

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen
karrierefuehrer
recht



Vol. 2.2022 09/2022-02/2023
Web: www.karrierefuehrer.de/recht
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
#kf_recht



#kf_recht

Wellbeing

Legal Hybrid

Future Law

Pionierinnen

AssessorBrücke

Herausforderung Digitalisierung

Kanzlei im Metaverse

DSA und DMA

Deutscher Corporate Governance Kodex

Gender Shift

Prof. Dr. iur. Dr. phil. Frauke Rostalski

Universität Köln

Dr. Valesca Molinari

Sunfire

Christian Solmecke

Rechtsanwalt, Buchautor,
Unternehmer und Influencer

Lawyer-Wellbeing-Studie:

Juristen auf dem Weg in die neue Arbeitswelt

Great change is here.

Linklaters



BIST DU BEREIT?

Ein Team von Anfang an.

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



Linklaters
Colleagues of Tomorrow

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

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

Willkommen.

Liebe Leser*innen,

das Anforderungsprofil, mit dem Jurist*innen in ihrem Joballtag konfrontiert werden, ist breit und komplex: Sie sollen meist unter Zeitdruck Rechtsfragen schnell und fundiert bewerten, ihre Mandat*innen entsprechend kompetent und verständlich beraten und ihnen ein Gefühl von Sicherheit vermitteln. Und natürlich deren Interessen erfolgreich vertreten. Hinzu kommen die Herausforderungen der digitalen Transformation, die das juristische Arbeiten sowie den Rechtsmarkt stark verändern. Damit das funktionieren kann, fordert die Branche einen Wandel: Mehr Freiheit durch neue Honorarmodelle, mentale Probleme raus aus der Tabuzone. Das Ziel: den Menschen hinter dem Anwaltsberuf als Ganzes zu betrachten. Damit er, im Sinne des Mandaten, seine beste Leistung abrufen kann.

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

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

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre
Ihr karrierefürher-Team



making of ...



08

Es geht ums Ganze

Die Anforderungen an Wirtschaftsanwälte sind vielfältig und anspruchsvoll. Vor diesem Hintergrund wird oftmals der hinter dem Anwalt existierende Mensch vergessen. Das soll sich ändern, wie erste Stimmen fordern.
#kf_recht



PODCAST-TIPP

#fussnote

In diesem von Rechtsanwalt Dominik Herzog und Martin Fries moderierten Podcast geht es um aktuelle Entwicklungen im rechtlichen Alltag und examensrelevante News im Zivil- und Zivilprozessrecht.

www.fussnote-podcast.de

16

Prof. Dr. iur. Dr. phil. Frauke Rostalski

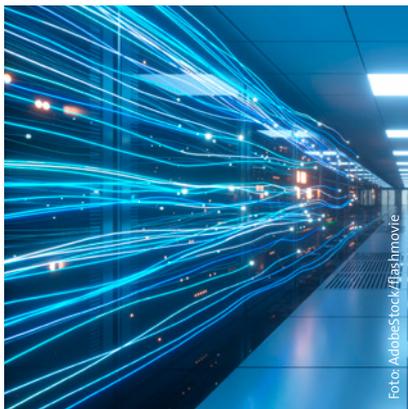
Die Rechts-Ethikerin im Interview:
„Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung sollten sich junge Juristen und Juristinnen grundsätzlich darauf einstellen, in der Arbeitswelt mit KI konfrontiert zu sein.“



20

Herausforderung Digitalisierung

Die Rechtssysteme von Singapur, Kanada und Österreich haben dem deutschen in Sachen Digitalisierung einiges voraus. Was kann hierzulande von den Vorreitern gelernt werden?



BEHIND THE SCENE

Wenn jetzt danach verlangt wird, bei Anwalt*innen auch den Menschen hinter dem Beruf zu sehen – dann stellt sich die Frage, ob dem nicht immer schon so war? Unser Autor André Boße hat bei seinen Recherchen fürs Titelthema festgestellt, dass Jurist*innen gerade in Wirtschaftskanzleien häufig für ihre Performance lebten. Dies ändert sich nun: Das Wohlbefinden gerät in den Fokus. Wohlwissend, dass ein gesunder Körper und Geist Voraussetzungen für eine gute Performance sind.

„ASSESSORBRÜCKE“

Die hessische Justiz steht vor vielfältigen Herausforderungen. Dazu gehört auch die Gewinnung von neuem Personal. Um als attraktiver Arbeitgeber mithalten zu können, sollen Nachwuchskräfte mit der „AssessorBrücke“ die Zeit nach dem Zweiten Juristischen Staatsexamen bis zur Einstellung in den Richterdienst mit einem befristeten Arbeitsvertrag beim Land Hessen überbrücken können. Denn nicht selten komme es bei Bewerbungen für den höheren Justizdienst zu Wartezeiten, die u.a. mit den Terminen des verfassungsrechtlich vorgesehenen Richterwahlausschusses verbunden seien. Diese Wartezeiten würden dazu führen, dass sich freie Assessoren für die freie Wirtschaft entscheiden.

➔ Quelle: <https://hessen.de>

Dossiers:

Transformation der Arbeitswelt

Digitalisierung

Künstliche Intelligenz

Nachhaltigkeit

Frauen in Führung

Weiterlesen unter www.karrierefuehrer.de

WIRTSCHAFTSKANZLEI IM METAVERSE

Im Juli 2022 teilte Gleiss Lutz mit, als erste führende deutsche Wirtschaftskanzlei ein Büro im Metaverse eröffnet zu haben. „Wir beraten unsere Mandanten nicht nur umfassend zu den vielfältigen Rechtsfragen, die in diesem digitalen Raum entstehen, sondern sind dort als Ansprechpartner präsent“, heißt es in der Mitteilung.

Link zum Metaverse-Büro: <https://bit.ly/3yIG772>

ERLEBEN

Der Rechtskommunikationsgipfel ist die jährlich größte Veranstaltung zum Thema Litigation-PR und Kanzlei-PR in Deutschland. Er richtet sich an Unternehmenssprecher, PR-Verantwortliche von Kanzleien, Rechtsanwälte und Behörden-Kommunikatoren. Die Veranstaltung findet am 15. November 2022 in Frankfurt am Main statt.

<https://rechtskommunikationsgipfel.de>



BEYOND:

Die mündliche Prüfung hat einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtnote des ersten Staatsexamens und bietet häufig die Gelegenheit zu einer (deutlichen) Verbesserung. Das Anliegen der Autoren des Skripts „Die mündliche Prüfung im 1. Examen“ besteht darin, Studierenden nach den Examensklausuren möglichst viele Tipps für das erfolgreiche Bestehen der mündlichen Prüfung zu geben. Nicht zu kurz kommt dabei der Aspekt, dass ihr Erfolg nicht nur dem Vorhandensein abstrakten Wissens zuzuschreiben ist, sondern auch von dessen Vermittlung und der eigenen Tagesform abhängt.

Denn den Kandidat*innen wird die Fähigkeit zu juristischem Denken nicht selten in ungewohnter Materie, jedenfalls aber in ungewohnter Atmosphäre abverlangt.

Christian Sommer, Dr. Tobias Langkamp:

Die mündliche Prüfung im 1. Examen.

Alpmann Schmidt 2022, 20,90 Euro

06 kuratiert

08 Top-Thema

Es geht ums Ganze

16 Top-Interview

Unser Gespräch mit Prof. Dr. Dr. Frauke Rostalski, Professorin für Strafrecht, Strafprozessrecht, Rechtsphilosophie, Wirtschaftsstrafrecht, Medizinstrafrecht und Rechtsvergleichung an der Universität Köln. 2020 wurde sie in der Kategorie „Academia & Education“ als European Women of Legal Technology ausgezeichnet.

Special Digitalisierung

20 Herausforderung Digitalisierung

Recht aktuell

22 Gesetze über digitale Dienste und Märkte

24 Eintauchen

Kompass

26 Mehr Anwältinnen, aber die Anwaltschaft schrumpft

Aufsteigen

30 Aufgestiegen zur General Counsel

Dr. Valesca Molinari besetzt seit Januar 2022 die General Counsel-Position bei Sunfire.

Pionierinnen

32 Pionierinnen

Vor 100 Jahren trat das „Gesetz über die Zulassung der Frauen zu den Ämtern und Berufen in der Rechtspflege“ in Kraft.

Arbeitswelt

34 Gender Shift transformiert die Arbeitswelt

38 Nachhaltigkeit ist Top-Thema

40 Pop-Office

Inspiration

42 Schrift-Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps

44 Bookmarks

48 Das letzte Wort hat **Christian Solmecke**

Sein Thema: spannende Rechtsfragen

01 Digitalorial 01 Impressum 02 Inhalt 04 Inserenten



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

Facebook: facebook.com/karrierefuehrer

Twitter: twitter.com/karrierefuehrer

Instagram: instagram.com/karrierefuehrer

Unternehmen

ADVANT Beiten

Advant Beiten



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



CMS Deutschland

Gleiss Lutz

Gleiss Lutz



HOFFMANN LIEBS
Your Partner in Law

Hoffmann Liebs Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

IQB.de

IQB Career Services GmbH

KARRIERETAG
FAMILIENUNTERNEHMEN
Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Karrieretag Familienunternehmen



KLIEMT.Arbeitsrecht

KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

KÜMMERLEIN Rechtsanwälte & Notare

Linklaters

Linklaters LLP



messe.rocks GmbH

CAREER Venture

MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH



PlusPeter GmbH



Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH

WHITE & CASE

White & Case LLP

ADVANT Beiten

YOUR CAREER ADVANTAGE

BEIJING | BERLIN | BRUSSELS | DUSSELDORF | FRANKFURT | FREIBURG | HAMBURG | MOSCOW | MUNICH

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.

Alle Vakanzen finden Sie jederzeit tagesaktuell auf unserer Karriereseite. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Pascal Fischer
Referent Recruiting und HR Development
T: +49 30 26471-134
Pascal.Fischer@advant-beiten.com

[advant-beiten.com/karriere](https://www.advant-beiten.com/karriere)

kuratiert

● Neuer Master „Digitalization & Law“

In fast allen Berufsfeldern führt die zunehmende Bedeutung der Digitalisierung zu neuen juristischen Problemstellungen, die von der allgemeinen juristischen Ausbildung an Universitäten nicht mehr vollständig abgedeckt werden können. Der neue Masterstudiengang „Digitalization and Law“ der Universität Würzburg begegnet dieser wachsenden Fülle juristischer Probleme: Er ermöglicht auf Basis der juristischen Grundausbildung eine detaillierte Spezialisierung. Den Studierenden werden Kenntnisse in IT-Recht, Legal Tech, Künstliche Intelligenz, Informatik und Datenschutzrecht vermittelt. Zielgruppe des drei Semester dauernden Masterstudiums sind Absolventinnen und Absolventen juristischer Studiengänge oder anderer Studiengänge, die juristische Grundkenntnisse vermitteln. Bewerben kann sich, wer über eine mindestens einjährige qualifizierte berufspraktische Erfahrung verfügt. Studiert wird berufsbegleitend in englischer Sprache. Weitere Infos unter: ➔ <https://bit.ly/3afpwzB>

● LL.M. Corporate and Business Law

Die Leuphana Universität Lüneburg bietet mit dem berufsbegleitenden LL.M. Corporate and Business Law ab Oktober 2022 eine Spezialisierungsmöglichkeit für Juristen und Wirtschaftswissenschaftler an. Der Masterstudiengang kombiniert juristisches Fachwissen und ökonomisches Know-how und führt zum anerkannten Titel Master of Laws. Der Studienabschluss liefert gleichzeitig die theoretischen Grundlagen für den Fachanwaltstitel Handels- und Gesellschaftsrecht. Der LL.M.-Abschluss lässt sich berufsbegleitend in drei Semestern erwerben. Das Angebot richtet sich an berufserfahrene Studieninteressierte mit einem abgeschlossenen Studium der Rechtswissenschaften, des Wirtschaftsrechts, der Wirtschaftswissenschaften oder anderer fachnaher Studiengänge. Zu den Studieninhalten zählen unter anderem Wirtschaftsrecht, Gesellschaftsrecht, Handels- und Kapitalmarktrecht sowie Bilanz- und Steuerrecht. Studienbeginn ist zweimal jährlich, jeweils im Oktober und im April. Weitere Infos unter: ➔ www.leuphana.de/professional-school/berufsbegleitende-master-mba/wirtschaftsrecht-llm-studium.html

● Englischsprachiger Masterstudiengang „Comparative Democracy“

Die Krise der Demokratie, der Vertrauensverlust der politischen Institutionen in der Bevölkerung, immer mehr Nicht- und Protestwähler: Die Politikwissenschaft wird mit einer durchgreifenden Krise der Politik konfrontiert. Prof. Julian Garritzmann, der zusammen mit seinen Kolleg:innen aus der Vergleichenden Politikwissenschaft an der Goethe-Universität den neuen Masterstudiengang konzipiert hat, ist überzeugt davon, dass sich die heutigen Studierenden sehr für diese Fragen interessieren. „Junge Leute könnten auch Impulsgeber für ein neues Verständnis von Politik und Demokratie sein“, sagt Garritzmann. Der Masterstudiengang wird als rein englischsprachiger Studiengang in den Gesellschaftswissenschaften angeboten. Er ist empirisch-analytisch angelegt, folgt dabei dem Geiste eines Methodenpluralismus. Weitere Infos unter: ➔ <https://bit.ly/3PcV2o1>

POLITISCH

an der Spitze mitwirken



Als BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände setzen wir uns dafür ein, dass Unternehmen in Deutschland investieren, Innovationen vorantreiben und Arbeits- und Ausbildungsplätze schaffen können. Durch unsere Verankerung in den Betrieben sind wir authentische Stimme der deutschen Arbeitgeber — auch in Europa und weltweit.

Für unser Nachwuchsprogramm suchen wir:

Juristinnen / Juristen (m/w/d) 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 Auslandsstake 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.

Worauf Sie sich freuen können:

- 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 unter www.karriere.arbeitgeber.de.

Rückfragen beantwortet Ihnen

Maria Schimmel | Referat Personal

Telefon: 030 / 2033-1121

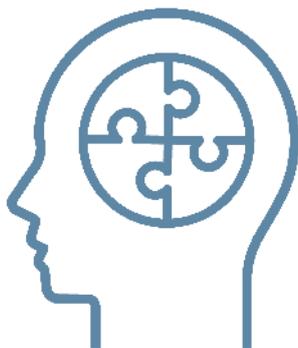




Es geht ums Ganze

Anwält*innen sind gefragt als Anker in der Not, als juristische Ratgeber bei komplexen Fragen und Ruhepol selbst in brisanten Situationen. Hinzu kommen die Herausforderungen der digitalen Transformation, die das juristische Arbeiten sowie den Rechtsmarkt stark verändern. Damit das funktionieren kann, fordert die Branche einen Wandel: Mehr Freiheit durch neue Honorarmodelle, mentale Probleme raus aus der Tabuzone. Das Ziel: den Menschen hinter dem Anwaltsberuf als Ganzes zu betrachten. Damit er, im Sinne des Mandaten, seine beste Leistung abrufen kann.

Ein Essay von **André Boße**



LAWYER WELLBEING: STUDIENERGEBNISSE

Von den vom Liquid Legal Institute für die Studie befragten Anwält*innen berichteten fast 70 Prozent, dass sie in ihrem Berufsleben schon einmal unter von ihrem Beruf verursachten mentalen Problem gelitten hätten. Mehr als 80 Prozent bestätigten, Kolleg*innen zu kennen, die unter mentalen Problemen leiden. Was dagegen nach Aussage der Studienteilnehmer größtenteils fehle, sei eine Hilfsstruktur: Rund 70 Prozent der Befragten gaben an, dass es für sie selbst oder die Kolleg*innen keine Hilfe gegeben habe und das auch kein Frühwarnsystem existiere, das Möglichkeiten aufzeigt, mentale Krisen früh zu erkennen. Eine große Mehrheit der Befragten stimmte zu, dass mentale Probleme nicht nur dazu führten, dass die anwaltliche Performance leide, sondern auch die Führungsqualitäten verringere. Die Studie „Lawyer-Wellbeing – The Silent Pandemic“ steht im Internet kostenlos zur Verfügung.

Link zur Studie: www.liquid-legal-institute.com/workinggroups/lawyer-wellbeing/

Foto: AdobeStock/lovesmask

Im März dieses Jahres gründete sich ein neuer Verband für Jurist*innen: Der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien (BDW) ist ein Zusammenschluss von derzeit 37 größeren deutschen Kanzleien, verbunden durch das Ziel, sich „gemeinsam für die fachlichen, strategischen und zukunftsorientierten Themen dieses wichtigen Segments des Rechtsmarkts in Deutschland einzusetzen“, wie es auf der BDW-Homepage heißt. Wie groß die Marktposition der beteiligten Kanzleien ist, zeigen ein paar Zahlen: Die Mitglieder des BWD erzielen zusammen pro Jahr mehr als zwei Milliarden Euro Umsatz, wichtige Arbeitgeber für Jurist*innen sind die Mitgliedskanzleien auch, insgesamt sind dort rund 5000 Anwält*innen tätig. Ein interessanter Teil der Struktur des Verbandes ist das Advisory Board, dem laut BDW-Homepage führende Jurist*innen angehören, die in Unternehmen angestellt sind: „So stellen wir sicher, dass der BWD immer auch den Blickwinkel der Mandanten berücksichtigt.“

Mehr Freiheit durch Erfolgshonorare

Wie aber ergibt sich dieser „Blickwinkel der Mandanten“ konkret? Der BDW hat gleich zu Beginn seiner Arbeit eine Reihe von Task Forces ins Leben gerufen, die anzeigen, welche Änderungsprozesse die Wirtschaftskanzleien anstoßen wollen. Ein interessanter Punkt ist zum Beispiel der Bereich der „Erfolgshonorare“: Viele Jahre lang war es Rechtsanwält*innen in Deutschland untersagt, Erfolgshonorare zu vereinbaren. Seit dem 1.10.2021 sind diese nun bei Streitwerten von bis zu 2000 Euro erlaubt – Auslöser dieser kleinen Reform ist die steigende Zahl von Legal-Tech-Unternehmen wie Flightright, die dank digitaler Methoden eine Vielzahl von kleinen, fast gleichgelagerten Fällen bearbeiten – und Kunden über risikolose Erfolgshonorare gewinnen.

Der BDW fordert nun, die Idee der Erfolgshonorare weiterzudenken. Geleitet wird die Task Force von Volker Römermann, Honorarprofessor an der Humboldt-Universität Berlin und Vorstand der Wirtschaftskanzlei Römermann. „Wenn wir als junge Anwältinnen und Anwälte aus dem Studium kommen, dann glauben wir, dass wir in diesem Beruf eine Dienstleistung vollbringen. Dann crashen wir in die Wirklichkeit, und es kommen real existierende Mandanten, die fragen: ‚Was ist eigentlich dein Erfolg?‘ Daran messen sie uns, danach wollen sie uns bezahlen“, sagt Volker Römermann in einem Video-

Clip, in dem er das Thema seiner Task Force vorstellt. Das Ziel dieser Untergruppe: eine erfolgsbezogene Vergütung für anwaltliche Tätigkeiten einzuführen – ein Bezahlmodell also, das für die Mandanten der Wirtschaftskanzleien im unternehmerischen Alltag längst Selbstverständlichkeit ist. „Wir müssen hier dem Bedarf und dem Interesse der Mandanten gerecht werden, wir brauchen da mehr Freiheit“, fordert Volker Römermann in seinem Statement.

„Das Ziel des Verbandes: eine erfolgsbezogene Vergütung für anwaltliche Tätigkeiten einzuführen – ein Bezahlmodell also, das für die Mandanten der Wirtschaftskanzleien im unternehmerischen Alltag längst Selbstverständlichkeit ist.“

Neue Position im Markt

Unternehmerisches Denken bei Anwält*innen zählt schon lange zu den zentralen Skills in Wirtschaftskanzleien. Nun sollen weitere Schritte folgen, sie betreffen – wie das Thema Erfolgshonorar zeigt – nun auch die Rahmenbedingungen und Strukturen, in denen die Jurist*innen tätig sind. Das ist unbedingt sinnvoll, denn jede Struktur beeinflusst das Handeln. Mit einer Erfolgshonorierung würde die Arbeit der Wirtschaftsanwält*innen ein gutes Stück weiter in den freien Markt rücken. Erkennbar ist dieser Trend schon jetzt, mit der Folge, dass Skills und Themen auf die Agenda rücken, die bislang in juristischen Tätigkeitsfeldern kaum auf dem Radar stehen und daher an den Universitäten häufig nicht genügend vermittelt werden. Was nicht heißt, dass sie nicht von großer Bedeutung sind. Jedoch wurde kaum über sie diskutiert. Und genau das ändert sich jetzt: Der Job der Jurist*innen in Wirtschaftskanzleien wird nun ganzheitlicher betrachtet.

Mentale Probleme eine stille Pandemie?

Der BDW hat eine weitere Task-Force zu einem Bereich gegründet, den man mit in einer Liste der zentralen Ziele eines erfolgsorientierten Verbands von Wirtschaftskanzleien nicht unbedingt erwartet: Lawyer Wellbeing. Impulsgeber, sich als

Du hast einen arbeitsrechtlichen Schwerpunkt? Super, wir auch.



Wir sind neugierig auf Deine Bewerbung! jochen.saal@kliemt.de
Telefon 0211/88288-168. Unter **kliemt.de** findest Du weitere
Informationen zu unserer Kanzlei.

BDW: VERBAND MIT LEITBILD

Der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BDW) hat sich bei der Gründung im Frühling 2022 ein Leitbild gegeben, das einige bemerkenswerte Aspekte beinhaltet. So stehe er für eine „vielfältige, regelbasierte, weltoffene, verantwortungsbewusste, tolerante und demokratische Zivilgesellschaft und für eine lebendige und leistungsfähige Rechtsstaatlichkeit“ ein. Außerdem beachtet er die „Grundsätze der Diversität“ und betrachtet die nachhaltigen ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) als wesentlichen Bestandteil sowie Richtschnur des Verhaltens. In diesem Sinne positioniert sich der BDW nicht als Lobby-Verband, sondern als gesellschaftlicher Player.

Link zum kompletten Leitbild:

➔ **Quelle:** www.bundesverband-wirtschaftskanzleien.de/leitbild



Foto: AdobeStock/Sentya



Foto: AdobeStock/NAWPX

„Für eigene Ängste, Schwächen, Zweifel, Unsicherheiten bleibt wenig Raum. Mehr noch: Alle diese Aspekte werden weiterhin tabuisiert.“

Verband eingehend mit dem Wohlergehen der Anwaltschaft zu beschäftigen, ist die Studie „Lawyer Wellbeing – The Silent Pandemic“, die in diesem Jahr federführend vom Liquid Legal Institute erstellt wurde, einer interdisziplinären Plattform, der sich für ein neues Denken im Rechtsbereich engagiert. Mentale Probleme bei in Wirtschaftskanzleien tätigen Jurist*innen? „Bist du verrückt – Mental Health ist doch bei Jurist*innen kein Thema!“ – so, oder ähnlich sei häufig die Reaktion gewesen, als die Autoren der Studie ihr Thema benannten. „Mit dieser Haltung steht die Profession nicht allein da. Es ist eine natürliche spontane Reaktion auf die Frage zu einem oft tabuisierten Thema, die einen sehr sensiblen Lebensbereich von hochausgebildeten Expert*innen berührt“, heißt es im White Paper der Studie, das die Studienautor*innen im März 2022 im Magazin „Legal Tech Times“ der Legal-Tech-Plattform Future-Law veröffentlichten. Mentaler Stress ergebe sich für Jurist*innen in

vielen Fällen bereits im Studium: „Selbstdisziplin ist die Kompetenz der Stunde“, so die Autor*innen. Häufig sei man als Einzelkämpfer*in unterwegs, der Druck, eine exzellente Note im Examen zu erzielen, sei allgegenwärtig, da diese „unwiderkürlich über die weitere berufliche Zukunft entscheidet“. Ist die Ausbildung schließlich geschafft, bleibe vom gelernten juristischen Arbeiten, also dem Ansatz, rechtliche Probleme zu erkennen und Lösungen vorzuschlagen, nicht mehr viel übrig. Nun würde der Nachwuchs darauf getrimmt, „auch unter Hochdruck einen ‚kühlen Kopf‘ zu bewahren, Mandanten in kritischen Fragestellungen – zunächst einmal – das Gefühl von Sicherheit zu geben, bei Verhandlungen das Poker Face aufzusetzen und – falls erforderlich – auch mal gegen den eigenen moralischen Kompass zu agieren“, heißt es in der Studie. Jurist*innen sollten also immer einen Ausweg sehen, jederzeit als Ratgeber*in ansprechbar sein und als „Fels in der

ONE STEP AHEAD

Bringen Sie Exzellenz, Neugierde und Ideen mit und lieben Sie die juristische Herausforderung? Wir haben noch Platz für Sie! Ganz gleich ob als Praktikant (m/w/d), Referendar (m/w/d) oder wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w/d) – bei Gleiss Lutz sind Sie von Anfang an Teil Ihres Teams und arbeiten zusammen mit erfahrenen Partnerinnen und Partnern in spannenden Gerichtsverfahren und Projekten und werden individuell gefördert.

Erfahren Sie mehr über unser One Step Ahead Programm – wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

karriere.gleisslutz.com/onestepahead



Dr. Lukas Schultze-Moderow
Partner, Dispute Resolution, Hamburg



BERLIN • DÜSSELDORF • FRANKFURT • HAMBURG • MÜNCHEN • STUTTGART
BRÜSSEL • LONDON • METAVERSE

Gleiss Lutz





SCHLÜSSELJOB IN KANZLEIEN: LEGAL HYBRID

Die international tätige Consulting-Gruppe Henschman aus Belgien berät Anwäl*innen und Kanzleien auf dem Weg, die anwaltliche Arbeit neu zu denken. Digitalisierung ist hier ein Kernthema. Im Henschman-Report „The must have legal tech stack of 2022“ geben Expert*innen Prognosen über die juristische Arbeit der Zukunft ab. In einem Beitrag skizziert der Legal-Tech-Berater Thomas Aertgeerts einige Schlüsselstellen in den Kanzleien der nahen Zukunft. Besonders interessant ist die Position des „Legal Hybrid“: „Keine Technologie, sondern eine Person. Jemand, der die Bedürfnisse von Kanzleien erkennt und die notwendige Technologie anstößt, damit diese erfüllt werden kann. Ohne eine Person mit diesen Skills ist die jeweilige Kanzlei von der Gnade der Software-Entwickler abhängig.“ Sprich: Der „Legal Hybrid“ sorgt dafür, dass Wirtschaftskanzleien die digitale Transformation mit Aufwind bewältigen.

Foto: AdobeStock/Icons-Studio



Foto: AdobeStock/Alex From the Rock

„Wer weiterhin denkt, das Thema Wellbeing dürfe in der harten Arbeitsrealität der Kanzleien keine Rolle spielen, schließlich wisse man als Nachwuchs, in welche Branche man sich begeben, und obendrein sei der Job gut bezahlt, der verkennt die Rolle, die Anwäl*innen heute zu erfüllen haben.“

Brandung zur Verfügung stehen, um Mandant*innen sicher und natürlich möglichst unversehrt durch den juristischen Dschungel zu geleiten, oft in prekären Situationen.“

Digitalisierung kann Stress steigern

Hinzu komme seit einigen Jahren nun noch der Druck sowie die Unsicherheit, die mit der Digitalisierung einhergehen: Steigender Kommunikationsaufwand, gigantische Mengen an Dokumenten und Daten, die von häufig genutzten veralteten IT-Systemen kaum zu bewältigen seien, dazu Themen wie Cyber-Sicherheit und Datenschutz: „Die Digitalisierung ist ein Brandbeschleuniger für die Verschlechterung des Gesundheitszustands“, heißt es in der Studie. Für eigene Ängste, Schwächen, Zweifel, Unsicherheiten bleibe da wenig Raum. Mehr noch: Alle diese Aspekte würden weiterhin tabuisiert. Doch das müsse aufhören, so die Forderung der Studienautor*innen. Schließlich gehe es um „nicht weniger als um den Menschen hinter der Rolle ‚Jurist*in‘ und seine Position in der modernen Arbeitswelt.“

Wer nun auch weiterhin denkt, das Thema Wellbeing dürfe in der harten Arbeitsrealität keine Rolle spielen, schließlich wisse man als Nachwuchs, in welche Branche man sich begeben, und obendrein sei der Job gut bezahlt, der verkennt die Rolle, die Anwäl*innen heute zu erfüllen haben. In seinem Vorwort zur Studie erklärt der Lebenskrisen-Berater Fritjof Nelting, warum es für ihn als Mandanten kein gutes Zeichen sei, wenn sein Anwalt ihm per Mail eine automatische Benachrichtigung mitsamt Entschuldigung schickt: Er sei im Urlaub, sodass es rund zwei Stunden dauern könnte, bis er Zeit für die Antwort habe. „Anwäl*innen besitzen in dieser Gesellschaft eine exponierte und wichtige Position“, schreibt Nelting. „Damit sie ihre Arbeit auf gesunde Weise machen und vielleicht sogar Vorbilder für ein modernes und gut ausbalanciertes Leben werden, sind einige Änderungen notwendig.“ Das sei nicht nur im Sinne der Jurist*innen, sondern auch der Mandanten: „Ein gesunder Anwalt sei das Beste, was einem Mandanten passieren kann“ – und gerade in dieser Zeit, in der es wichtiger denn je sei, „einen resilienten und stabilen Anwalt an der Seite zu haben“.

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=ideoFLFXBJw>



<https://www.youtube.com/watch?v=msb6v5qg55>



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.



Foto: Christine Sommerfeldt

KÜMMERLEIN

RECHTSANWÄLTE & NOTARE

Ihre Ansprechpartnerin:
Anna Meike Reimann
Personalleitung

Messeallee 2
45131 Essen

E-Mail: Karriere@kueimmerlein.de

Tel.: 0201 1756 861

www.kueimmerlein.de

Die Rechts-Ethikerin.

Impfpflicht im Kampf gegen das Coronavirus, drängende Fragen zum Klimaschutz, Folgen des Krieges auf europäischem Boden: Wir leben in einer Zeit, in der Politik und Recht gemeinsam vor der Herausforderung stehen, weitreichende Entscheidungen zu treffen. Als Mitglied des Deutschen Ethikrats beschäftigt sich die Kölner Rechtsprofessorin Prof. Dr. iur. Dr. phil. Frauke Rostalski mit dem komplexen Verhältnis zwischen Ethik, Politik und Recht. Auch ihr zweites Kernthema trifft den Zeitgeist: Die Frage, wie Systeme mit Künstlicher Intelligenz die juristische Arbeit verändern.

Die Fragen stellte **André Boße**.

„Juristisches Arbeiten setzt die Berücksichtigung der
Besonderheiten des Einzelfalls voraus.“

Prof. Dr. iur. Dr. phil. Frauke

Rostalski





„Rechtsanwendung setzt häufig eine umfassende und komplexe Wertung voraus. Dazu ist KI derzeit aber nicht in der Lage.“

Frau Prof. Dr. Dr. Rostalski, wie bewerten Sie in der heutigen Zeit das Verhältnis des Rechts zur Politik: Verstehen Sie es als einen Gegenpol oder sogar als eine Korrektorebene?

Das Verhältnis der beiden Bereiche ist zu komplex, als dass man Recht als bloßen Gegenpol zur Politik beschreiben könnte. Politik bewegt sich in den Bahnen des Rechts: Insbesondere durch unsere verfassungsmäßige Ordnung wird politischem Handeln Schranken gesetzt. Gleichzeitig kommt der Politik eine rechtsgestaltende Funktion zu, so auch wenn sie neue Problemlagen meistern muss. Eine Korrektorebene bieten insbesondere die Gerichte, die politische Maßnahmen auf ihre Rechtmäßigkeit überprüfen. Eben dies ist durch die Gewaltenteilung intendiert.

Welches Verhältnis hat das Recht zur Ethik?

Die Frage betrifft ein altes und viel diskutiertes Problem, nicht nur der Rechtswissenschaft. Nicht zuletzt Kant widmete sich der Frage. Er beschreibt das Recht als die äußeren, zwingenden moralischen Gesetze, während die Ethik innere moralische Verpflichtungen betrifft. Dabei regeln sowohl das Recht als auch die Ethik das Miteinander der Menschen. Ich verstehe das Recht dabei als denjenigen Bereich an gesellschaftlichen Normen, die wir für ein Zusammenleben in Frieden als so

wichtig einstufen, dass sie von staatlicher Seite erzwingbar sein müssen. Ich denke dabei etwa an strafrechtlich geschützte Verhaltensnormen wie das Tötungsverbot oder das Diebstahlsverbot. Das heißt aber nicht, dass die Ethik weniger bedeutsam wäre. Vielmehr ist unser gesamtes Miteinander von moralischen Normen durchdrungen. Es kann immer wieder geschehen, dass das, was wir bislang „lediglich“ dem Bereich der Ethik zugeschrieben haben, aufgrund eines gewandelten Zeitgeistes in seiner Bedeutung wächst und daher zu Recht erhoben wird. Auch im Hinblick auf neue gesellschaftliche Phänomene spielt die Ethik eine große Rolle – wenn es noch kein Recht gibt und wir aus-handeln müssen, wie sich unser Recht etwa in Bezug auf Risiken durch die Digitalisierung gestalten soll.

Das Recht wandelt sich durch die Digitalisierung. Um zunächst auf die Veränderungen in der juristischen Arbeit zu schauen: Welche Chancen bietet Legal Tech?

Legal Tech-Anwendungen können die Rechtsanwendung erleichtern, beispielsweise durch Software, die bei der Sachverhaltserfassung unterstützt und in der anwaltlichen Praxis bereits verwendet wird. Weiterhin können sie Rechtsanwendung transparent machen und gerechtere Ergebnisse fördern. Beispielsweise könnte anhand des Einsatzes

von KI eine Urteilsdatenbank geschaffen werden, die die Strafzumessung vergleichbarer machen kann. Insofern könnte sie einen Gegenpol zu subjektiv eingefärbten Entscheidungen bilden. KI-basierte Verhandlungsaufzeichnungen können die manuelle Protokollierung des Gerichtsverfahrens ersetzen. Legal Tech-Anwendungen wie zum Beispiel ein Vertragsgenerator kann es auch Nicht-Juristen erleichtern, Rechte wahrzunehmen. Gleichzeitig zeigt sich anhand dieses Beispiels bereits ein Risiko von Legal Tech-Anwendungen.

Nämlich?

Aufgrund eines standardisierten Vorgehens könnten gerade die Besonderheiten des Einzelfalles aus dem Blick geraten. Rechtsanwendung setzt häufig eine umfassende und komplexe Wertung voraus. Dazu ist KI derzeit aber nicht in der Lage. Grundsätzlich besteht beim Einsatz von KI zudem die Gefahr, dass der Lernprozess einer KI nicht hinreichend nachvollzogen werden kann, so dass Fehler vielleicht nicht sichtbar werden. Wenn also KI zum Einsatz kommt, ist ein kritischer Umgang mit ihr zwingend erforderlich.

Wo liegt die Grenze dessen, was digitale Technik im Recht leisten kann?

Juristisches Arbeiten setzt die Berücksichtigung der Besonderheiten des Ein-

„Ich bin allerdings nicht der Auffassung, dass eine solche Lücke existiert, denn in jedem Fall hat sich ein Mensch einer Technologie bedient – und ist der Verantwortliche für die damit verbundenen negativen Folgen.“

zelfalls voraus. Aufgrund des hohen Abstraktionsgrads von Rechtsnormen müssen diese ausgelegt werden. Recht verlangt nach einer Abwägung – wir müssen die Gründe ermitteln, die für oder gegen eine bestimmte Entscheidung sprechen. Selbst wenn all dies in Zukunft von einer KI geleistet werden könnte, muss immer auch die Frage beantwortet werden, ob sie diese Aufgabe denn übernehmen soll. Ein anwaltliches Beratungsgespräch hat insbesondere im Strafrecht für den Einzelnen nicht nur die Funktion, Rechtsfragen zu beantworten. Ein Gerichtsprozess soll nicht einfach ein richtiges Ergebnis produzieren, vielmehr dienen Zivil- und Strafprozesse der Kommunikation. Im Hinblick auf das Strafrecht betrifft dies die Kommunikation zwischen dem – potenziellen – Täter sowie der Rechtsgemeinschaft. Dabei wird die Gesellschaft durch den Richter oder die Richterin vertreten. Diese Aufgabe können technische Systeme nicht leisten. Nicht zu vergessen ist, dass trotz aller Bemühungen – etwa zur optimalen Sachverhaltserfassung – immer auch Fehler in Gerichtsverfahren geschehen können. Es bedarf daher verantwortlicher Personen, die Entscheidungen treffen – auch dies kann nicht auf einen „Robo-Judge“ übertragen werden.

Mit Blick auf die digitale Transformation der Gesellschaft: Ist in Ihren Augen die Frage, wer bei Systemen mit Künstlicher Intelligenz die Verantwortung trägt und damit haftet, bereits zufriedenstellend geklärt?

In diesem Kontext wird häufig von einer Verantwortungslücke gesprochen. Damit ist gemeint, dass bei Fehlern der KI-Anwendungen niemand für negative Folgen haftet und damit die Verantwortung trägt. Das Problem resultiert daraus, dass sich die KI eigenständig weiterentwickelt und deswe-

gen „Entscheidungen“ trifft, die für den Anwender oder die Anwenderin nicht immer vorhersehbar sind. Ich bin allerdings nicht der Auffassung, dass eine solche Lücke existiert, denn in jedem Fall hat sich ein Mensch einer Technologie bedient – und ist der Verantwortliche für die damit verbundenen negativen Folgen. Damit dies aber wiederum nicht das Aus für KI-Anwendungen bedeutet, weil sich ihrer aufgrund der Haftungsfolgen nur wenige bedienen möchten, müssen Kriterien für den sicheren und vertrauenswürdigen Einsatz von KI-Systemen erarbeitet werden. Und hier ist in letzter Zeit viel geschehen. Es besteht in der Rechtswissenschaft ein großes Forschungsinteresse im Bereich der Künstlichen Intelligenz.

Welche neuen Job-Profile werden sich im Bereich der fortschreitenden Digitalisierung für die junge Generation der Jurist*innen ergeben?

Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung sollten sich junge Juristen und Juristinnen grundsätzlich darauf einstellen, in der Arbeitswelt mit KI konfrontiert zu sein. Es ist deswegen zu empfehlen, ein gewisses Grundverständnis zu entwickeln. Ferner könnte es in Zukunft notwendig sein, den vertrauenswürdigen Einsatz von KI-Anwendungen zu bewerten, sowohl durch den Anwender und die Anwenderin als auch übergreifend, zum Beispiel durch eine Behörde. Die Digitalisierung wird dazu führen, dass sich die Tätigkeit von Juristen und Juristinnen künftig verändern wird. Viele Aufgaben, die wir schon heute aufgrund ihrer Eintönigkeit eher als lästig empfinden, werden uns Technologieanwendungen abnehmen können. Dies wird dazu führen, dass wir in Teilen unser Berufsbild neu erfinden oder zumindest im Schwerpunkt anders als bislang zuschneiden müssen.

Zur Person

Prof. Dr. iur. Dr. phil. Frauke Rostalski wurde am 6. Januar 1985 in Bad Nauheim geboren. Ihr Studium der Rechtswissenschaften absolvierte sie an der Uni Marburg, von 2009 bis 2014 war sie dort als Wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. 2017 schloss sie ihre Habilitation zum Thema „Der Tatbegriff im Strafrecht“ ab, 2017 promovierte sie zusätzlich im Fach Philosophie. Ihre erste Professur erhielt sie 2018 an der Uni Köln. Im April 2020 wurde sie als Mitglied in den Deutschen Ethikrat berufen, seit 2021 ist sie Mit-Herausgeberin der „Zeitschrift für Digitalisierung und Recht“. Sie ist verheiratet und hat einen Sohn und eine Tochter.

Deutscher Ethikrat

Im Zuge der Corona-Pandemie rückte der Deutsche Ethikrat ins Zentrum der Debatte, weil hier überdisziplinär über die ethischen Auswirkungen politischer Entscheidungen diskutiert wurde. „Der Deutsche Ethikrat beschäftigt sich mit den großen Fragen des Lebens“, heißt es auf der Homepage. Die Mitglieder werden vom Präsidenten des Deutschen Bundestages ernannt, Vorsitzende ist seit 2020 die Medizinethikerin Prof. Dr. med. Alena Buyx. Frauke Rostalski wurde 2020 in das Gremium berufen, kurz nach dem Ausbruch des Coronavirus. Ihre inhaltlichen Schwerpunkte sind rechtliche und ethische Fragen der Fortschritte im Bereich der Medizin und der Biotechnologie, Herausforderungen der digitalen Transformation für Recht und Ethik sowie aktuelle rechtliche und ethische Fragen im Umgang mit der Pandemie.



Herausforderung Digitalisierung

In Deutschland ist viel von der Digitalisierung des Rechtssystems die Rede. Doch noch hinkt man anderen Ländern hinterher. Was getan werden sollte, damit dieser Rückstand verkleinert wird, zeigt eine in diesem Jahr veröffentlichte Studie.

Von **Christoph Berger**

Wenn es um eine digitalisierte Justiz geht, dann ist Singapur derzeit wohl das Maß, an dem es sich zu messen gilt. Zumindest legt das die im Juni 2022 von der Boston Consulting Group, der Bucerius Law School und des Legal Tech Verbands Deutschland veröffentlichte Studie „The Future of Digital Justice“ nahe. Demnach verfügt der südostasiatische Insel- und Stadtstaat über ein einheitliches und lückenloses Online-Fallverwaltungssystem für alle Gerichtsbarkeiten und Beteiligten. Parteien, Anwält*innen, Behörden, Richter*innen und Sachverständige nutzen laut der Studie eine gemeinsame Plattform, auf der sie in Echtzeit miteinander kommunizieren und arbeiten können. Für Anwältinnen und Anwälte bedeutet das, dass sie jederzeit auf ihre Akten zugreifen, Termine für Anhörungen festlegen und an virtuellen Anhörungen teilnehmen können. „Singapur ist ganz klar der Vorreiter in puncto Digitalisierung der Justiz. Eine gemeinsame Plattform für alle Beteiligten eines Gerichtsverfahrens sollte auch das Ziel für Deutschland sein, damit unsere vielen rechtsstaatlichen Errungenschaften auch bei den Rechtsuchenden ankommen“, wird Dirk

Hartung, Executive Director bei der Bucerius Law School und Co-Autor der Studie, in einer zur Studie veröffentlichten Mitteilung zitiert.

Doch noch hinkt man hierzulande den digitalisierten Justizsystemen anderer Nationen – neben Singapur gehören zu den führenden Ländern diesbezüglich auch Kanada, Großbritannien und Österreich – noch deutlich hinterher. Um den Anschluss zu halten, müsse Deutschlands Politik die Strategie im Hinblick auf die Digitalisierung neu ordnen und Tempo aufnehmen. Statt der Entwicklung von Insellösungen brauche es eine systematische Digitalisierung. Nur auf diesem Weg lasse sich die Effizienz und Akzeptanz des Rechtssystems massiv erhöhen. Die partielle Überlastung würde so überwunden und der Zugang zum Recht deutlich verbessert. Doch noch seien hierzulande die eingesetzten technischen Lösungen vergleichsweise wenig vertreten, veraltet und nicht ausreichend nutzerorientiert. Zudem würden sie in den einzelnen Bundesländern, Gerichten und Fachgerichtsbarkeiten uneinheitlich umgesetzt. Doch nicht nur die unzureichende Hardware- und Soft-



Foto: Adobe Stock / flash movie

„Auch eine dem Fortschritt entgegenstehende Mentalität sowie die Angst vor persönlichen Nachteilen bei den Beteiligten **seien für den nur zögerlich fortschreitenden Digitalisierungsgrad mitverantwortlich.**“

und ein zusätzlicher Aufwand durch die Datenerfassung nicht bestätigt. Vielmehr habe die Einführung eines digitalen Fallmanagementsystems inklusive der Erfassung von Leistungsdaten der Gerichte zu einem besseren Verständnis der Bedürfnisse aller Beteiligten sowie zu einer Effizienzsteigerung in der Verwaltung geführt und inzwischen sogar die durchschnittliche Verfahrensdauer verkürzt.

Im Hinblick auf den Föderalismus in Deutschland, der nicht selten als Hindernis für Reformen angeführt wird, erklärt Dr. Philipp Plog, Vorstandsvorsitzender des Legal Tech Verbands Deutschland und Co-Autor der Studie: „Dass eine umfassende Reform auch und gerade in föderalen Systemen gelingen kann, zeigt die Studie anhand eines Projekts in Kanada besonders gut.“ Demnach könne der Föderalismus die Digitalisierung sogar fördern, weil länderspezifische Besonderheiten von Anfang an berücksichtigt werden könnten, führt Plog weiter aus. Das „Civil Resolution Tribunal“ in British Columbia sei möglicherweise das fortschrittlichste Online-Gericht der Welt. Während des gesamten Verfahrens würden alle Interaktionen mit dem Gericht und seinen Systemen vollständig digital erfolgen; das Gericht habe insgesamt fast 20.000 Streitfälle mit einer sehr hohen Nutzerzufriedenheit abgeschlossen – nahezu 85 Prozent, einschließlich der unterlegenen Parteien, würden es weiterempfehlen.

Das Ziel sollte eine führende Rolle sein

In ihrem Fazit stellen die Studienautor*innen fest, dass ein klares Bekenntnis zur Nutzerorientierung, einschließlich moderner Software und Prozessentwicklung sowie die Einführung von Datenanalysen zu den beschriebenen Vorteilen geführt habe. Es sei erkannt worden, dass nicht alleine die Kostenperspektive im Fokus der Bewertung gestanden habe, sondern dass die systemische Digitalisierung vielmehr ein

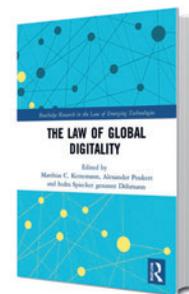
Hebel sei, um die Leistungsfähigkeit der Justiz für Verbraucher*innen und Unternehmen zu erhöhen. Darüber hinaus wurde der Privatsektor stark eingebunden, um von dessen Know-how und Umsetzungsstärke zu lernen.

Deutschland müsse sich daher das Ziel setzen, eine führende Rolle im Bereich der digitalen Justiz zu übernehmen. Inklusiv der entsprechenden Haushaltsmittel von Seiten der Politik, einer Neukonzipierung der Beschaffungsverfahren sowie der Einbeziehung des Privatsektors. Dirk Hartung sagt: „Wenn Deutschland seine derzeitige Digitalisierungsstrategie fortsetzt, werden wir womöglich die nächsten Jahre mit der Digitalisierung bestehender Gerichtsverfahren und der Verbesserung bestehender Lösungen verbringen. Damit sorgen wir aber weder für einen besseren Zugang zum Recht, noch steigern wir die Effizienz oder setzen neue Technologien sinnvoll ein. Weitermachen wie bisher ist daher keine gute Option.“

ware-Infrastruktur werden als zu überwindende Hürden aufgezählt. Auch eine dem Fortschritt entgegenstehende Mentalität sowie die Angst vor persönlichen Nachteilen bei den Beteiligten seien für den nur zögerlich fortschreitenden Digitalisierungsgrad mitverantwortlich. Ganz abgesehen vom bisher zur Verfügung gestellten Budget. „Die Digitalisierung der Justiz hinkt hinter den führenden Ländern hinterher, während die Überlastung der Gerichte, der Kostendruck und die bevorstehende Pensionierungswelle – über 25 Prozent aller Richter*innen werden bis 2030 in den Ruhestand gehen – den Druck zur Modernisierung und Digitalisierung der Gerichte erhöhen“, sagt Dr. Christian Veith, Senior Advisor bei BCG und Co-Autor der Studie.

Systematische Digitalisierung

Das Angst vor eventuellen Nachteilen und föderale Strukturen der Digitalisierung der Justiz nicht entgegenstehen müssen, zeigen in der Studie aufgeführte Beispiele. So hätten sich beispielsweise in Großbritannien anfängliche Bedenken im Hinblick auf eine mögliche Überwachung einzelner Richter*innen



BUCHTIPP

Matthias C. Kettmann, Alexander Peukert, Indra Spiecker gen. Döhmman (Hrsg.): The Law of Global Digitality. Das Buch gibt es in einer Open Access Content-Version unter:

<https://bit.ly/3v6Oubk>

Link zum

„Civil Resolution Tribunal“ in Kanada:
<https://civilresolutionbc.ca>

Die Studie „The Future of Digital Justice“:

<https://on.bcg.com/3RrsOAs>



Foto: AdobeStock/vegetox.com

Gesetze über digitale Dienste und Märkte

Mit zwei neuen Gesetzen, dem „Gesetz über digitale Dienste“ (DSA) sowie dem „Gesetz über digitale Märkte“ (DMA), will die Europäische Union (EU) bei der Wirkung der Technologiebranche auf Gesellschaft und Wirtschaft ansetzen, es sollen klare Normen für Geschäftstätigkeit und Dienstleistungen von Technologieunternehmen festgelegt werden, die mit den Grundrechten und Werten der EU im Einklang stehen.

Von Christoph Berger

Die Kernaussage der beiden Gesetze kann folgendermaßen zusammengefasst werden: Was außerhalb des Internets verboten ist, sollte auch im Internet verboten sein. So verpflichtet das „Gesetz über digitale Dienste“ Anbieter digitaler Dienste wie soziale Medien oder Marktplätze unter anderem dazu, neue Maßnahmen zur Bekämpfung illegaler Online-Inhalte zu entwickeln und eine schnelle Reaktionszeit zu garantieren, die Rückverfolgbarkeit von Händlern auf Online-Marktplätzen zu gewährleisten und diese stärker zu kontrollieren, mehr Transparenz und Rechenschaftspflichten der Plattformen zu schaffen sowie irreführende Praktiken und bestimmte Arten gezielter Werbung zu verbieten. Online-Plattformen und Suchmaschinen mit mehr als 45 Millionen Nutzer*innen müssen außerdem Systemrisiken eindämmen. Dazu gehören die Verbreitung illegaler Inhalte und nachteilige Auswirkungen auf die Grundrechte, Wahlprozesse, geschlechtsspezifische Gewalt oder psychische Gesundheit. Außerdem müssen sie sich von unabhängiger Seite prüfen lassen. Die Plattformen müssen ferner dafür sorgen, dass Nutzer*innen Empfehlungen ablehnen können, die auf der Erstellung von Profilen beruhen. Schließlich müssen sie Behörden und zugelassenen Forscher*innen Zugang zu ihren Daten und Algorithmen gewähren.

Mit dem Gesetz über digitale Märkte werden Vorschriften für Plattformen eingeführt, die im digitalen Sektor als „Torwächter“, sogenannte Gatekeeper,

fungieren. Diese Plattformen haben erhebliche Auswirkungen auf den Binnenmarkt, dienen als wichtiges Zugangstor, über das gewerbliche Nutzer ihre Endnutzer erreichen, und nehmen – derzeit und wahrscheinlich auch künftig – eine gefestigte und dauerhafte Position ein, heißt es von Seiten der Europäischen Kommission. Dadurch könnten sie so mächtig werden, dass sie als private Akteure selbst die Regeln bestimmen und als unumgängliches Zugangstor zwischen Unternehmen und Endnutzern funktionieren könnten. Das „Gesetz für digitale Märkte“ soll verhindern, dass solche Torwächter den Unternehmen und Endnutzern unfaire Bedingungen aufzwingen, und die Offenheit wichtiger digitaler Märkte gewährleisten.

Mit den beiden Gesetzen sind eine ganze Reihe von Neuregelungen verbunden, die Einfluss auf die Bereiche eCommerce, Kartellrecht, Urheberrecht, Datenschutz und AGB haben. Außerdem gilt es, sich nun mit den neuen Spielregeln des DSA auseinanderzusetzen, um sich sorgfältig auf diese vorzubereiten. Dafür bleibt nicht mehr lange Zeit: Nachdem am 5. Juli 2022 das Europäische Parlament den beiden Gesetzen zustimmte, muss nun noch der Rat der Europäischen Union formell zustimmen. Wenn der endgültige Text verabschiedet wird, werden beide Verordnungen nach kurzer Übergangsfrist unmittelbar in allen EU-Staaten gelten. Diese treten vermutlich im Herbst dieses Jahres in Kraft.

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
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

Eintauchen

NACHWEISPFLICHTEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS

Bereits vor mehr als zwei Jahren, am 31. Juli 2019, trat die europäische Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union in Kraft, die bis zum 31. Juli 2022 in nationales Recht umzusetzen war. Ziel dieser Richtlinie ist es im Kern, eine „transparentere und vorhersehbare Beschäftigung“ zu fördern und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu gewährleisten. Der Bundestag hat am 23. Juni 2022 ein Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 in nationales Recht beschlossen, das bereits zum 1. August 2022 in Kraft trat. Von der Beschlussfassung ist vor allem das in der Praxis bislang nicht besonders relevante Nachweisgesetz betroffen. Für die Gestaltung von Arbeitsverträgen hat dies weitreichende Folgen, zumal ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz zukünftig sogar eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit darstellt. Weitere Infos unter: <https://bit.ly/3cvDXQM> und www.noerr.com

NEUE FASSUNG DES DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Am 27. Juni 2022 trat der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner neuesten Fassung in Kraft. Der neue Kodex enthält aktualisierte Grundsätze und erweiterte Empfehlungen für Vorstände und Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen. Nach der jüngsten Reform wird im Kodex ein besonderes Gewicht auf die nachhaltige Unternehmensführung gelegt. Der Vorstand soll die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Chancen und Risiken für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten und in der Unternehmensstrategie und -planung auch ökologische und soziale Ziele berücksichtigen. Weitere Infos: www.dcgk.de

BAYERN MIT BUNDESWEIT ERSTEM DIGITALGESETZ

Der Bayerische Landtag hat am 20. Juli 2022 das Bayerische Digitalgesetz beschlossen, bundesweit das erste seiner Art. Es gliedert sich in drei wesentliche Kernpunkte: Erstens werden in ihm die allgemeinen Ziele und Grundsätze für der Digitalisierung im Freistaat Bayern festgelegt, an denen sich zukünftig die staatlichen Bemühungen orientieren werden. Zweitens sind in ihm die Digitalrechte von Bürgerinnen und Bürgern sowie von den Unternehmen im Freistaat verankert. Dazu gehört beispielsweise der Anspruch auf die Nutzung von digitalen Diensten im Austausch mit Behörden. Und schließlich hilft es den Kommunen durch ein neues Kompetenzzentrum (Anstalt des öffentlichen Rechts) dabei, ihren Bürgerinnen und Bürgern nutzerfreundliche und unkomplizierte digitale Serviceleistungen anzubieten. Weitere Infos unter: www.bayern.de

Wir suchen Menschen, die neue Wege gehen.

Wir bieten Ihnen eine Vielzahl spannender Möglichkeiten und attraktive Karriereperspektiven. Lassen Sie uns Ihre Berufung finden und gemeinsam erfolgreich sein. Werden Sie ein Teil von CMS.



Es ist eine Entwicklung seit 2017, die sich aktuell fortsetzt: Die Anwaltszahlen gehen zurück. Steigende Zahlen werden jedoch bei Anwältinnen sowie den Fachanwältinnen und Fachanwälten verzeichnet. Mit einer klaren Präferenz für eine Fachanwaltschaft.

Von Christoph Berger

„Der Frauenanteil ist in allen Zulassungsarten weiter angestiegen, liegt bei den Syndizi jedoch noch einmal deutlich höher als bei den Einzelzulassungen.“

Mehr Anwältinnen, aber die Anwaltschaft schrumpft

Die Zahl scheint kaum erwähnenswert, und doch ist sie die Fortsetzung eines schon vor fünf Jahren begonnen Trends. Seitdem gehen die Anwaltszahlen in Deutschland zurück. So auch zum letzten Stichtag am 1. Januar 2022. Die 28 Rechtsanwaltskammern in Deutschland verzeichneten zu diesem Datum im Vergleich zum Vorjahr sieben Mitglieder weniger, genau 167.085. Das entspricht einem Rückgang von gerade mal 0,004 Prozent, eine Zahl im Promillebereich. Auch die Anzahl der zugelassenen Rechtsanwält*innen hat um 0,06 Prozent abgenommen und wurde zum Jahresstart mit 165.587 angegeben. So die Zahlen der Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK). Was sich wie Peanuts anhört, wird vom Soldan Institut in einer Langzeitbeobachtung jedoch als Schrumpfungsprozess bezeichnet, der längst nicht mehr nur einer Stagnation gleichzusetzen sei.

Dementsprechend werde es nach Angaben des Instituts auch immer schwieriger, passenden Nachwuchs zu finden. Wobei nun die Gründe für den Rückgang zu untersuchen seien. Auf dem Deutschen Anwaltstag hieß es, dass sich viele Studierende für Studiengänge mit einer wirtschaftsrechtlichen Ausrichtung entscheiden würden. Allerdings würden diese Bachelor- und Masterstudiengänge nicht zum Referendariat befähigen. Ebenso nicht zu einem Anwaltsberuf. Sodass vor diesem Hintergrund nun klar zu kommunizieren sei, dass das Aufgabenfeld von Wirtschaftsanwälten inzwischen sehr breit gefächert sei und viele interessante Aspekte biete. Laut den Zahlen der BRAK haben sich auch die Einzelzulassungen als Rechtsanwältin und Rechtsanwalt sowie die Anzahl der Anwaltsnotare verringert.

Ein Zuwachs wurde hingegen bei den Rechtsanwältinnen festgestellt. Waren im Vorjahr noch 59.466 Rechtsanwältinnen zugelassen, ein Anteil von 35,9 Prozent, sind es 2022 schon 60.057 (36,27%). Überhaupt: Der Frauenanteil ist in allen Zulassungsarten weiter angestiegen, liegt bei den Syndizi jedoch noch einmal deutlich höher als bei den Einzelzulassungen (34,42 %). 44,96 Prozent der doppelt Zugelassenen und sogar 57,7 Prozent der reinen Syndikusrechtsanwälte sind weiblich. Auch die Zahl der Fachanwältinnen und Fachanwälte ist abermals gestiegen. Hier liegt der Frauenanteil bei 32,1 Prozent. Beliebtester Fachanwaltstitel: Arbeitsrecht, gefolgt vom Familienrecht.

28. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands FamilienunternehmerInnen treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre Karriere im Familienunternehmen

Sprechen Sie direkt mit den InhaberInnen und Top-EntscheiderInnen

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter



25. November 2022

Klingenberg am Main

Bewerbungsschluss 17. Oktober 2022

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karriereführer



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz



„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 partnergeführten 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 geliebte 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?



RAOUL MOSEL
Rechtsanwalt – Partner

✉ raoul.mosel@hoffmannliebs.de
☎ +49 211-518 82-149



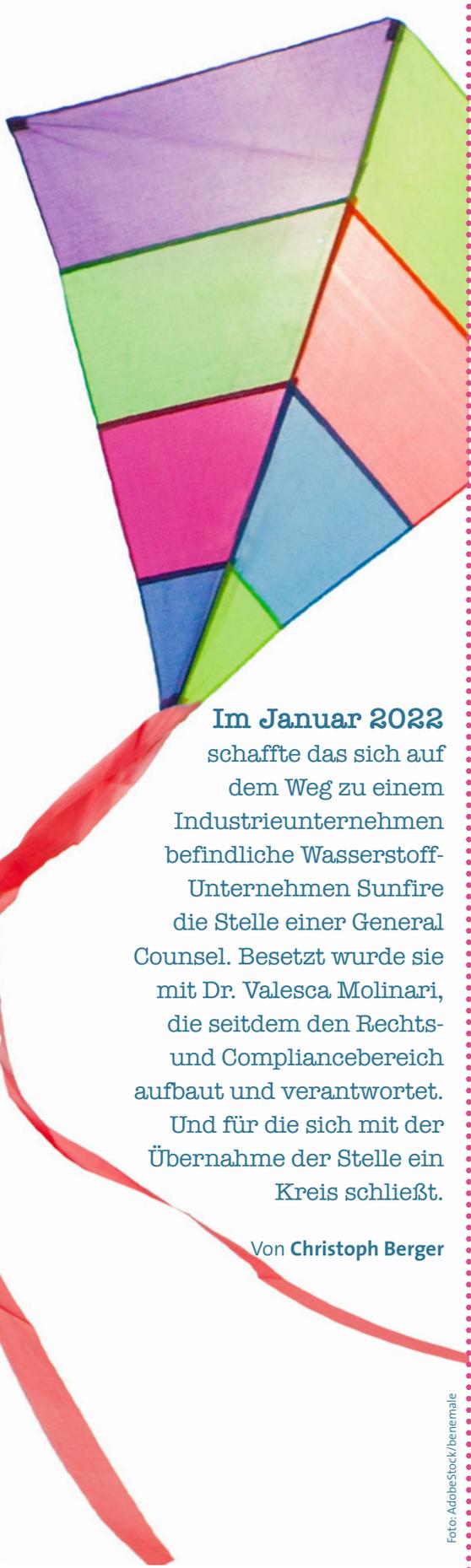
JULIAN HOFF
Rechtsanwalt – Partner

✉ julian.hoff@hoffmannliebs.de
☎ +49 211-518 82-150

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



HOFFMANN LIEBS
Your Partner in Law



Aufgestiegen zur General Counsel

Im Januar 2022 schaffte das sich auf dem Weg zu einem Industrieunternehmen befindliche Wasserstoff-Unternehmen Sunfire die Stelle einer General Counsel. Besetzt wurde sie mit Dr. Valesca Molinari, die seitdem den Rechts- und Compliancebereich aufbaut und verantwortet. Und für die sich mit der Übernahme der Stelle ein Kreis schließt.

Von **Christoph Berger**

Wenn die 37-jährige Dr. Valesca Molinari auf ihr bisheriges Berufsleben blickt, dann ist dies gespickt mit zahlreichen spannenden Stationen: Die promovierte Juristin schloss ihr Studium der Rechtswissenschaften mit den Schwerpunkten Handels- und Gesellschaftsrecht an der Universität Bayreuth mit einer wirtschaftswissenschaftlichen Zusatzausbildung ab, sie absolvierte ein Praktikum bei einem Private Equity Fonds, war Mitgründerin und Gesellschafterin eines Start-ups, später wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Privates Bau- und Immobilienrecht an der Humboldt-Universität zu Berlin. Dort schrieb sie auch ihre Dissertation bevor sie als Rechtsanwältin im Bereich Corporate/M&A bei der internationalen Wirtschaftskanzlei Baker McKenzie in Frankfurt am Main einstieg. „Ich beriet für die Kanzlei Industrieunternehmen bei Transaktionen und Gesellschaftsrecht“, sagt sie.

In dieser Zeit begann sich außerdem ein Wandel der Rechtsbranche anzukündigen: Legal Tech kam langsam im Big Law an – vorerst noch in einer kleinen Bubble mit Meetups. Doch damals begann sich bereits abzuzeichnen, dass Agilität und Entrepreneurship durchaus auch für Großkanzleien interessant sein können. „Für mich war es spannend, diese Themen in einem kleinen Team voranzutreiben und größer zu machen“, erzählt sie. In der Kanzlei stieg sie so zum Co-Head of Innovation and Legal Tech auf, sie war Mitglied der dortigen globalen Coding Strategy-Arbeitsgruppe, initiierte ein Associate Innovation Incubator Programm und agierte als eine der Liaison-Personen des Legal Innovation Hubs RelInvent in Frankfurt. 2019 ging sie außerdem für Baker McKenzie für sechs Monate nach San Francisco, USA, und arbeitete dort im Rahmen eines Secondments beim „Centre for the Fourth Industrial Revolution“ des World Economic Forums

mit. Ihr Fokus lag auf „Future Mobility“. Noch heute erinnert sie sich gerne an das dann folgende Erlebnis: „Das Highlight war schließlich, dass wir im Februar 2020 unsere Ergebnisse in Davos präsentieren konnten.“

Ein Growth-Unternehmen auf dem Weg zum Industriekonzern

Anfang 2022 fügten sich all diese Stationen und Erfahrungen zusammen, wie Valesca Molinari selbst sagt: Sie wurde General Counsel bei Sunfire, einem auf Anlagenbau im Segment des grünen Wasserstoffs spezialisierten Unternehmen. „Wir bauen Elektrolyseure“, erklärt sie. Dabei handelt es sich um Anlagen, in denen mit Einsatz elektrischen Stroms Wasserstoff erzeugt wird. Stammt der genutzte Strom aus erneuerbaren Energien, wird von grünem Wasserstoff gesprochen. Molinari sagt weiter: „2021 lernte ich Sunfire kennen. Ich nahm war, in welcher spannender Phase sich das Unternehmen gerade befand: ein Growth-Unternehmen auf dem Weg zum Industriekonzern.“ Die Industriesparte war ihr aufgrund ihrer Beratungstätigkeit der letzten Jahre bei Baker McKenzie vertraut, die sich nun mit der Dynamik eines schnell wachsenden Unternehmens paarte. Nicht zu vergessen der Purpose: „Zugleich ist grüner Wasserstoff eine Antwort auf die drängendsten Fragen unserer Zeit, um den energieintensiven Industrien bei der Dekarbonisierung zu helfen.“ Industrierfahrung, gesellschaftsrechtliche Kompetenz sowie Erfahrungen in den Bereichen Tech und Prozesse, Legal Management und Legal Operations, dazu die Chance, in einem solchen Umfeld eine Rechtsabteilung aufzubauen und zu leiten: „Die Annahme der Stelle war damit direkt klar“, sagt Molinari. Und fügt an: „Ich habe die Schwerpunkte ja nicht gesetzt, weil ich wusste, dass ich General Counsel bei Sunfire werden möchte. Viele Aufgaben habe ich übernommen, weil sie interessant

oder herausfordernd waren. Als das Angebot von Sunfire kam, dachte ich: Dies möchte ich machen. Natürlich war das nicht geplant.“

Bei Sunfire baut sie seit dem 1. Januar 2022 eine business- und prozessintegrierte Rechtsabteilung auf. Bedeutet: Es braucht rechtliche Lösungen, die nicht nur richtig, sondern auch praktikabel und pragmatisch sind. Dazu gehören es, Risiken aufzuzeigen, bei Business-Entscheidungen zugleich aber auch, Risiken zu bewerten und Lösungswege aufzuzeigen, erklärt sie. Und wird konkreter: „Business-integriert bedeutet, das Geschäft zu verstehen. Der intensive Austausch und eine enge Zusammenarbeit mit den anderen Abteilungen, wie zum Beispiel Finance, Projektmanagement und Sales ist wichtig. So können wir in der Rechtsabteilung die Risiken besser bewerten und gemeinsam mit den Kolleg*innen die für Sunfire passenden Lösungen finden.“ Prozessorientiert bedeutet für sie, dass das Recht sich eingliedert. Dazu sei es wichtig, eng am Business und Produkt zu sein. Legal wird damit zu einem maßgeblichen Stakeholder. Schnittstellenkompetenzen sind dabei ein entscheidender Vorteil, für ihre Position und das gesamte Team sogar ein Muss, wie sie betont.

Der Reiz des Mitgestaltens

Wirkte Molinari Anfang des Jahres noch allein, ist das Legal, Compliance und Contract-Management-Team inzwischen auf drei Personen gewachsen, bis Ende des Jahres sollen es vier sein. „Wir haben so viele Themenfelder, dass es eine der wichtigsten Aufgaben war, ein Team aufzubauen. Und ich bin stolz und glücklich, dass wir als Sunfire in diesem Jahr so tolle und erfahrene Kolleg*innen für die Rechtsabteilung gewinnen konnten“, so Molinari. Zudem sollten Prozesse automatisiert, Standards etabliert, mit Templates gearbeitet und Abstimmungsprozesse mit

Tech-Lösungen vereinfacht werden.

Alles sehr reizvolle Aufgaben:

„Dadurch, dass wir die Abteilung aufbauen, können wir als Legal Team selbst gestalten.“

All die Herausforderungen und Gegebenheiten machen die General Counsel-Position für Valesca Molinari attraktiv: „Ich stehe zu 100 Prozent hinter dem Schritt, hierhergekommen zu sein. Die Aufgaben sind so unfassbar vielschichtig, die Entwicklung so schnell. Das macht die Position spannend – auch, weil ich Veränderungen und Dynamik mag.“



Foto: Privat

„Ich habe die Schwerpunkte ja nicht gesetzt, weil ich wusste, dass ich General Counsel bei Sunfire werden möchte. Viele Aufgaben habe ich übernommen, weil sie interessant oder herausfordernd waren. Als das Angebot von Sunfire kam, dachte ich: Dies möchte ich machen. Natürlich war das nicht geplant.“



Pionierinnen

Am 11. Juli 1922, also vor rund 100 Jahren, wurde das „Gesetz über die Zulassung der Frauen zu den Ämtern und Berufen in der Rechtspflege“ erlassen, am 23. November 1922 trat es in Kraft. Das geschah nicht von selbst, sondern ist von zahlreichen „Vorkämpferinnen“ initiiert und mit auf den Weg gebracht worden. In unserer Pionierinnen-Reihe stellen wir Frauen vor, die daran mitgearbeitet haben, mehr Gleichberechtigung in juristischen Berufen Realität werden zu lassen.

Von **Christoph Berger**

MARIE-ELISABETH LÜDERS (1878-1966) – Politikerin

Marie-Elisabeth Lüders wurde 1912 als erste Frau in Deutschland zum Dr. rer. pol. promoviert. Als eine der ersten beiden Frauen war sie 1909 mittels einer Sondergenehmigung an der Friedrich-Wilhelms-Universität für Nationalökonomie, Geschichte, Philosophie und Jura immatrikuliert worden. Sie war Mitglied der verfassunggebenden Nationalversammlung, des Reichstags und später des Deutschen Bundestags. Bereits 1909 gründete sie den „Verband für handwerksmäßige und fachgewerbliche Ausbildung der Frau“. Die Gleichberechtigung der Frau war ihr immer ein großes Anliegen. Marie-Elisabeth Lüders wirkte maßgeblich am „Gesetz über die Zulassung von Frauen zu den Berufen und Ämtern der Rechtspflege“ mit.

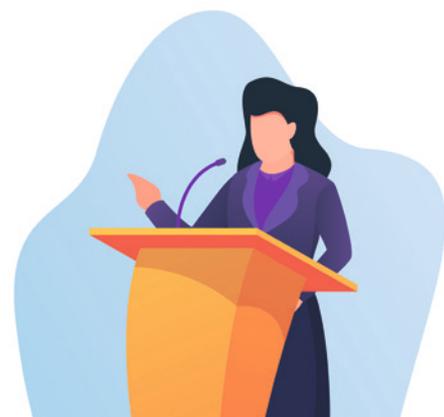


Foto: AdobeStock/MGhozi



Foto: AdobeStock/Rudzhan

MARIA OTTO (1892 – 1977) – Rechtsanwältin

1916 beendete Maria Otto ihr Studium an der Juristischen Fakultät der Universität Würzburg, 1920 wurde sie dort promoviert. Zu Beginn des Jahres 1922 wurde sie zur Zweiten Juristischen Staatsprüfung zugelassen – allerdings unter Vorbehalt, da zu dem Zeitpunkt eine erfolgreiche Prüfung weder zur Berufung in ein Richteramt, noch die Anstellung in einem höheren Amt in der inneren Verwaltung oder des Finanzdienstes berechtigte. Das änderte sich im November 1922 mit in Kraft treten des „Gesetz über die Zulassung der Frauen zu den Ämtern und Berufen in der Rechtspflege“. Anfang Dezember 1922 wurde Maria Otto als erste Rechtsanwältin in Deutschland zur Rechtsanwaltschaft zugelassen.

DR. MARIA JOHANNA HAGEMEYER (1896 – 1991) – Richterin

In Köln geboren, nahm Maria Hagemeyer nach dem Abitur im Jahr 1916 an der Universität Bonn das Studium der Rechtswissenschaften auf. Und dies, obwohl Frauen zu dieser Zeit zum Examen nicht zugelassen waren. Das war erst ab 1919 möglich. Nach Abschluss ihres Studiums wurde sie 1922 mit Bestnote an der Universität Bonn promoviert. Sowohl im Studium als auch im anschließenden Referendariat zeigte sie herausragende juristische Fähigkeiten und Leistungen. Nach dem Referendariat wurde sie zunächst als Assessorin im preußischen Ministerium für Justiz tätig. Im Jahr 1927 wurde sie dann als erste Frau in Preußen zur Amts- und Landgerichtsrätin in Bonn ernannt. Nach dem Ende des 2. Weltkriegs und Entlastung durch den Haupt-Entnazifizierungsausschuss in Bonn wurde Frau Dr. Hagemeyer 1950 für drei Jahre als Referatsleiterin in das Bundesjustizministerium in Bonn abgeordnet. Am 1. Januar 1953 kehrte sie als Landgerichtsdirektorin an das Landgericht Bonn zurück und leitete dort bis zu ihrer Versetzung in den Ruhestand im Jahr 1958 eine Zivilkammer.

MARIA MAGDALENE SCHOCH (1897 – 1987) – Wissenschaftlerin

Magdalene Schoch startete 1916 mit einem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Würzburg und promovierte dort 1920. Nach ihrer Promotion arbeitete sie als Assistentin an der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Hamburg. 1932 wurde sie zur ersten Privatdozentin der rechtswissenschaftlichen Fakultät mit einem einstimmigen Votum ernannt, sie war die erste Frau in Deutschland, die in den Rechtswissenschaften habilitierte. 1937 emigrierte sie wegen des NS-Regimes in die USA, wo sie erst eine Assistentinnen-Stelle an der Harvard University annahm und, nach Annahme der amerikanischen Staatsbürgerschaft, für das Office of Economic Welfare und in der Foreign Economic Administration arbeitete. Später stieg sie bis zur Abteilungsleiterin im US-Justizministerium auf.

PODCAST: „Justitias Töchter“

Sonderfolge 1: „100 Jahre Frauen in juristischen Berufen“ – Auftakt der Sonderreihe und Sonderfolge 2: „100 Jahre Frauen in juristischen Berufen“ – die ersten Juristinnen und ihr Weg in die juristischen Berufe

www.djb.de/veroeffentlichungen/podcast-justitias-toechter



BUCHTIPPS:



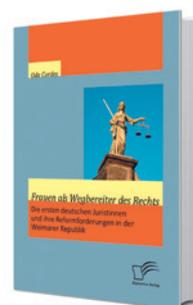
Fabian Michl:

Wiltraut Rupp-von Brünneck (1912–1977). Campus 2022, 39 Euro



Oda Cordes:

Marie Munk (1885–1978). Böhlau 2015, 120 Euro



Oda Cordes:

Frauen als Wegbereiter des Rechts: Die ersten deutschen Juristinnen und ihre Reformforderungen in der Weimarer Republik. Diplomica 2012, 29,50 Euro



Gender Shift

transformiert die Arbeitswelt



Foto: AdobeStock/Robert Kneschke

Zwei Beobachtungen prägen das Thema Frauen und Führung: Zum einen erkennen Trendforscher*innen einen „Gender Shift“, der Rollenzuweisungen auflöst und das Individuum in den Fokus stellt. Andererseits identifizieren Studien eine kommende Generation von „Jungbullen“, deren Narzissmus die Entwicklung von Unternehmen zu blockieren droht. Die Lösung: eine reflektierte, teamorientierte Führungskultur. Ganz selbstverständlich mit Frauen als Garantinnen für Good Leadership.

Von **André Boße**

Trends kommen und gehen. Megatrends hingegen sind gekommen, um zu bleiben. So sehen das die Trendforscher*innen vom Zukunftsinstitut, einem Think-Tank, der die Wirtschaft und Gesellschaft nach Entwicklungen untersucht, die bereits heute absehbar sind und die Zukunft mitbestimmen. Megatrends ließen sich als „Lawinen in Zeitlupe“ beschreiben, heißt es auf der Homepage des von Matthias Horx gegründeten Zukunftsinstituts, denn sie entwickelten sich zwar langsam, seien aber enorm mächtig: „Sie wirken auf alle Ebenen der Gesellschaft und beeinflussen so Unternehmen, Institutionen und Individuen.“

Megatrend Gender Shift

Zwölf solcher Megatrends haben die Zukunftsforscher*innen für ihren „Trendausblick 2022“ definiert, der im Frühjahr veröffentlicht wurde. Einige von ihnen werden seit einigen Jahren konstant genannt: Globalisierung und

Urbanisierung, New Work und Mobilität, Individualisierung und Konnektivität. Hinzu kommen Megatrends, die auf jüngste Entwicklungen reagieren: Sicherheit, Gesundheit oder Neo-Ökologie. Dazu kommt einer, der einen interessanten Namen trägt: Gender Shift. Klar, das Thema ist offensichtlich, aber die meisten Leser*innen des „Trendausblicks 2022“ hätten eher mit einer Bezeichnung wie „Diversity“ gerechnet. Was also hat es mit dem Gender Shift auf sich?

„Das Thema Gender bleibt zentral, wird aber persönlich.“

„Der Megatrend Gender Shift beschreibt sich zunehmend verändernde Rollenmuster und aufbrechende Geschlechterstereotype“, definieren die Trendforscher*innen. Wirtschaft und Gesell-

schaft entwickelten sich hin zu einer neuen Kultur des Pluralismus: „Die tradierten sozialen Rollen, die Männern und Frauen zugeschrieben werden, verlieren ebenso an gesellschaftlicher Verbindlichkeit wie das Geschlecht seine schicksalhafte Bedeutung: Es bestimmt immer weniger über den künftigen Verlauf individueller Biografien.“ Wichtig ist den Trendforscher*innen dabei die dynamische Dimension des Shift-Begriffs: Es sei offensichtlich, dass hier etwas in Bewegung sei. Genauso offensichtlich sei, dass es dabei zu Rückschlägen komme, weil die Polarisierungen zwischen einer „längst etablierten Gleichbehandlung und orthodoxen Traditionalisten und Traditionalistinnen ihren Höhepunkt erreichen“. Kurz: Die Bewegung ist nicht linear progressiv, Backlashes sind ein Teil der Dynamik.

„Die Bewegung ist nicht linear progressiv, Backlashes sind ein Teil der Dynamik.“

Jetzt wird's persönlich

Die Sache ist also ambivalent. Und: Sie ist im Fluss. Der Megatrend Gender Shift verweise auf eine „ständig neu verhandelte Freiheit von festgeschriebenen Geschlechterrollen“, schreiben die Zukunftsforscher*innen. „Immer häufiger werden diese Rollen durchbrochen, die Möglichkeiten der Gestaltung der eigenen Identität vervielfältigen sich.“ Hier findet sich also der Begriff der Vielfalt – jedoch nicht bezogen auf die Besetzung eines Teams, sondern auf die individuelle Identität. „Geschlecht und Identität waren lange Zeit eng verknüpft“, heißt es im Trendreport, heute jedoch verändere sich die gesellschaftliche Wahrnehmung von Geschlecht, was sich bereits in Bereichen wie Marketing oder auch Recruiting zeige: „Angebote und Kommunikation sind gezwungen, sich anzupassen, wenn Menschen sich nicht mehr automatisch über ihr Geschlecht identifizieren.“

Kompliziert wird das Thema, weil diese Entwicklung nicht dazu führt, dass das Thema Gender damit an Bedeutung verliert. Im Gegenteil: Es bleibt zentral, wird

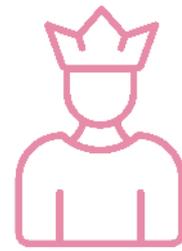
aber persönlich. „Gender Awareness wird damit zum obersten Gebot“, heißt es im „Trendausblick 2022“: „Gender Blind Spots und Gender Biases werden unter dem Druck der Gesellschaft immer weiter aufgedeckt werden.“ Dabei biete der Einsatz von Technologien wie der Künstlichen Intelligenz und Big Data das Potenzial, Vorurteile zu revidieren. Je nach Bereich und Branche werde daher eine „erhöhte Gender-Sensibilität dauerhaft oder mindestens zur Gestaltung eines Übergangs hin zu geschlechtergerechten und -übergreifenden Ansätzen notwendig werden“.

Narzissten in der Führung

Erledigt sich die Problematik also spätestens dann, wenn die alte, männerdominierte Führungsgeneration Platz für eine neue Generation macht, die mit Gender-Sensibilität aufgewachsen ist? Klingt logisch, jedoch verdichten sich die Anzeichen, dass es sich bei der Gender-Problematik in Unternehmen um kein Thema handelt, das sich mit dem Eintritt einer neuen Generation in die Führungsebenen auflösen wird. Im Gegenteil.

„Wirtschaft und Gesellschaft entwickelten sich hin zu einer neuen Kultur des Pluralismus.“

Mitte 2021 sorgte eine Studie zum Thema Narzissmus in Unternehmen für Aufmerksamkeit. Ein Forscher*innen-Team befragte dafür fast 10.000 Personen, darunter mehr als 2500 Führungskräfte. Das Ziel: herauszufinden, wie ausgeprägt narzisstische Eigenschaften sind. Vorgestellt wurde die Studie im Harvard Business Manager-Magazin. „Narzissten handeln rücksichtslos, verfolgen ihre eigenen Ziele, sind manipulativ und gefährden das Unternehmen“, definieren die Autor*innen. Das Ergebnis ihrer Untersuchung fassen sie in wenigen Sätzen zusammen: „Narzissmus ist in Führungsetagen weit verbreitet, viel weiter als in der Gesamtbevölkerung.“ Diese Tendenz habe mit Entwicklungen wie New Work oder anderen modernen Managementmethoden keineswegs abgenommen.



WIE AUF NARZISSTEN REAGIEREN?

In ihrem Artikel „Die Jungbullen kommen“ für das Magazin Harvard Business Manager geben die Autor*innen der Studie Ratschläge an alle Frauen, die es im Unternehmen mit (laut Untersuchung zumeist männlichen) Narzissten zu tun haben: „Nehmen Sie das Verhalten des Narzissten nicht persönlich. Besonders Frauen neigen schnell dazu, den Fehler bei sich selbst zu suchen und das Verhalten eines Narzissten auf sich persönlich zu beziehen. Hier gilt es, Abstand zu nehmen und sich bewusst von diesem Verhalten abzugrenzen. Machen Sie sich klar, dass der Narzisst Minderwertigkeitsgefühle hat, mit denen er nicht umgehen kann. Dadurch disqualifiziert er sich letztendlich selbst.“

IST KI FRAUENFEINDLICH?

Die Künstliche Intelligenz mag grammatikalisch weiblich sein, ihre Kreatoren sind es nicht: Die IT-Branche wird von Männern dominiert, das Karriere Netzwerk LinkedIn zeigte anhand einer Marktanalyse 2021, dass in Deutschland lediglich 21 Prozent aller KI-Talente weiblich sind. Da es Menschen sind, die KI-Systeme entwickeln, bringen sie in diese Technik auch ihre Vorstellungen, Perspektiven und Stereotype ein. „Algorithmen sind nichts Objektives, sondern quasi in Code eingebettete Meinungen und Vorurteile“, schreiben Larissa Ginzinger von der Landesbank Baden-Württemberg und Senior Economist Guido Zimmermann in ihrem Studienpapier „Ist KI frauenfeindlich?“. Wichtig sei es daher, eine größere Diversity bei Entwicklerinnen und Entwicklern zu etablieren: „Bei der Bekämpfung algorithmischer Diskriminierung lautet Vielfalt das Gebot der Stunde.“

GENDER-GERECHTIGKEITS-ZERTIFIKAT

Für Unternehmen wird es immer wichtiger, ihre Aktivitäten in allen Bereichen der sozialen Verantwortung und Nachhaltigkeit offenzulegen. Diese Transparenz ist zum Beispiel zentral für das Thema Recruiting, aber auch für die Attraktivität für Investoren. Das Beratungsunternehmen Edge Strategy bietet eine neuartige Dienstleistung: Es zertifiziert Unternehmen im Hinblick auf die gegebene Chancengleichheit der Geschlechter. Dabei geht es den Consultants nicht nur darum, den Status Quo festzustellen, sondern auch eine Roadmap zu entwickeln, um die Gender-Gerechtigkeit noch zu erhöhen. Die Liste der bereits zertifizierten internationalen Unternehmen findet sich im Internet.

 www.edge-cert.org



Achtung, Jungbullen!

Die Studienautor*innen stellen zudem fest, dass es die Egomane in Unternehmen häufig leicht haben, nach oben zu kommen: „Viele Unternehmen dulden Narzissten und belohnen narzisstische Verhaltensweisen. Sie vermitteln weiterhin falsche Ideale und schaffen damit ein toxisches Arbeitsklima – mit verheerenden Folgen.“ Als „besonders erschreckend“ bezeichnen sie dabei die Erkenntnis, dass der Narzissmus in der jüngeren Generation enorm zunehme: „Junge Menschen weisen die höchsten narzisstischen Werte aller Altersgruppen auf, höher als die Generationen vor ihnen.“ Die Autor*innen verweisen dabei auf eine Titelgeschichte des „Time Magazine“, das bereits vor fast zehn Jahren von der „Me Me Me Generation“ der Millennials geschrieben habe, „auch bekannt als Generation Selfie“.

Ein weiteres Ergebnis der Studie: Männer weisen laut der Studie „in allen Altersgruppen im Durchschnitt signifikant höhere Narzissmuswerte auf als Frauen“. Weshalb die Autor*innen von einem „Jungbullenphänomen“ schreiben. Dieses verschärfe sich vor allem dort, wo Macht gebündelt werde. Zum Beispiel in Führungspositionen. So stiegen in der Studie die ermittelten Narzissmuswerte im Gleichschritt der Karrieren – „die Daten bestätigen die bereits mehrfach nachgewiesene Tatsache, dass Narzissmus in Führungsetagen signifikant häufiger anzutreffen ist als in der allgemeinen Bevölkerung“, heißt es im Text zur Studie im Harvard Business Manager-Magazin. Der Grund: Je höher Manager aufstiegen, desto weniger ehrliches Feedback erhalten sie.

„Wenn die Führungskollegen ebenfalls zu narzisstischem Verhalten neigen – was unsere Daten nahelegen –, gibt es kein Korrektiv. Im Gegenteil: Die anderen Narzissten im Team inspirieren Manager, ihr ungesundes Verhalten beizubehalten oder zu verstärken.“ Die Folge sei ein kollektiver Narzissmus auf Führungsebene, gepaart mit einem Überlegenheitsgefühl als Gruppe.

Gender-Gerechtigkeit als Lösung

Ein solches Verhalten habe nicht nur toxische Auswirkungen auf die Unternehmens- und Arbeitskultur, sondern richte auch wirtschaftlichen Schaden an: Weltweit betrage der Verlust, den Unternehmen 2019 aufgrund betrügerischer Aktivitäten hinzunehmen hatten, 42 Milliarden US-Dollar, schreiben die Studienautor*innen. „Diese Schäden gehen zwar nicht ausschließlich auf narzisstische Führungskräfte zurück, doch spielen diese eine gewichtige Rolle.“ Die Lösung: Wenn solche homogenen Gruppen Narzissmus begünstigen, dann wird dieser von vielfältigen Teams gebremst. Die Studienautor*innen nennen fünf Maßnahmen gegen eine Führungskultur der Jungbullen. Sie lauten: „Keine Egomane einstellen“, „gute Führungsvorbilder finden“, „regelmäßig Feedback einsetzen“, „ein neues Umfeld schaffen“ – sowie: „Frauen als Teil der Lösung begreifen“, denn: „Die zunehmende Beförderung von Frauen kann den ausgeprägten Narzissmus in Führungsetagen zumindest graduell verringern.“

Was sich im Spannungsfeld zwischen Gender Shift und Jungbullen zeigt: Das Thema Frauen in Führungspositionen

erreicht neue Dimensionen. Es geht noch immer um Gender-Gerechtigkeit – und doch auch darüber hinaus. Der Gender-Shift bricht Stereotype und Rollen auf. Im Zentrum steht die Person, nicht die Zuschreibung. Als Gefahr droht dabei ein narzisstischer Backlash: Laut Studie werde er dann eintreten, wenn die narzisstischen Merkmale der jungen (und zumeist männlichen) Generation ungebremst sowie unreflektiert die Führungsebenen dominieren.

„Gender Blind Spots und Gender Biases werden unter dem Druck der Gesellschaft immer weiter aufgedeckt werden.“

Die Lösung für Unternehmen kann nur eine Diversity-Normalität mit starker Feedbackkultur sein. Leadership ist kein Selbstzweck. Leadership dient Teams, in denen verschiedenste Individuen gemeinsame Sache machen. In diesem Spannungsfeld gewinnen daher diejenigen Unternehmen, die diesem Teamwork einen nachvollziehbaren Purpose geben, der über bestimmte Rollen hinaus geht. Und es gewinnen (weibliche wie männliche) Führungskräfte, die diesen Purpose mit unternehmerischem Erfolg verbinden. Was wiederum nur funktioniert, wenn man das Team fördert – und nicht das eigene Ego. Und weil diese Kompetenz bei jungen Frauen im Schnitt nach aktueller Datenlage ausgeprägter zu scheint, heißt die Devise: Frauen in Führungspositionen zu bringen, bleibt die beste Strategie, um den Shift zu gestalten und Jungbullen-Blockaden zu umgehen.

CAREER Venture



Recruiting-Events für Absolventen



Bewirb Dich fürs Consulting!

Von: Christoph Berger
Gesendet: 7. September 2022
An: Juristinnen und Juristen
Betreff: Nachhaltigkeit ist Top-Thema

Liebe Leserinnen und Leser,

laut einer aktuellen Studie beginnen Unternehmen, das Thema Nachhaltigkeit strategisch anzugehen. So wollen sie ihre „Licence to operate“ erhalten, einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen und neue Chancen erschließen.

So haben das Futurist Institute for Sustainable Transformation, das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung und die Unternehmensberatung Bain & Company in einer gemeinsam erstellten Studie herausgefunden, dass es ein neues Top-Thema auf der Agenda der CEOs gibt: die Nachhaltigkeit. Die Digitalisierung verlässt damit die Spitzenposition und wechselt auf Rang 2. Die Studienergebnisse zeigen, dass neun von zehn Top-Führungskräften Nachhaltigkeit in den kommenden fünf Jahren für mindestens genauso wichtig halten wie die Digitalisierung, nahezu die Hälfte erachtet sie sogar als bedeutender. Die Führungskräfte verfolgen dabei das Ziel, ihre Unternehmen klimaneutral zu machen und entlang der drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Soziales und Governance zu transformieren.

Die Studie „Von Haltung zu Handlung: Wie Deutschlands CEOs ihre Unternehmen auf Nachhaltigkeitskurs bringen“ offenbart aber auch einen Zielkonflikt, für den viele der Unternehmenslenker*innen noch keine Lösung gefunden zu haben scheinen: Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit stellt sich für sie noch als ein Gegensatz dar. Doch Bain-Deutschlandchef Walter Sinn ist überzeugt, dass sich dieser Konflikt in den kommenden Jahren auflösen wird: „Etliche Nachhaltigkeitsprojekte gerade im Bereich Umwelt rechnen sich bereits. Und die Wirtschaft steht erst am Anfang der ökologischen Transformation. In Zukunft werden die Kosten für mehr Nachhaltigkeit in vielen Fällen deutlich geringer sein als die Chancen auf zusätzliche Umsätze. Wenn Unternehmen gerade die Dekarbonisierung strategisch klug aufsetzen, werden sich ihnen bereits in dieser Dekade bedeutende Wachstumschancen bieten.“

Nun gelte es vor allem, die entsprechenden Schritte als Teil der Unternehmensstrategie und die Nachhaltigkeitsziele in die operative Steuerung zu integrieren, ergänzt Stefan Wörner, bei Bain verantwortlich für das Thema Sustainability & Corporate Responsibility in der DACH-Region. Dafür sei entschlossenes Handeln gefragt.

Wie sehr das Thema Nachhaltigkeit die Unternehmen beschäftigt, zeigen auch Ergebnisse einer PwC-Studie, nach der weltweit immer mehr Unternehmen einen Chief Sustainability Officer (CSO) ernennen. Diese personelle Verankerung in der obersten Führungsebene zeigt zum einen, wie komplex das ESG-Themenfeld ist – ESG steht für Environmental Social Governance, zum anderen würden CSOs die nachhaltigen Veränderungen in den Unternehmen vorantreiben und die Visibilität und Verbindlichkeit bei dem Thema erhöhen.

Mit herzlichen Grüßen

Christoph Berger

E-Mail für dich

Foto: fotolia/satapatms

Triff attraktive Arbeitgeber auf unseren Karriere-Events für Juristen

Universität Bochum
27.10.2022

Universität Köln
30.11./01.12.2022

Universität Marburg
16.+17.11.2022

Universität Mainz
08.12.2022

Universität Mannheim
27./28.09.2022

Universität Göttingen
06./07.12.2022

Universität Heidelberg
17./18.01.2023

Universität Würzburg
23./24.11.2022

Universität Regensburg
08.11.2022

Juracon München
08.12.2022



Pop-Office...

Carlos Kuchkovsky, Gründer der Firma Remotefulness, rechnet damit, dass viele Unternehmen langfristig gar keine eigenen Arbeitsplätze mehr vorhalten werden und die Mitarbeitenden stattdessen dauerhaft von zu Hause arbeiten. Seine Lösung für die neue Arbeitswelt: Pop-Offices.

Von **Sabine Olschner**

Arbeitsplatz der Zukunft?

Foto: Fotolia/pico

Eine der wenigen guten Folgen der Corona-Pandemie ist die zunehmende Anzahl von Homeoffice-Arbeitsplätzen. Viele Beschäftigte haben es zu schätzen gelernt, ihre Arbeit von zu Hause erledigen zu können. Das hat Folgen für die Unternehmen: „In dem Maße, wie sich Telearbeit durchsetzt, wird es für immer mehr Unternehmen absurd, weiterhin für Büros zu bezahlen, die praktisch leer stehen“, sagt Kuchkovsky.

Er stützt seine Annahme unter anderem auf eine Umfrage der US-amerikanischen Freiberufler-Plattform Upwork unter mehr als 1000 Personalverantwortlichen. Die Studie hat ergeben, dass 40,7 Millionen Amerikaner damit rechnen, ab 2026 remote zu arbeiten – das sind fast 28 Prozent der Befragten. „Es ist eine neue Epoche angebrochen, die auch eine neue Art des Arbeitens mit sich bringt“, ist Kuchkovsky überzeugt.

Fernarbeit hat auf jeden Fall die Art und Weise, wie Teams zusammenarbeiten, verändert. „Es ist nicht dasselbe, ob man von Angesicht zu Angesicht arbeitet oder von unterschiedlichen Orten aus“, so der Unternehmensgründer. „Beschäftigte müssen sich an diese neue Realität anpassen – was nicht immer leicht ist.“ Nach zwei Jahren Pandemie, in denen sich die Fernarbeit konsolidiert hat, gehören seiner Ansicht nach zu den häufigsten Defiziten in Fernarbeitsteams die Erosion der Unternehmenskultur und der Beziehungen, Burnout und psychische Gesundheitsprobleme, mangelnder Teamzusammenhalt, schlechtes Onboarding-, Entwicklungs- und Leistungsmanagement, Schwierigkeiten bei der Anpassung an die Unternehmenskultur, die Visionen und die Ziele des Unternehmens sowie der Verlust von Talenten.

Hier kommt die Firma Remotefulness ins Spiel: „Viele Arbeitgeber haben erkannt, dass es in den Teams wichtig ist, sich von Zeit zu Zeit physisch zu treffen“, erklärt Kuchkovsky. Das verbessere den Teamzusammenhalt, die Produktivität, die Motivation und das Vertrauen der Mitarbeitenden. Doch wo treffen, wenn Büros, wie wir sie kennen, im Begriff sind zu verschwinden? Für diese Zwecke bietet das Start-up seinen Kunden Pop-Offices an: Orte, an denen die Teams für einige Zeit zusammen arbeiten und lernen können. Neben den Arbeitsplätzen will Remotefulness auch Weiterbildungen zu Wissensgebieten anbieten, die die Welt verändern: etwa zur Zukunft der Arbeit, nachhaltigem Wandel oder neuen 4.0-Technologien.

„Der Vorteil für die Unternehmen: Sie verbessern die Produktivität ihrer Beschäftigten sowie die Unternehmenskultur und sparen gleichzeitig Kosten ein. Zwei oder drei Retreats pro Jahr sind günstiger als die Kosten für Büros in verschiedenen Ländern der Welt“, sagt Kuchkovsky. Vor allem Unternehmen aus den Bereichen Deep Tech, Fintech und Nachhaltigkeit spricht er mit seinem Angebot an sowie andere, die für neue Ansätze offen sind. Der Gründer ist überzeugt: Fernarbeit ist nicht mehr rückgängig zu machen. Und die Arbeitgeber erkennen, dass sie ihren Mitarbeitenden mehr Flexibilität bieten müssen, wenn sie sie an sich binden wollen. „Mehr Freiheiten bei der Wahl der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, weniger Emissionen, Einsparen von Zeit und Geld – es gibt aus unserer Sicht viele Argumente, die für ein dauerhaftes Remote-Modell sprechen“, so Kuchkovsky.



STUDY
TOGETHER

Join the largest global student community.

Study together online and say goodbye
to your lack of motivation.

+ 675.000 members

+ 60.000 online



Join for free!
studytogether.com



Supportive community
Mental **breaks** with
meditation videos
Helpful **events &**
discussion rounds
Tutor Channels

Schrift- Sätze

Kultur-, Buch- und Linktipps



DIGITALISIERUNG UND ARBEITSRECHT

Der „Grimm/Singraven, Digitalisierung und Arbeitsrecht“ beinhaltet die wichtigsten Trends der digitalen Transformation im Personalbereich – praxiserprobte Formulare, Muster und Vertragsklauseln zu jedem Komplex inklusive. Insgesamt behandelt das Werk in 29 Kapiteln alle wichtigen Trends, die sich im Zuge der digitalen Transformation für den Personalbereich ergeben. Ausgangspunkt ist dabei jeweils ein Sachproblem, in der Regel eine Umsetzungsherausforderung der Personalabteilung, und keine Rechtsfrage. Dr. Detlef Grimm, Dr. Jonas Singraven: Digitalisierung und Arbeitsrecht. Otto Schmidt 2022, 99 Euro.

KRIMINALROMAN: VIRAL. BLUTRAUSCH

Eine Mordserie erschüttert eine deutsche Großstadt. Leichen von jungen Frauen tauchen an unterschiedlichen Fundorten auf. Der Gerichtsmediziner macht eine grausige Feststellung: Den Frauen wurden mit chirurgischer Genauigkeit große Mengen Blut abgenommen. Die Polizei steht vor einem Rätsel. Wer steckt hinter den Schneewittchen-Morden? Hauptkommissarin Christine Peterson fordert die Unterstützung der Privatermittler Janina Funke und Bastian Becker an. Doch die Spurensuche erweist sich als schleppend. Je länger die Mordermittlungen andauern, desto mehr Verschwörungsmärchen verbreiten sich im Netz. Nach und nach entwickeln sie sich zu einer ganz eigenen, echten Bedrohung.



Mark Benecke: Viral. Blutausch. Benevento 2022, 20 Euro.



FILM: „RABIYE KURNAZ GEGEN GEORGE W. BUSH“

Der Kampf um die Freilassung ihres Sohnes Murat aus dem Gefangenenlager Guantanamo katapultiert die türkische Hausfrau Rabiye Kurnaz (Meltem Kaptan) aus ihrem Reihenhaus in Bremen-Hemelingen direkt in die Weltpolitik und schließlich vor den Supreme Court in Washington DC. An ihrer Seite steht dabei der Menschenrechtsanwalt Bernhard Docke (Alexander Scheer), mit dem sie gemeinsam gegen vermeintlich übermächtige Gegner streitet. Im Juni 2022 erhielt Regisseur Andreas Dresen für die NDR Kino-Koproduktion „Rabiye Kurnaz gegen George W. Bush“ den „nationalen Friedenspreis des Deutschen Films – Die Brücke 2022“. Weitere Infos: <https://rabiye.film>

Szene aus Rabiye Kurnaz vs. George W. Bush



ENTSCHLÜSSELT! KÖRPERSPRACHE & MENSCHEN LESEN WIE EIN BUCH

Die wahre Reaktion eines Menschen spiegelt sich nicht in seinen Worten wider. Ein leichtes Stirnrunzeln, das Meiden von Blickkontakt oder Streichen durch die Haare sind das wahre Spiegelbild unseres Inneren. Nonverbale Botschaften werden immer an unser Gegenüber gesendet, ob wir wollen oder nicht. Die Haltung, Gestik und Mimik spielen dabei eine Schlüsselrolle. Das, was wir unserem Gegenüber sagen und das, was wir mit unserer Mimik und Gestik vermitteln, ist oftmals ein unterschiedliches Paar Schuhe. Noch bevor wir das erste Wort mit einer Person gewechselt haben, konnten wir uns bereits ein Bild von ihr machen. Die Gangart, Körperhaltung und Kleidung bestimmen maßgeblich, wie wir auf Menschen wirken und welchen Eindruck wir hinterlassen. Johannes Lichtenberg: Entschlüsselt! Körpersprache & Menschen lesen wie ein Buch. KR Publishing 2021, 12,90 Euro.



LITERARISCHER KOMMENTAR: DAS GRUNDGESETZ

Das Grundgesetz ist gerade in Krisenzeiten die Grundlage jedes gesellschaftspolitischen Diskurses in Deutschland. Höchste Zeit also für einen Kommentar, der die Verfassung für unsere Zeit neu erklärt, anhand von Erzählungen und Erfahrungen, juristisch abwägend und gerne auch schräg von außen blickend. Das Ergebnis ist ein „Grundgesetz-Kommentar für alle“ voller überraschender Einblicke, treffender Geschichten und funkelnder Essays. Georg M. Oswald (Hrsg.): Das Grundgesetz, ein literarischer Kommentar. C.H.Beck 2022, 26 Euro

ROMAN: WIE ALLES BEGANN UND WER DABEI UMKAM

Wo endet ein inselbegabter 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.

Bereits als Kind findet der Held dieses Romans 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 gehört zu den großen, mutigen Erzähltalenten seiner Generation. In seinem neuen Roman entfesselt er eine furiose Geschichte um einen Außenseiter, der zum dunklen Rächer wird. Und der zuvor auszieht, um sich auf einer weltweiten

Recherche am Unrecht und Recht der Welt zu schulen.

Simon Urban: Wie alles begann und wer dabei umkam. KiWi Taschenbuch 2022, 14 Euro.



DIGITALISIERUNG DER STREITBEILEGUNG

Gegenstand des Werkes ist die Entwicklung eines Gesamtkonzepts für die Digitalisierung der deutschen Streitbeilegungslandschaft, wobei die staatliche Ziviljustiz, die außergerichtliche Streitschlichtung und die Streitbeilegungsverfahren im Online-Handel betrachtet werden. Aus einer übergreifenden Perspektive wird untersucht, wie durch den Einsatz von technischen Instrumenten die Streitbeilegung in Deutschland moderner und wieder attraktiver werden könnte. Mit dem Einsatz von technischen Werkzeugen in den verschiedenen Verfahrensetappen einer jeden Streitbeilegung soll nicht nur der Zugang zur Streitbeilegung erleichtert und vereinfacht, sondern ebenso aufgezeigt werden, wie dadurch eine effektive, schnelle und ressourcenschonende Streitbeilegung geschaffen werden könnte.

Dr. Tamara Deichsel: Digitalisierung der Streitbeilegung. Nomos 2022, 112 Euro.

ROMAN: EIN SOMMER IN NIENDORF

Das neue Buch von Heinz Strunk erzählt eine Art norddeutsches „Tod in Venedig“, nur sind die Verlockungen weniger feiner Art als seinerzeit beim Kollegen aus Lübeck. Ein bürgerlicher Held, ein Jurist und Schriftsteller namens Roth, begibt sich für eine längere Auszeit nach Niendorf: Er will ein wichtiges

Buch schreiben, eine Abrechnung mit seiner Familie. Am mit Bedacht gewählten Ort – im kleinbürgerlichen Ostseebad wird er seinesgleichen nicht so leicht über den Weg laufen – gerät aber bald in die Fänge eines trotz seiner penetranten Banalität dämonischen Geists: ein Strandkorbverleiher.

Der Mann ist außerdem Besitzer des örtlichen Spirituosengeschäfts. Aus Befremden und Belästigtsein wird nach und nach Zufallsgemeinschaft und irgendwann Notwendigkeit. Als Dritte stößt die Freundin des Schnapshändlers hinzu, in jeder Hinsicht eine Nicht-Traumfrau – eigentlich. Und am Ende dieser Sommergeschichte ist Roth seiner alten Welt komplett abhandengekommen, ist er ein ganz anderer.

Heinz Strunk: Ein Sommer in Niendorf. Rowohlt 2022, 22 Euro.



Bookmarks



White & Case LLP

Bockenheimer Landstraße 20
60323 Frankfurt am Main

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

WHITE & CASE

**BDA | Bundesvereinigung
der Deutschen
Arbeitgeberverbände**

Breite Straße 29
10178 Berlin

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

BDA
DIE ARBEITGEBER

Linklaters LLP

Taunusanlage 8
60329 Frankfurt am Main

Websites:
career.linklaters.de
linklaters.de

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Linklaters



kariereführer-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)

KLIEMT.Arbeitsrecht

Speditionstraße 21
40221 Düsseldorf

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Kliemt.
ARBEITSRECHT

**Hoffmann Liebs
Partnerschaft von
Rechtsanwälten mbB**

Kaiserswerther Straße 119
40474 Düsseldorf

Karriere-Website: www.hoffmannliebs.de/informationen/karriere
Internet: www.hoffmannliebs.de

Kontakt
Raoul Mosel, Rechtsanwalt und Partner,
Ansprechpartner Associates
Julian Hoff, Rechtsanwalt und Partner,
Ansprechpartner Referendare
Fon: +49 211-518 82-149, +49 211-518 82-150
E-Mail:
raoul.mosel@hoffmannliebs.de
julian.hoff@hoffmannliebs.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil


HOFFMANN LIEBS
Your Partner in Law

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

Gleiss Lutz

Taunusanlage 11
60329 Frankfurt am Main

Karriere-Website:
karriere.gleisslutz.com
Internet: www.gleisslutz.com

Kontakt
Recruiting Team
Fon: +49 69 95514-631
E-Mail: karriere@gleisslutz.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Gleiss Lutz

Bookmarks



ADVANT Beiten

Ganghoferstraße 33
80339 München

Karriere-Website:
www.advant-beiten.com/de/karriere
Internet: www.advant-beiten.com/de

Kontakt
Pascal Fischer
Referent Recruiting und HR Development
Fon: 030/26471-134
E-Mail: Pascal.Fischer@advant-beiten.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

ADVANT Beiten

**KÜMMERLEIN
Rechtsanwälte & Notare**

Messeallee 2
45131 Essen

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE



karrierefuehrer-Service:

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

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

CMS Deutschland

Lennéstraße 7
10785 Berlin

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

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

CMS
law · tax · future

**Weiterbildung Wissenschaft
Wuppertal gGmbH**

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

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

Internet:
www.uni-wuppertal.de

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

 **BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

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

karriereführer

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



Foto: Fotolia/fotofabrik



Foto: Tim Hufnagl

Der auf die Beratung der Internet- und IT-Branche spezialisierte Rechtsanwalt und Partner der Kölner Medienrechtskanzlei WILDE BEUGER SOLMECKE hat ein Buch geschrieben: Der Taschenanwalt. Darin behandelt er die wichtigsten, interessantesten und kniffligsten Rechtsfragen, mit denen er im Laufe seiner Anwaltskarriere konfrontiert wurde.

ZUR PERSON

Christian Solmecke (47) hat sich als Rechtsanwalt und Partner der Kölner Medienrechtskanzlei WILDE BEUGER SOLMECKE auf die Beratung der Internet- und IT-Branche spezialisiert. So hat er in den vergangenen Jahren den Bereich Internetrecht/E-Commerce der Kanzlei stetig ausgebaut und betreut zahlreiche Medienschaffende, Web 2.0 Plattformen und App-Entwickler. Neben seiner Tätigkeit als Rechtsanwalt ist Christian Solmecke vielfacher Buchautor und als Geschäftsführer der cloudbasierten Kanzleisoftware Legalvisio.de auch erfolgreicher Legal Tech-Unternehmer.

 www.wbs-law.de

Die Fragen stellte **Christoph Berger**

Christian Solmecke

.....Rechtsanwalt, Buchautor, Unternehmer und Influencer

Herr Solmecke, was war die Motivation zum Schreiben Ihres Buchs „Der Taschenanwalt“: Wollten Sie Ihren Leser*innen aufzuzeigen, dass fast alle unsere Handlungen Rechtsfolgen haben können oder wollten Sie mal zeigen, wie kurios das Recht sein kann?

Es gab nicht die eine Motivation, dieses Buch zu schreiben, sondern viele. In meiner Praxis als Rechtsanwalt, YouTuber und Interviewpartner zu zahlreichen Rechtsthemen habe ich im Laufe der Jahre so ziemlich jeden Bereich des Lebens einmal rechtlich unter die Lupe genommen. Diesen Erfahrungsschatz an praktischem, aber auch kurioseem Wissen wollte ich nun endlich einmal mit meiner Leserschaft teilen und auf eine unterhaltsame und humorvolle Art und Weise vermitteln.

Da das Recht alle Lebensbereiche durchdringt: Ist unser Leben zu sehr reguliert oder haben all die Gesetze ihre Berechtigung?

Das kommt darauf an, sagt hier der Jurist. Natürlich brauchen wir Regeln, damit wir als Gesellschaft geordnet und sicher leben können. Das heißt aber nicht, dass nicht der eine oder andere Bereich unseres Lebens überreguliert ist und uns ein paar Gesetze und daraus resultierende Behördengänge und Formulare weniger auch guttun würden.

Was war der für Sie kniffligste Fall, den Sie in Ihrem Buch beschrieben haben?

Eine der kompliziertesten Rechtsfragen war auf jeden Fall, wann und wie Influencer ihre Beiträge als Werbung kennzeichnen müssen. Wir selbst haben viele Influencer gegen Abmahner vertreten. Die Gerichte haben hier sehr unterschiedlich entschieden, was bei unseren Mandanten für viel Unsicherheit gesorgt hat. Jetzt gibt es immerhin ein paar Urteile des Bundesgerichtshofs – die manches klarer, anderes aber unklarer gemacht haben. Die aktuelle Rechtslage habe ich in meinem Buch versucht, so einfach wie möglich zu skizzieren.

Wenn Sie die Rechtsprechung in Deutschland beobachten: Schütteln Sie dabei manchmal den Kopf mit den Gedanken „das kann doch nicht sein“ oder erschließen sich die Urteile am Ende für Sie dann doch immer?

Die rechtliche Argumentation eines Urteils kann ich letztlich schon immer als Jurist inhaltlich verstehen. Das bedeutet nicht, dass ich die Meinung des Gerichts auch vertrete. Von diesem inhaltlichen „Streit“ lebt die Juristerei aber gerade – im optimalen Fall gewinnt das beste Argument. Nicht umsonst sagt man ja immer „zwei Juristen, drei Meinungen“.

Gefühlt gibt es in letzter Zeit immer häufiger Rechtsanwält*innen, die als Autor*innen auftreten und in ihren Büchern die Meinung vertreten, dass vor dem Gesetz nicht alle gleich seien. Können Sie diese Einschätzung teilen?

In der Theorie arbeitet der EU- und der nationale Gesetzgeber daran, immer mehr Ungleichheiten zu beseitigen. Auch wenn das noch nicht vollends gelungen ist, so helfen neue Gesetze wie etwa das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hier durchaus. Brisanter sind eher gesellschaftliche Fragen wie: Haben alle Menschen den gleichen Zugang zum Recht? Oder menschliche, wie: Sind die Gerichte wirklich unvoreingenommen?



BUCHTIPP
„Der Taschenanwalt“,
Yes 2022, 14,99 Euro



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

Anahita Thoms
Partnerin Baker McKenzie, Young Global Leader World sowie Table Captain der herCAREER



Das größte Karriere- & Netzwerkevent 06.-07. Oktober 2022 | MOC, München

DIE Leitmesse für Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen und Existenzgründerinnen

- über 270 Aussteller:innen
- über 350 MeetUps & Talks
- über 450 Role Models
- über 60 Vorträge & Diskussionen



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Elke Benning-Rohnke
Unternehmerin, ehem. Vorstand der Wella AG, Aufsichtsrätin und Beirätin, ehem. Vizepräsidentin FidAR e.V., Autorin und Speakerin



SPEAKERIN

Dr. Zoé von Finck
Podcasterin, stellv. Referatsleiterin im Bundeskanzleramt & Associate Professor, Hertie School Berlin



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Claudia Frese
CEO, Strato AG, in der Geschäftsleitung der 1&1 IONOS SE, ehem. CEO und Vorstandsvorsitzende MyHammer AG, leitete die Repositionierung der Marke ein



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Laura Gersch
Finanzvorständin Allianz Versicherungs-AG; war Vorstandin für Firmenkunden und Personal Allianz Lebensversicherungs-AG; gründete #equalpension



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Dr. iur. Abir Haddad
Legal Futurist, Gründerin u. Direktorin des Institute for Legal Transformation, straf. Beraterin des UN-Klimasekretariats u. Lehrbeauftragter der Uni Köln



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Katharina Hauke
Geschäftsführerin Lieferando in Deutschland und Österreich mit 1400 Mitarbeiter:innen; leitete erfolgreich mehrere Vertriebsabteilungen bei ImmoScout24



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Hanna Hennig
CIO Siemens AG, Expertin für Digitalisierung. Hat für Osram, Telefonica O2, E.ON, Bosch und Cap Gemini Geschäfts- und digitale Transformationsverantwortung



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Anna-Lena von Hodenberg
Geschäftsführerin HateAid, das Betroffenen von digitaler Gewalt hilft; Capital zählte sie 2021 zu den Top 40 unter 40



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Mirjam Mohr
verantwortet als Vorstandin beim Baufinanzierer Interhyp das Privatkundengeschäft mit mehr als 1000 Kolleg:innen an über 100 Standorten in Deutschland



TABLE CAPTAIN

Dr. Veronika Montes
Counsel für die M&A-Praxis bei Shearman & Sterling LLP. Berät Unternehmen, Investoren u. Banken in aktien- und kapitalmarktrechtlichen Fragen



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Christa Stienen
Die langjährige CPO/CHRO hat über 25 Jahre Erfahrung als Führungskraft in verschiedenen Branchen und steht für maßgeschneidertes Employer-Branding



TABLE CAPTAIN & SPEAKERIN

Katja Suding
Autorin und Beraterin, ehemals Mitglied des Deutschen Bundestages und stellvertretende Fraktionsvorsitzende der FDP

TAGES-TICKET ab 10,- €
her-career.com/tickets

herCAREER@Night |
06.10.2022

Das Netzwerkevent mit über 50 Table Captains!

Anmeldung unter
her-career.com/atnight

herCAREER – DIE Plattform für die weibliche Karriere

GET CONNECTED



Sie sind bereit für das nächste Karrierelevel?

Jetzt kostenfrei Profil anlegen und matchen lassen!

herCAREER-Jobmatch.com

GET SUPPORTED



Kooperatives Networking Wissen & Erfahrungen austauschen

Jetzt anmelden und kostenfrei matchen lassen!

herCAREER-Network.com

GET INSPIRED



It's all about

herCAREER
Voice
PODCAST

her-CAREER.com/podcast

SPONSOR:INNEN



HAUPTMEDIENPARTNER:INNEN



JOIN THE COMMUNITY!





Bewerben
bis
15.02.23

**M.SC. REAL ESTATE MANAGEMENT +
CONSTRUCTION PROJECT
MANAGEMENT**



Bewerben
bis
15.10.23



**MBE BAUBETRIEB
FÜHRUNG | PROZESSE | TECHNIK**



Bewerben
bis
15.08.23

**M.SC. NACHHALTIGES UND
RESSOURCENSCHONENDES BAUEN**

