aus, obwohl es bestimmte Anwaltstätigkeiten gibt, bei denen es nicht um Gewinnen oder Verlieren, sondern um Ausgleich geht.

**Sie stehen mit Ihren Fällen selbst des Öfteren im Rampenlicht. Sind Sie daher selbst auch von den in der Serie angesprochenen Themen betroffen?**

Bei spektakulären Fällen werde ich immer wieder im Netz und öffentlich angefeindet. Zum einen habe ich mir diesbezüglich eine „dicke Haut“ zugelegt, zum anderen gehe ich regelmäßig gegen Diffamierungen, Schmähungen, unwahre Behauptungen und Beleidigungen juristisch vor.

**Zuletzt: Die Serie ist bereits abgedreht, geht die zu Beginn formulierte Idee auf?**

Ja. Die Serie hat einen ganz neuen und spektakulären Look. Sie ist sehr schnell inszeniert, was neue Sehgewohnheiten verlangt, aber gerade auch das junge Publikum sehr ansprechen wird. Ich bin sehr zufrieden, begeistert von dem Ergebnis. Lavinia Wilson hat als Hauptdarstellerin zudem einen hervorragenden Job gemacht. Immer wieder hatte sie sich als Vorbereitung mit mir getroffen und mich auch zum Gericht begleitet.

### ZUR PERSON

Prof. Dr. Christian Schertz studierte Rechtswissenschaften in Berlin und München, das Referendariat absolvierte er in Berlin und New York. Von 1991 bis 1993 arbeitete er in der Rechtsabteilung und in der Intendanz von RIAS Berlin. Sodann war er wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht an der Humboldt-Universität Berlin. Es folgten zahlreiche Lehraufträge an juristischen Fakultäten und Tätigkeiten sowie Partnerschaften in Kanzleien mit dem Schwerpunkt Presse-, Urheber- und Medienrecht. 2005 gründete er gemeinsam mit Simon Bergmann die eigene Kanzlei Schertz Bergmann. Er betreut zahlreiche Unternehmen, Verlage und Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens im Bereich des Presse- und Persönlichkeitsrechts. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die gesamte Bandbreite des Entertainment-Law. Schertz ist zudem Mitherausgeber der Schriftenreihe „Studien zum Medienrecht“ sowie Autor und Co-Autor zahlreicher Fachbücher und -artikel.

 [www.schertz-bergmann.de](http://www.schertz-bergmann.de)



Bei Stellenbesetzungen muss die Qualifikation entscheiden, nicht das Geschlecht. Denn Frauen verdienen die gleichen Karrierechancen wie Männer. Bei Führungspositionen tragen wir dazu bei, indem wir ihre Mindestbeteiligung in Vorständen gesetzlich vorschreiben. Damit mehr Frauen ihren Weg gehen können. Starten Sie durch: mit der **herCAREER!**



**Bundesministerin Christine Lambrecht**  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend &  
Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz sowie Schirmherrin der **herCAREER**

## 16. - 17. September 2021 - MOC, München

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

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



über **60**  
Vorträge & Diskussionen  
im Auditorium



rund **350**  
MeetUps & Talks mit  
Role Models & Insidern



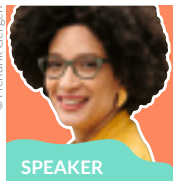
über **225**  
Aussteller:innen &  
Partner:innen



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



**kostenfreie**  
**Anreise** mit FlixBus  
für Studierende\*



**SPEAKER**  
**Kenza Ait Si Abbou**  
Thought leader in Artificial Intelligence, Advisory Board Member, Autorin & Speaker. „Capital“ wählte sie 2020 zu den „Top 40 unter 40“



**SPEAKER**  
**Robert Franken**  
Digitaler Potenzialentfalter, Gründer der Initiative Male Feminists Europe & ehrenamtlicher Botschafter für #HeForShe Dt.



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



**SPEAKER**  
**Fränzi Kühne**  
Mitgründerin, ehem. Geschäftsführerin der TLGG GmbH sowie Aufsichtsrätin, Speaker & Bestsellerautorin



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



**SPEAKER**  
**Dr. Emilia Zenzile Roig**  
Gründerin und Geschäftsführerin Center for Intersectional Justice (CIJ), war Jurymitglied des Dt. Sachbuchpreises 2020, wurde 2020 zum Ashoka Fellow



**SPEAKER**  
**Caterine Schwier**  
Director Business Development & Operations, Hoffmann Eitle Patent- und Rechtsanwälte PartmbB



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

**0,- €**

für ein 1-TAGES-TICKET beim  
Messe-Ticket-Kauf unter  
[her-career.com/ticketshop](http://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](http://her-career.com/FlixBus)

### Ausstellerspektrum:

Arbeitgeber // Netzwerke //  
Existenzgründung // Geld &  
Finanzen // Weiterbildungs-  
angebote // Vereinbarkeit

**herCAREER** JOBMATCH

**Auf Kompetenz und Soft Skills gematcht.**  
Finden, wen Sie suchen!

Jetzt kostenfrei Profil anlegen und matchen lassen  
[www.herCAREER-jobmatch.com](http://www.herCAREER-jobmatch.com)

It's all about

**herCAREER**  
**Voice**  
PODCAST

Jetzt abonnieren!

### Werden Sie Teil der herCAREER-Community

Suchen und finden Sie Sparringspartner unter  
[www.her-career.com/community](http://www.her-career.com/community)

Abonnieren Sie auch den News-Feed und lesen Artikel über Frauen in der Arbeitswelt.

- [herCAREER.de](https://www.facebook.com/herCAREER.de)
- [company/hercareer](https://www.linkedin.com/company/hercareer)
- [#herCAREER](https://twitter.com/her_CAREER_de)
- [#herCAREER](https://www.instagram.com/hercareer)
- [her-career.com/podcast](http://her-career.com/podcast)
- Newsletter abonnieren unter [www.her-career.com/newsletter](http://www.her-career.com/newsletter)

Sponsor

**Deutsche Hochschulwerbung**

Hauptmedienpartner

**emotion** **Frankfurter Allgemeine**

**Startup Valley**

**Uniglobale**



# 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**.