

DER WIRTSCHAFTSFÜHRER

für junge Juristen

AUSBILDUNG

Ausbildungsplätze (Wahlstation) im juristischen Vorbereitungsdienst

PRAXIS

Traineeprogramme und Stellen

KARRIERE

Tätigkeitsfelder von Juristen in Unternehmen

1. HALBJAHR 2013

Juristische Literatur für Rechtsreferendare und Berufseinsteiger



Liebe Leserin,
lieber Leser,

große Ereignisse werfen ihre Schatten voraus! Sehen Sie es mir deshalb bitte nach, wenn ich Ihnen zu Beginn eine ketzerische Frage stelle: Welche Phänomene werden mit zunehmendem Alter eher besser als schlechter? Richtig: Ein guter Jahrgang bürgerte schon immer für die Qualität eines genussreichen Tropfens! Und?? Genau: Die Erfahrung im Umgang mit Zeitschriften zeigt, dass auch hier der Jahrgang durchaus eine solide Option auf Güte, Reife, Nachhaltigkeit und Qualität sein kann – aber natürlich nicht sein muss.

Nun ist es ja so, dass der halbjährlich erscheinende „Wirtschaftsführer für junge Juristen“ im April 2013 in der 50. Ausgabe erscheinen wird. Diese Tatsache, verbunden mit dem Wunsch nach jahrgangsgerechtem Ausbau des Bouquets, hat bereits die Akquise für diese 49. Ausgabe derart beflügelt, dass das Ergebnis unschwer zu erkennen ist. Volumenreich und hochprozentig bieten wir Ihnen heute ein buntes Sortiment interessanter Geschmacksvarianten an, das Ihnen hoffentlich auf der Zunge zergehen wird. Die zunehmende Ausdifferenzierung der juristischen Ausbildung sorgt dabei für ungewohnt belebenden Genuss. Es verbinden sich Tradition mit Innovation, Erfahrung mit Esprit, Bodenständigkeit mit Weitblick, Transparenz mit Vielfalt, Fundamentales mit Spezialisierung: Das breite Spektrum an Themen in dieser Ausgabe lässt erahnen, wie ausbaufähig das Angebot des „Wirtschaftsführers für junge Juristen“ weiterhin sein wird. Informationen, die – wie die Kunst des Verhandeln oder die Aufklärung des Mandanten über das Honorar – das Kernarbeitszeug eines jeden Juristen betreffen, gehören ebenso dazu wie die Präsentation neuer Initiativen und Ideen, die unverzichtbar sind, wenn es darum geht, einen Berufsstand weiterzuentwickeln.

Konkret bieten wir Ihnen in dieser Ausgabe unter anderem Neuigkeiten aus Studium und Referendariat, interessante Praxisbeispiele und Kanzleiprofile, neue Rubriken wie Talentmanagement oder Rechtsmarkt, praktische Hilfen für die tägliche Arbeit, Informationen zu neuen Berufsbildern, Mentoren-Programmen, Stipendien sowie Berichte über Auslandsaufenthalte. Ein herzliches Dankeschön gilt allen Autoren, die zu dieser interessanten und bunten Mischung beigetragen haben! Jetzt aber wünsche ich Ihnen viel Vergnügen – lesen Sie selbst!

Ihre Susanne Sonntag

INHALT

STUDIUM

- 2 **Effektive Verhandlungsführung für Juristen in der universitären Ausbildung**
Dr. René A. Pfromm

REFERENDARIAT

- 5 **Der Vorbereitungsdienst in Baden-Württemberg**
Dr. Michael Stauß
- 7 **Steuerrecht im Referendariat**
Ronald Ettlich
- 9 **Wahlstation Japan: Als Rechtsreferendar Japan erleben**
Andrea Tischer

PRAXIS

- 11 **Wie sag ich's dem Mandanten ... Die Sache mit dem Honorar**
Dr. Jochen Weck
- 13 **Kanzlei mal anders – Einblicke in das Knowledge Management**
Rebecca Dreps
- 16 **Das Career Mentorship Programme von Baker & McKenzie**
Christian Steger/Dr. Ragnar Harbst

PROFILE

- 18 **Innovativ. Praxisnah. Richtungsweisend.**
Jessica Lang (Görg)
- 19 **Anwalt im internationalen Wirtschaftsrecht**
Christian Aufdermauer (Haver & Mailänder)
- 20 **Der erste Schritt prägt den gesamten Weg**
Dr. Alexander Schwarz (Gleiss Lutz)

JOBBÖRSE

- 21 **Jobbörse für junge Juristen**

TALENTMANAGEMENT

- 35 **OnCampus bei Allen & Overy LLP**
Nadine Klimt
- 37 **„Volles Programm“ – Ein Bericht aus der Oppenhoff-Sommeruni**
Dr. Günter Seulen/Jörg Overbeck
- 38 **Erfolgreich im Recruitment – Nachwuchsarbeit bei CMS**
Dr. Hubertus Kolster
- 40 **Taylor Wessing: Your Talent – Your Perspective**
Julia Meuser

WEITERBILDUNG

- 42 **Spezialisierung mit EULISP**
Kilian Besler
- 44 **Mediation an der FernUniversität**
Lewis Atholl Johnston
- 47 **Studiengänge und Masterprogramme**

AUSLANDSAUFENTHALT

- 54 **Masterstudium Globalisation and Law an der Universität Maastricht**
Stefanie Schuster

NACHLESE

- 57 **Kunst, Kultur und Anwaltschaft**
Stefanie Assmann

RECHTSMARKT

- 58 **Der große Wandel – neue Chancen für junge Juristen**
Behnam Sadough

RECHTSPRECHUNG

- 60 **Junge Unternehmensanwälte und die Befreiung in der Rentenversicherung**
Martin W. Huff

GESETZGEBUNG

- 62 **Neue Perspektiven für insolvente Unternehmen**
Dr. Rainer Riggert

WEITWINKEL

- 64 **Royale Juristerei an der Universität Regensburg**
Carmen Fritz
- 66 **Der gläserne Bewerber – dürfen Facebook, Xing & Co. die Bewerberauswahl beeinflussen?**
Nadine Hammele

Dr. René A. Pfromm

Effektive Verhandlungsführung für Juristen in der universitären Ausbildung

Verhandeln gehört neben der Kenntnis des materiellen Rechts zum Kernarbeitszeug eines jeden Juristen – egal ob in der Anwaltschaft, bei Gericht, in Behörden, Unternehmen oder sonstiger Position. Doch anders als etwa in den USA findet sich an den rechtswissenschaftlichen Fakultäten in Deutschland bislang nur vereinzelt ein umfangreiches Kursangebot zu Verhandlungstechniken, -strategien und -taktiken. Die Universität Bonn geht hier neue Wege und hat seit drei Jahren ein breites Studienangebot zur Verhandlungsführung aufgebaut, mit dem sie ihre Studierenden optimal auf deren spätere Juristentätigkeit vorbereiten möchte. Wie gut das Angebot von Studierendenseite angenommen wird, zeigt neben stets langen Wartelisten für die Kurse seit knapp einem Jahr auch „Bonn Negotiators“ – die bundesweit erste Studierendeninitiative im Bereich Verhandlungsführung.

Die Trinkgeld-Verhandlung (I)

Haben Sie sich auch schon einmal gefragt, wann der beste Zeitpunkt ist, um ein Trinkgeld zu geben? Verspricht nicht ein Trinkgeld vor Erhalt einer Dienstleistung viel eher, dass der Service besonders gut wird? Ein befreundeter Anwaltskollege (nennen wir ihn Dominik) wollte dies ausprobieren. Zusammen mit seiner Freundin ging er kürzlich essen. Als der Kellner (nennen wir ihn Christian) die Karte brachte, begann Dominik das Experiment: „Christian, das ist heute ein ganz besonderer Tag für uns

und wir hätten gerne exzellenten Service. Ich vermute, dass wir für etwa 80 € essen werden. Wenn Sie uns Ihre volle Aufmerksamkeit geben und der Service exzellent ist, bin ich gerne bereit, Ihnen 20 € Trinkgeld zu geben – das sind 25 %.“ Dominik nahm einen 20 €-Schein aus seinem Portemonnaie und setzte an, diesen dem Kellner zu geben. Doch in diesem Moment kamen ihm Zweifel – was, wenn der Kellner das Geld nähme und Dominik danach ignorierte. Beherzt riss er daher den Geldschein exakt in der Mitte durch und gab Christian die eine Hälfte. „Die andere Hälfte, Chris-

tian, erhalten Sie am Ende des Abends, wenn der Service außerordentlich war ...“

Doch es kam, wie es kommen musste: Der Service während des gesamten Abends war bei Weitem nicht so, wie von Dominik erhofft. Als Christian schließlich die Rechnung brachte (die in der Tat knapp 80 € betrug), legte Dominik 85 € auf den Tisch und sagte: „Es tut mir leid, Christian, der Service war einfach nicht so, wie von uns erhofft, und verdient einfach nicht mehr als 5 € Trinkgeld. Bitte geben Sie mir den halben 20 €-Schein wieder.“ – „Das ist nicht fair“ erwidert Christian, „ich habe mich besonders angestrengt, Ihren Tisch zu bedienen und bevorzugt zu behandeln, ich verdiene die 20 € Trinkgeld!“ – Dominik: „Es geht nicht darum, ob Sie sich angestrengt haben, sondern ob die Bedienung aus unserer Sicht außerordentlich gut war, was sie nicht war. Ich habe Ihnen zu Beginn des Abends ein außerordentliches Trinkgeld für außerordentlichen Service angeboten, den es dann nicht gab. Also, geben Sie mir die 20 € oder wir gehen und Sie bekommen gar nichts.“ Christian: „Wenn Sie gehen, dann haben Sie nichts davon und verlieren 20 € ...“ Dominik: „Ich mag 20 € verlieren, aber wenigstens bekommen Sie diese nicht.“ Bevor das Ganze eskaliert, schreitet Dominiks Freundin ein: „Jungs, der zerrissene Zwanziger bedeutet, dass Ihr beide verliert. Könnt Ihr nicht eine Einigung aushandeln?“ Und die Verhandlung beginnt ...

Wie würden Sie diese Verhandlung führen und zu Ihren Gunsten entscheiden?

Begehrtes Ziel: die Verhandlungskurse an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn.



Das Bonner Studienangebot zur Verhandlungsführung

Verhandeln gehört zum Alltag eines jeden Juristen. Der Fachbereich Rechtswissenschaft der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn hat die Bedeutung der Verhandlungsführung für die Juristenausbildung erkannt und sein Studienangebot in diesem Bereich in den letzten drei Jahren kontinuierlich ausgebaut. Mittlerweile können die Studierenden einen Grund- und zwei Aufbaukurse zu effektiven Verhandlungsstrategien und Verhandlungstaktiken besuchen, einen Fremdsprachenschein in „Effective Negotiation Strategies“ erwerben, im Schwerpunktbereich examsrelevante Klausuren zu „Verhandlungsstrategien im Wirtschaftsleben“ schreiben und sich in internationalen Verhandlungswettbewerben mit Studierenden aus aller Welt messen.

Inhaltlich lernen die Studierenden zunächst grundlegende Verhandlungstechniken kennen sowie deren jeweiligen Stärken, Schwächen und Einsatzmöglichkeiten. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf Strategien und Taktiken, um in Verhandlungen effektiv und effizient sowohl Wert zu schaffen (etwa durch interessengerechte Optionen und Vertragsgestaltungen) als auch erfolgreich Wert zu beanspruchen (etwa wenn finanzielle Aspekte und sonstige Bestandteile der Einigung verhandelt werden). Grundlagen einer optimalen Verhandlungsvorbereitung und Verhandlungsstrukturierung gehören dabei ebenso zu den Kursinhalten des Grundlagenkurses wie Konfliktmanagement und der Umgang mit Taktiken der Gegenseite.

Hierauf aufbauend beschäftigt sich ein Aufbaukurs sodann schwerpunktmäßig mit Strategien und Techniken, um die Positionen, Interessen und Ziele von Mandanten und der Gegenseite identifizieren sowie hiermit sicher und zielorientiert umgehen zu können. Mandantengespräche werden dabei ebenso vorbereitet und geübt wie Verhandlungen zwischen Anwälten. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Beeinflussungstechniken sowie dem Erkennen und Umgang mit ethisch schwierigen Situationen, Unklarheiten und Unwahrheiten im Verhandlungsablauf.

In einem dritten Kurs stehen schließlich Mehrparteiverhandlungen und Verhandlungspsychologie im Vordergrund.



RA Dr. René Pfromm (1. v. r.) mit Mitgliedern der von ihm zusammen mit Anne Goertz und Oliver Mersmann (3. v. l.) gegründeten Studierendeninitiative „Bonn Negotiators“.

Dr. René A. Pfromm

Im Schwerpunktbereich können die Studierenden zudem eine Vorlesung zu Verhandlungsstrategien im Wirtschaftsleben besuchen. Diese Veranstaltung beschäftigt sich insbesondere mit der strategischen Beeinflussung und Steuerung von Verhandlungen bereits vor deren eigentlichem Beginn, Strategien zur Gestaltung von Einigungen am Verhandlungstisch sowie den Möglichkeiten und Vorteilen einer Verbindung von Verhandlungs- und Auktionselementen.

Die Lernmethode

Als erfolgreicher Verhandler muss man nicht geboren sein. Effektive Verhandlungstechniken, -strategien und -taktiken sind erlernbar und können die eigenen Verhandlungsfähigkeiten deutlich verbessern und ausbauen. Wer Verhandlungen systematisch plant und vorbereitet, Verhandlungen strukturiert durchgeführt, sich das strategische und taktische Handwerkszeug für verschiedene Verhandlungssituationen erarbeitet und einsetzt, steigert seinen Verhandlungserfolg und kann auch mit unerwarteten Verhandlungssituationen effektiver umgehen.

Um einen größtmöglichen Lernerfolg zu erzielen, basiert das Bonner Ausbildungskonzept auf Interaktivität und dem umfangreichen Einsatz verschiedener Medien. Sämtliche inhaltlichen Vorträge binden die Kursteilnehmer aktiv ein und werden durch begleitende Diskussi-

onen sowie die gemeinsame Analyse von Videofrequenzen vertieft. Zudem werden die theoretischen Inhalte im Rahmen von – an der Harvard Law School oder der Harvard Business School entwickelten und von dieser lizenzierten – Simulationen praktisch angewendet. In diesen Simulationen übernehmen die Studierenden bestimmte Rollen und müssen auf Grundlage vertraulicher Parteiiinformationen Verhandlungssituationen meistern. Reine Preisverhandlungen und Wertschöpfungsszenarien werden hierbei ebenso geübt wie Mandantengespräche, Anwaltsverhandlungen und ethisch schwierige Verhandlungen. Videoaufzeichnungen und deren Auswertung ebenso wie regelmäßiges Feedback ermöglichen es den Studierenden dabei, ihre eigenen Verhandlungsfähigkeiten fortlaufend zu verbessern.

Die Schwerpunktbereichsvorlesung baut demgegenüber auf – an führenden US Business Schools entwickelten und von diesen lizenzierten – Fallstudien sowie Berichten erfahrener Verhandlungsführer auf. Während das Format solcher – an US Business Schools üblichen – *Case Studies* ebenso wie die englische Sprache der Fallstudien zunächst auf Studierenden-seite ungewohnt sein mag, zeigen das Feedback der Studierenden und insbesondere die zunehmenden Hörerzahlen, dass die deutsche Juristenausbildung sehr wohl auch für neue Lernmethoden offen ist.

Die Auswertung der Kursevaluierungen belegt schließlich, dass neben der Interaktivität, den Simulationen bzw. Fallstudien sowie Feedback und Videoauswertungen gerade auch die praktischen Erfahrungen und umfangreichen anwaltlichen Alltagsbeispiele zum Lernerfolg beitragen.

Die praktische Anwendung

Abgerundet wird die Bonner Verhandlungsausbildung durch internationale Verhandlungswettbewerbe, in denen sich die Bonner Studierenden mit ihren Verhandlungspartnern von morgen messen sowie ihre Kompetenz in fremdsprachigen und interkulturellen Verhandlungen stärken können. So nimmt die Universität Bonn regelmäßig am ICC International Mediation Competition sowie The Negotiation Challenge in Paris teil und ermöglicht ihren Studierenden damit auch eine praktische Anwendung ihrer erlernten Kenntnisse. Verhandlungen gegen Teams führender US-Universitäten gehören dabei ebenso zu den Wettbewerbsherausforderungen wie Verhandlungen mit asiatischen, afrikanischen und südamerikanischen Teams.

Die jüngste Ergänzung des Bonner Verhandlungsangebots sind schließlich die Bonn Negotiators, bundesweit die erste Studierendeninitiative im Bereich der Verhandlungsführung. Gegründet zusammen mit ehemaligen Kursteilnehmern haben sich die Bonn Negotiators mittlerweile zu einer etablierten Gruppe engagierter Studierender entwickelt, die sich einmal pro Monat trifft, um ihre Verhandlungskennntnisse und Verhandlungsfähigkeiten weiter zu vertiefen. Dabei werden zum einen Kursinhalte wiederholt und vertieft, die Teilnehmer werden bei Simulationen von erfahrenen Bonn Negotiators beobachtet, und jeder Teilnehmer erhält individuelles Feedback von den Coaches. Zum anderen bieten Bonn Negotiators Vorträge von und Diskussionen mit erfahrenen Verhandlungsführern an – von erfahrenen Diplomaten und

Vertriebsfachleuten bis hin zu Krisenverhandlungsführern der Polizei.

Die Trinkgeldverhandlung (II)

Die Absolventen der Bonner Verhandlungskurse würden sich der eingangs beschriebenen Verhandlungssituation mit Freude stellen. Nach dem Besuch der verschiedenen Kurse kennen und beherrschen sie die Techniken einer reinen Preisverhandlung ebenso wie Techniken, um die Interessen der Parteien zu erforschen und wertschöpfende Optionen zu generieren. Sie können Kommunikations- und Beeinflussungstechniken ebenso anwenden wie sich gegen gegnerische Taktiken verteidigen. Sie wissen wie man effektiv in Verhandlungen einsteigt und diese erfolgreich beendet. Und sie behalten dabei stets das Ziel der Verhandlung sowie die Beziehung zum Verhandlungspartner im Blick.

Ohne Weiteres wären sie sich daher ihrer grundlegenden Verhandlungsalternativen bewusst: positionelles Verhandeln (auf den Austausch der 5 € gegen die 20 €-Hälfte bestehen, ggf. mit Fristsetzung und der Drohung, das Restaurant ganz ohne Trinkgeld zu verlassen), Vermeiden (Konfliktvermeidung durch Herausgeben der eigenen 20 €-Hälfte an Christian), Kompromiss (Treffen in der Mitte der letzten Angebote, also 12,50 €) oder die Harvard-Methode (Interessengerechte und wertschöpfungsorientierte Einigung anhand objektiver und fairer Kriterien). Vor diesem Hintergrund würden sie sodann systematisch und schnell die Stärken und Schwächen beider Seiten, ihre Erwartungen, Begehren und Handlungsalternativen analysieren und auf dieser Grundlage ihr Verhandlungsziel sowie die dafür geeigneten Verhandlungsstrategien und Verhandlungstaktiken identifizieren. Je nach persönlichem Stil und Ziel wären sie für wertschöpfende Ansätze ebenso gerüstet wie für harte Verhandlungstechniken. Wertschöpfend könnten sie etwa vorschlagen, die Enttäuschung über die Qualität der Bedienung

durch Nachtisch oder Getränke auf Kosten des Hauses zu mindern. Um schnell und effektiv zum Abschluss zu kommen, würden die Kursabsolventen demgegenüber demonstrativ auf ihre Uhren schauen und mit ruhiger und bestimmter Stimme eine klare, einfache und spezifische Botschaft senden: „Christian, ich gebe dieser Verhandlung noch zwei Minuten. Wenn Sie mir Ihre Hälfte innerhalb der ersten Minute wiedergeben, bekommen Sie 10 €, wenn Sie mir Ihre Hälfte innerhalb der zweiten Minute wiedergeben, bekommen Sie 5 €. Wenn Sie mir Ihre Hälfte bis zum Ende der zweiten Minute nicht wiedergegeben haben, gehe ich und Sie bekommen gar nichts.“ Und die Zeit beginnt zu laufen ...

Fazit

Gerade von Juristen wird die Fähigkeit effektiver Verhandlungsführung erwartet. Verhandlungen mit Mandanten, Anwälten, Behörden und Richtern gehören zum Alltag eines jeden Juristen. Lange Zeit ist dieser Bereich in der Juristenausbildung vernachlässigt worden. Wie sich bereits im Studienalltag elementare Verhandlungsfähigkeiten erlernen lassen, zeigt das Beispiel der Universität Bonn, deren Studierende sich zukünftig ausgestattet mit den nötigen Verhandlungstechniken, -strategien und -taktiken jeder Verhandlungssituation stellen können. Denn wie schon *Chester L. Karrass* feststellte: „Du bekommst nicht das, was Du verdienst, sondern das, was Du verhandelst“.



Dr. René A. Pfromm,
Rechtsanwalt, M.A. (econ),
LL.M. (Harvard), Lehrbeauftragter und Dozent für
Verhandlungsführung,
u. a. an der Rheinischen
Friedrich-Wilhelms-Universität,
Bonn
pfromm@uni-bonn.de
www.jura.uni-bonn.de/
pfromm

Dr. Michael Stauß

Eine gute Wahl: Der juristische Vorbereitungsdienst in Baden-Württemberg

Kurz vor Ende des Studiums stehen Jurastudentinnen und -studenten vor einer zukunftsweisenden Entscheidung. Sie müssen klären, ob und vor allem wo die juristische Ausbildung fortgesetzt werden soll. Denn erst der mit dem Bestehen der Zweiten juristischen Staatsprüfung erfolgreich absolvierte Vorbereitungsdienst (Referendariat) befähigt sie zum Richteramt und ermöglicht ihnen die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft. Im Vorbereitungsdienst sollen die Referendarinnen und Referendare die juristische Praxis kennenlernen. Dabei werden sie mit den Aufgaben der Gerichtsbarkeit, der Anwaltschaft und der Verwaltung vertraut gemacht, um die inneren Zusammenhänge der Rechtsordnung erkennen und das Recht mit Verständnis für wirtschaftliche, soziale und gesellschaftliche Fragen praktisch anwenden zu können. Im Rahmen der bundesgesetzlichen Regelungen ist der Vorbereitungsdienst in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich ausgestaltet. Es lohnt sich deshalb, sich vor der Bewerbung umfassend über dessen Modalitäten zu informieren. Die nachfolgende Darstellung der Rahmenbedingungen in Baden-Württemberg soll hierfür eine wichtige Orientierung bieten. Detailinformationen zum juristischen Vorbereitungsdienst in Baden-Württemberg können auf der gemeinsamen Internetseite des Justizministeriums Baden-Württemberg und der Oberlandesgerichte Stuttgart und Karlsruhe unter www.rechtsreferendariat-bw.de nachgeschlagen werden.

Vergütung/Einstellungstermine

Die Ausbildung der baden-württembergischen Rechtsreferendarinnen und -referendare erfolgt in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis mit einer monatlichen Unterhaltsbeihilfe von derzeit 1.042,47 € sowie gegebenenfalls einem Familienzuschlag (für Verheiratete: 123,48 €; mit einem Kind: 231,43 €). Vermögenswirksame Leistungen können gewährt werden. Die Ausbildung wird von der Präsidentin des Oberlandesge-

richts Karlsruhe und dem Präsidenten des Oberlandesgerichts Stuttgart geleitet. Beide Oberlandesgerichte stellen Rechtsreferendare jeweils zum 1. April und 1. Oktober ein. Die Bewerbung hierfür muss bis spätestens zum 30. November (für eine Einstellung zum 1. April des Folgejahres) oder bis 31. Mai (für eine Einstellung im Oktober) bei dem jeweiligen Oberlandesgericht eingegangen sein.

Keine Wartezeiten

In Baden-Württemberg gibt es bereits seit mehreren Jahren keine Wartezeiten für die Einstellung in den juristischen Vorbereitungsdienst mehr. Allen Bewerberinnen und Bewerbern wird also zum gewünschten Einstellungstermin ein Referendariatsplatz angeboten. Dabei steht ein breites Angebot an attraktiven Ausbildungsstellen zur Verfügung: Grundsätzlich findet die Referendarausbildung

an allen 17 Landgerichten Baden-Württembergs statt. In Fällen geringer Bewerberzahlen ist es aber möglich, dass ausnahmsweise an einzelnen kleineren Standorten keine Arbeitsgemeinschaft eingerichtet wird.

Damit besteht beispielsweise die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst in den Großstädten Stuttgart und Karlsruhe, an Universitätsorten mit einer juristischen Fakultät (Freiburg, Heidelberg, Konstanz, Mannheim und Tübingen) oder auch in Gebieten, die vielen nur aus dem Urlaub bekannt sind, wie dem Allgäu (Ravensburg), dem Bodensee (Konstanz), der Schwäbischen Alb (Hechingen) und dem Schwarzwald (Offenburg), zu absolvieren. Die Oberlandesgerichte versuchen dabei, den Zuteilungswünschen so weit als möglich nachzukommen; anders als in der Vergangenheit kann derzeit den allermeisten Bewerberinnen und Bewerbern ihr Wunschstandort angeboten werden.

In Baden-Württemberg haben Referendarinnen und Referendare die Qual der Wahl.



Ablauf des Referendariats

Zu Beginn der Stationen werden zur Vermittlung des erforderlichen Grundwissens für das jeweilige Fachgebiet Einführungslehrgänge im Blockunterricht abgehalten. Neben der stetigen praktischen Ausbildung durch einen persönlichen Ausbilder bzw. eine persönliche Ausbilderin als direkten Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin findet während des gesamten Referendariats in Arbeitsgemeinschaften und den Einführungslehrgängen auch eine theoretische Schulung durch bewährte Praktikerinnen und Praktiker statt.

Insbesondere im Rahmen der Rechtsanwalts- und Wahlstation (mit den möglichen Schwerpunkten Arbeitsrecht, Justiz, Verwaltung, Rechtsanwalt, Wirtschaft, Steuern, Internationales Privatrecht, Europarecht, Soziale Sicherung oder nunmehr auch strafrechtliche Rechtspflege) bietet der Vorbereitungsdienst die Möglichkeit, im Ausland internationale Erfahrung zu sammeln sowie fachbezogene Sprachkenntnisse zu erwerben bzw. auszubauen.

Die Dozentinnen und Dozenten sind besonders qualifizierte und erfahrene Richterinnen und Richter sowie Verwaltungsbeamte, die regelmäßig auch als Prüferinnen bzw. Prüfer in den Staatsamina tätig sind und daher wissen, worauf es in Praxis und Examen ankommt. Damit ist gewährleistet, dass die Referendarinnen und Referendare die Anforderungen der Praxis kennenlernen können. Zudem wird damit erreicht, dass am Ende des Referendariats alle Referendare über das zum erfolgreichen Be-

stehen des Examens notwendige Wissen verfügen.

Gute Examensergebnisse

Die hohe Qualität der Ausbildung im baden-württembergischen Referendariat wird durch die guten Examensergebnisse der letzten Jahre dokumentiert. Dies zeigt die niedrige Durchfallquote, die regelmäßig – zuletzt mit knapp 8 % deutlich – unter dem bei rund 16 % angesiedelten Bundesdurchschnitt liegt. Darüber hinaus haben seit dem Jahr 2009 deutlich mehr Kandidatinnen und Kandidaten als im Bundesschnitt die Note „vollbefriedigend“ und besser erreicht. Dass die Examensnoten in Baden-Württemberg hinter denen vieler anderer Bundesländer zurückbleiben würden, ist also ein nicht mehr zutreffendes Vorurteil.

Vielfältige attraktivitätssteigernde Maßnahmen

Auch wenn sowohl Referendarausbildung als auch -prüfung in Baden-Württemberg bundesweit hohe Anerkennung genießen, hat das Justizministerium Baden-Württemberg in enger Zusammenarbeit mit den Oberlandesgerichten in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Attraktivität des Vorbereitungsdienstes umgesetzt. Zur Stärkung der Praxisnähe der Zweiten juristischen Staatsprüfung und Angleichung an die Examensbedingungen in anderen Bundesländern können seit der Herbstprüfung 2012 Kommentare als Hilfsmittel verwendet werden. Von den Referendarinnen und Referendaren

sehr geschätzt werden auch die Ausweitung des kostenlosen JURIS-Zugangs am häuslichen Arbeitsplatz während des gesamten Referendariats sowie die Erweiterung des Angebots an Zusatzqualifikationen zur Herbeiführung einer stärkeren Berufsfähigkeit. Gegenstand derartiger Veranstaltungen sind unter anderem Rhetorik, Verhandlungsmanagement, Mediation, Bilanzkunde sowie fachspezifische Fremdsprachenkenntnisse. Des Weiteren erfolgt in Baden-Württemberg eine vertiefte didaktische und methodische Fortbildung der Arbeitsgemeinschaftsleiterinnen und -leiter zum Zwecke der Optimierung des Unterrichts. Ferner wurden die Ausbildungsstellen in der Pflichtstation „Verwaltung“ um interessante Stagen wie zum Beispiel die europäischen Institutionen und die Sozialgerichte erweitert.

Einsatz von E-Learning

Seit April 2011 wird zusätzlich zum Präsenzunterricht ein über das Internet abrufbares E-Learning-Programm („ELAN-REF“) bei der Wissensvermittlung eingesetzt. Mit ELAN-REF wird zur Vermittlung und Wiederholung von Basiswissen ein speziell auf Referendarinnen und Referendare zugeschnittenes Lernmedium angeboten, welches die vielfältigen Möglichkeiten der medialen Darstellung und Übung nutzt, um justizpraktisches Wissen adressatengerecht zu vermitteln (s. hierzu näher die Beiträge im Wirtschaftsführer 1.2012, 6ff. und 2.2012, 10f.). Dies ist bundesweit einmalig. Sowohl das Zivilrechts- als auch das Strafrechtsmodul haben bei den

Die Stationen des Referendariats in Baden-Württemberg auf einen Blick.



Referendarinnen und Referendaren sehr positiven Anklang gefunden; dies gilt insbesondere für die Eignung des Lernprogramms zur Einarbeitung in die im Präsenzunterricht behandelten Themen sowie hinsichtlich der Darstellung und Aufbereitung des Lernstoffs.

Online-Klausurenkurs

Die geschilderten attraktivitätssteigernden Maßnahmen werden durch den zuletzt eingeführten Online-Klausurenkurs abgerundet. In Ergänzung zu den an den einzelnen Ausbildungsstandorten durchgeführten Klausurenkursen wird in Baden-Württemberg grundsätzlich 14-tägig landesweit eine Original-Examensklausur aus dem Zivil-, Straf- oder Öffentlichen Recht angeboten. Neben den individuellen Korrekturbemerkungen der zumeist auch im Staatsexamen eingesetzten

Nähere Informationen zum juristischen Vorbereitungsdienst können auch erfragt werden bei:

Richter am Oberlandesgericht Ulrich Bunk,
Oberlandesgericht Karlsruhe, Hoffstraße 10, 76133 Karlsruhe,
Tel.-Nr.: 0721/926-2074

Richter am Oberlandesgericht Dr. Andreas Holzwarth,
Oberlandesgericht Stuttgart, Olgastraße 2, 70182 Stuttgart,
Tel.-Nr.: 0711/212-3075

Prüferinnen und Prüfer wird jeder korrigierten Arbeit eine Lösungsskizze mit weiterführenden Hinweisen aus Literatur und/oder Rechtsprechung zu zentralen Problemen beigelegt.

All dies belegt, dass in Baden-Württemberg sehr gute Voraussetzungen für die erfolgreiche Absolvierung des Referendariats bestehen. Wer sich also für den juristischen Vorbereitungsdienst in Ba-

den-Württemberg entscheidet, trifft eine gute Wahl.



Dr. Michael Stauß, Ministerialrat, Leiter des Referats Ausbildung im Landesjustizprüfungsamt, Justizministerium Baden-Württemberg
E-Mail: stauss@jum.bwl.de

Ronald Ettllich

Steuerrecht im Referendariat

Als wäre die im Studium zu bewältigende Stofffülle nicht schon umfangreich genug, erwartet die bayerischen Rechtsreferendare ein weiteres, neues Rechtsgebiet, das Gegenstand der letzten Klausur des Zweiten Staatsexamens war: das Steuerrecht in Gestalt der Einkommensteuer und der Abgabenordnung¹. Auch wenn anfangs die Begeisterung für dieses besondere Rechtsgebiet eher gering ausgeprägt sein dürfte, profitiert jeder Referendar davon, wenn er sich mit dem Steuerrecht genauso ernsthaft befasst wie mit den anderen Rechtsgebieten.

Bei den meisten Referendaren – dem Autor erging es seinerzeit nicht anders – stößt die Aussicht, sich für das Zweite Staatsexamen auch noch mit Steuerrecht befassen zu müssen, auf wenig Begeisterung. Dies ist nur allzu verständlich. Das Steuerrecht gilt gemeinhin als überaus schwieriges und unsystematisches Rechtsgebiet, das selbst Fachleute überfordert. Die Reformdebatten sind älter als der Autor und die bislang durchgeführten Reformen haben das Steuerrecht nicht vereinfacht – ganz im Gegenteil. Daran wird sich wohl auch künftig nichts ändern, da das politische Ideal eines einfachen und gerechten Steuersystems – ungeachtet der philosophischen Frage,

was „gerecht“ ist – nicht zu erreichen sein dürfte: Einfache Regelungen, die notwendigerweise pauschalieren müssen, werden von denjenigen, auf die sich die Pauschalierung nachteilig auswirkt, meist nicht als gerecht empfunden. Daran ist letztlich auch Angela Merkels Schatzminister für Finanzen im Bundestagswahlkampf 2005, Paul Kirchhof, mit seinem radikalen Konzept zur Steuervereinfachung gescheitert.

Steuerrecht ist nicht so schwierig, wie es scheint

Gleichwohl sollte man sich als Referendar nicht vom Steuerrecht abschrecken

lassen. Zwar ist das Einkommensteuerrecht in der Tat im Laufe der Jahrzehnte immer komplexer geworden und die Finanzämter sind mit seiner Vollziehung teilweise überfordert. Die Schwierigkeit für den beruflichen Rechtswender (Finanzämter, Steuerberater, Rechtsanwälte, Finanzrichter) liegt aber zu einem Großteil darin begründet, dass der Gesetzgeber das Steuerrecht mindestens einmal im Jahr – wovon schon die Gesetzesnamen „Jahressteuergesetz etc.“ zeugen – ändert, sei es, weil er Reformbedarf sieht, oder weil er einfach ihm – oder besser: der Finanzverwaltung – unliebsame Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs durch entsprechen-

de Gesetzesänderungen korrigieren möchte. Dies bringt es mit sich, dass sich der Rechtsanwender nicht nur ständig auf neue und ungeklärte Rechtslagen einstellen, sondern sich auch stets darüber im Klaren sein muss, welche Gesetzesfassung im konkreten Fall überhaupt anzuwenden ist. Mitunter kann schon die Bestimmung der maßgeblichen Gesetzesfassung anhand ihrer Anwendungsvorschriften² Schwierigkeiten bereiten. Von diesen Widrigkeiten bleibt der Referendar aber glücklicherweise weitgehend verschont. Denn für die Steuerrechtsklausur ist grundsätzlich nur die Rechtslage eines Kalenderjahres – in der Einkommensteuer ist das Kalenderjahr der Veranlagungszeitraum³ – maßgebend. Die Examensklausuren betreffen nämlich regelmäßig nur den unmittelbar vorangegangenen Veranlagungszeitraum. Dies bedeutet: Schreibt man z. B. im Juni oder November 2013 Examen, muss man Sachverhalte beurteilen, die sich im Jahr 2012 ereignet haben und damit nur die für den Veranlagungszeitraum 2012 geltende Rechtslage kennen. Auch hinsichtlich der Komplexität des Einkommensteuerrechts kann der Referendar gelassen bleiben. In seinen Grundzügen – und nichts anderes wird in aller Regel vom Prüfling in der Steuerrechtsklausur verlangt – ist das Einkommensteuerrecht entgegen der allgemeinen Wahrnehmung ein sehr systematisches Rechts-

gebiet, das bei näherer Betrachtung sogar Spaß machen kann.

Steuerrecht lohnt sich mehr als andere Rechtsgebiete

Nach der langjährigen Erfahrung des Autors als Repetitor kann sich der Referendar auf die Steuerrechtsklausur sehr gut vorbereiten und mit einem vergleichsweise geringen Aufwand ein zweistelliges Ergebnis erreichen. Auch ist die Konkurrenzsituation in der Steuerrechtsklausur günstiger als in den anderen Klausuren. So bereitet sich beispielsweise fast jeder Prüfling intensiv und zeitaufwändig auf die Arbeitsrechtsklausur vor, wohingegen im Steuerrecht oftmals das Motto „vier gewinnt“ vorherrscht. Die Chance, die einem die Steuerrechtsklausur zur Notenverbesserung bietet, sollte sich also niemand entgehen lassen. Nicht unerwähnt sollte auch bleiben, dass es für die mündliche Prüfung sehr ökonomisch ist, Steuerrecht⁴ zu wählen, da dann zur Einkommensteuer und Abgabenordnung im Wesentlichen nur noch die Umsatzsteuer und die Grundzüge des Körperschaftsteuerrechts, des Bewertungsrechts sowie des Erbschaft- und des Schenkungsteuerrechts und des finanzgerichtlichen Verfahrens hinzukommen. Außerdem bietet das Steuerrecht sehr gute berufliche Perspektiven. Während Zivilrecht für nicht wenige Anwälte „brotlose Kunst“ bleibt, muss sich ein qualifizierter Steuerrechtler um sein Auskom-

men in der Regel keine Sorgen machen. Doch selbst wenn man nicht im Steuerrecht tätig sein möchte, sind steuerrechtliche Kenntnisse immer von Vorteil. Insbesondere schadet es dem selbständigen Anwalt nicht, wenn er den Gewinn seiner Kanzlei ohne Steuerberater ermitteln kann. Im Übrigen profitiert jeder davon, wenn er in der Lage ist, seine Einkommensteuererklärung ohne professionelle Hilfe zu erstellen und seinen Einkommensteuerbescheid zu überprüfen. Das sind doch ganz andere Perspektiven, als sie etwa die Beschäftigung mit Wasserrecht bietet.

Was ist das besondere am Steuerrecht?

Möchte sich der Referendar ernsthaft mit dem Steuerrecht beschäftigen, muss er sich darüber im Klaren sein, dass das bisher Erlernte nicht unbedingt weiterhilft. Obwohl das Steuerrecht zum Öffentlichen Recht gehört, lassen sich selbst auf die Abgabenordnung, dem steuerrechtlichen Verfahrensrecht, die bekannten Strukturen aus dem Verwaltungsrecht entgegen einem verbreiteten Irrglauben nur beschränkt übertragen – und auf das Einkommensteuerrecht überhaupt nicht. Vielmehr ist es erforderlich, – wie am Anfang des Studiums im Zivilrecht, Öffentlichen Recht oder Strafrecht – neben einer neuen Terminologie eine neue Denkweise und neue Strukturen zu erlernen. Was die Abgabenordnung betrifft, enthält sie natürlich Vorschriften, die wörtlich mit Normen des Verwaltungsverfahrensgesetzes übereinstimmen⁵. Auch unterscheidet sich das Zulässigkeitschema für einen Einspruch nicht von demjenigen für einen Widerspruch (Statthaftigkeit, Form, Frist und Beschwerde). Die Musik spielt jedoch in Bereichen, für die es keine Parallelen im Verwaltungsrecht gibt. Man denke etwa nur an das Korrektursystem für Steuerbescheide⁶.

Wie sollte man sich auf die Steuerrechtsklausur vorbereiten?

Der amtliche Steuerrechtslehrgang in Bayern vermittelt dem Referendar Grundkenntnisse, auf die er für die Examensvorbereitung aufsetzen kann. Der Besuch des Steuerrechtslehrgangs – und der Vertiefungsveranstaltungen – genügt jedoch nicht, um eine gute Steuerrechtsklausur schreiben zu können. Insbeson-

Patient Steuerrecht: Die bisherigen Reformen haben das Steuerrecht nicht vereinfacht – ganz im Gegenteil. Einen Buchtipp zum Thema finden Sie auf S. 46.



3	652.581,59	571.454.211,00	54.689.563,00	578.131,59	6
4	456.543,43	157.678.786,00	78.369.921,55	949.631,78	9
7	9.446.528,00	162.354.466,82	49.123.725,00	165.463,81	7
3	14.657.873,00	856.214.378,21	10.945.447,67	348.851,49	7
5	664.891,23	454.549.327,81	16.354.549,88	729.543,87	8
3	1.356.577,88	139.685.374,59	65.464.621,01	258.369,46	1
3	652.581,59	571.454.211,00	54.689.563,00	578.131,59	6
4	456.543,43	157.678.786,00	78.369.921,55	949.631,78	9
7	9.446.528,00	162.354.466,82	49.123.725,00	165.463,81	7
3	14.657.873,00	856.214.378,21	10.945.447,67	348.851,49	7
5	664.891,23	454.549.327,81	16.354.549,88	729.543,87	8
3	1.356.577,88	139.685.374,59	65.464.621,01	258.369,46	1
3	652.581,59	571.454.211,00	54.689.563,00	578.131,59	6
4	456.543,43	157.678.786,00	78.369.921,55	949.631,78	9
7	9.446.528,00	162.354.466,82	49.123.725,00	165.463,81	7
3	14.657.873,00	856.214.378,21	10.945.447,67	348.851,49	7

dere in der einkommensteuerrechtlichen Ausbildung kommen nach der Erfahrung des Autors die Vermittlung der Grundsystematik und die genaue Arbeit mit dem Gesetz häufig zu kurz. Dies dürfte daran liegen, dass viele Dozenten schon so viele Jahre im Steuerrecht „zu Hause sind“, dass ihnen die Probleme, vor denen der Steuerrechtsneuling steht, nicht mehr bewusst sind und dass sie viele Dinge als selbstverständlich ansehen, die nicht mehr groß begründet werden müssen. Auch die Begründungen der Selbstverständlichkeiten sind aber für das Verständnis des Neulings enorm wichtig. Es lohnt sich daher, während des Besuchs des Steuerrechtslehrgangs mit einem Lehrbuch zu arbeiten, das Verständnis für die Strukturen des Einkommensteuerrechts schafft, die genaue Arbeit mit dem Gesetz vermittelt und die Anwendung des Erlernten bereits an konkreten Fällen einübt. Hinzu kommt, dass es für

eine erfolgreiche Examensvorbereitung unerlässlich ist, die Anwendung an typischen Examensfällen zu trainieren. Dies können der Steuerrechtslehrgang und die Vertiefungsveranstaltungen naturgemäß nicht leisten.

Gerade im Steuerrecht empfiehlt sich daher zur Examensvorbereitung der Besuch eines Repetitoriums, in dem mit den Teilnehmern ausschließlich große Examensfälle besprochen werden. Mit der Vorbereitung auf die Steuerrechtsklausur sollte erst ca. drei Monate vor dem Examen begonnen werden, dafür dann aber sehr intensiv. Steuerrecht ist das Rechtsgebiet, auf das man sich im Vergleich zu anderen Rechtsgebieten in relativ kurzer Zeit auf Examensniveau bringen kann. Andererseits gerät es auch schnell wieder in Vergessenheit, wenn man – wie das bei einem Referendar der Regelfall ist – nicht ständig damit zu tun hat. Das ist tatsächlich so: Ehemalige Kursteilnehmer

des Autors bestätigen, dass sie nach der Vorbereitung durch ein Repetitorium ein gutes Ergebnis erzielt haben, obwohl sie knapp drei Monate vor den schriftlichen Prüfungen im Steuerrecht noch relativ „blank“ gewesen sind.

-
- 1 Vgl. § 62 Abs. 3 Nr. 3 i. V. m. § 58 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. c BayJAPO.
 - 2 Vgl. § 52 EStG.
 - 3 Vgl. § 25 Abs. 1 EStG.
 - 4 Vgl. § 58 Abs. 3 Nr. 7 BayJAPO.
 - 5 Vgl. z. B. §§ 118 ff. AO einerseits und §§ 35 ff. VwVfG andererseits.
 - 6 Vgl. §§ 129, 164, 165, 172 ff. AO.

Andrea Tischer

Wahlstation Japan: Als Rechtsreferendar Japan erleben

„Worauf muss ich bei der Wohnungssuche achten?“, „Wie kann man in Japan Geld abheben?“, „Was kann ich den japanischen Kollegen als Gastgeschenk mitbringen?“ Diese und unzählige andere Fragen wollen im Vorbereitungsseminar geklärt werden, bevor die Stipendiaten der Robert Bosch Stiftung zu ihrer Wahlstation aufbrechen, Destination: Japan.

Japan zählt wohl zu den eher ungewöhnlichen Ländern, wenn es darum geht, ein ausländisches Ziel für die Wahlstation ins Auge zu fassen. Japan, mehr als 9.000 km von Deutschland entfernt, scheint auf den ersten Blick fremd und kommt Rechtsreferendaren daher als Land der Wahl für die letzte Station in der praktischen Ausbildung vielleicht nicht vorrangig in den Sinn. Dabei hat Japan mit seinen rund 127 Millionen Einwohnern viel mit Deutschland gemein. Beide Länder müssen heute ähnliche gesellschaftliche Herausforderungen bewältigen, wie etwa den fortschreitenden demografischen Wandel. Bei der Suche nach Lösungs-

gen können Japan und Deutschland viel voneinander lernen. Beide Länder sind demokratisch regierte, rechtsstaatliche Gesellschaften, wichtige Wirtschaftsmächte und einflussreiche Akteure in ihren jeweiligen Regionen. Seit Langem pflegen sie eine enge und vertrauensvolle Beziehung: 2011 feierte man in beiden Ländern das Jubiläum „150 Jahre Freundschaft Deutschland-Japan“. Auch auf dem Gebiet des Rechts gibt es einen aktiven Austausch. Die japanische Rechtsordnung hat sich schon am Ende des 19. Jahrhunderts maßgeblich auch am deutschen Recht orientiert. Heute stehen deutsche und japanische Juris-

ten zu Themen wie dem Betreuungsrecht miteinander im Dialog.

Japanprogramm für Rechtsreferendare

Als Beitrag zum deutsch-japanischen Rechtsaustausch und um exzellente Nachwuchsjuristen für eine Beschäftigung mit Japan zu begeistern, hat die Robert Bosch Stiftung im Jahr 2009 das „Japanprogramm für Rechtsreferendare“ eingerichtet. Die Stiftung fördert jedes Jahr hoch qualifizierte Rechtsreferendare, die ihre Wahlstation in Japan verbringen möchten. Den fachlichen Teil des Aufenthalts (Suche der Ausbildungsstelle,



www.fotolia.com © heisenberg

Ein Wahrzeichen Japans: der Kinkakuji Temple (The Golden Pavilion) in Kyoto.

Genehmigung des Aufenthalts) organisieren die Referendare selbst. Als Programmteilnehmer erhalten sie neben den Reisekosten drei Monate lang monatlich ein Stipendium, um die Lebenshaltungskosten in Japan zu bestreiten. Auch ein regelmäßiger Sprachkurs vor Ort gehört zum Programm. Denn obgleich japanische Sprachkompetenz innerhalb von drei Monaten sicherlich nicht perfektioniert werden kann, sind doch bereits Grundkenntnisse im alltäglichen Leben hilfreich und öffnen vor Ort viele Türen und Herzen. Wer sich schon vor der Abreise mit dem Japanischen befasst, kann in Japan sicher schon bald sprachliche Erfolgserlebnisse verzeichnen. Die Stiftung stellt den Stipendiaten daher ein Budget zur Verfügung, mit dem sie

bereits in Deutschland individuell mit ihrem Sprachtraining beginnen können. Die Vorbereitung auf den Aufenthalt in einem mehrtägigen Einführungsseminar zählt zu den zentralen Elementen des Programms. Behandelt werden Themen wie japanisches Recht und Landeskunde; ein interkulturelles Training bereitet die Teilnehmer zudem auf das Leben vor Ort vor, das für den Japan-Neuling so manche Herausforderung und zuweilen auch mögliche Fettnäpfchen bereithält. Veranstaltungen in Japan ergänzen das Programm mit dem Ziel, den Referendaren einen möglichst breiten Einblick in die Kultur ihres Gastlandes zu ermöglichen. Ein deutscher Jurist kümmert sich vor Ort um die Teilnehmer und steht ihnen als Ansprechpartner zur Seite.

Japanprogramm für Rechtsreferendare der Robert Bosch Stiftung

Vorausgesetzt werden

- Prädikatsexamen
- sehr gute Englischkenntnisse
- Grundwissen zu Japan

Das Programm beinhaltet:

- Vorbereitungs-, Zwischen- und Abschlusssseminar
- Mittel für einen individuellen Sprachkurs vor Abreise
- Reisekosten nach und von Japan
- Stipendium zum Lebensunterhalt
- Sprachkurs vor Ort

Weitere Informationen: www.bosch-stiftung.de/rechtsreferendare

Und wie war es in Japan?

Mit vielfältigen Eindrücken sind die Teilnehmer der ersten Programmdurchgänge aus Japan zurückgekehrt. Gemeinsam ist ihnen allen die Begeisterung, die sie für das Land der aufgehenden Sonne entwickelt haben. Das Nebeneinander von Tradition und Moderne, aber auch die Kunst der Japaner, ausländische Einflüsse aufzunehmen und an japanische Gegebenheiten und Bedürfnisse anzupassen, haben die Referendare fasziniert. *Martin Kolodziej*, der seine Wahlstation im Frühjahr 2012 in Osaka absolvierte, meint: „Besonders beeindruckt mich, wie es die Japaner schaffen, vor allem westliche Einflüsse jeglicher Art zu rezipieren und umzuwandeln. Kulturfremde Ideen werden nicht abgestoßen, sondern oftmals auf eigene Art im japanischen Kontext transformiert. Dies reicht von der Zubereitung eines Hamburgers bis zur innerstaatlichen Anwendung ausländischer verfassungsrechtlicher Theorien. Oft kommt bei dieser „Japanisierung“ etwas herum, das so nicht dem Geiste des Aufgenommenen entspricht, aber im japanischen Kontext funktioniert.“ *Hartmut Henninger*, 2011 als Teilnehmer in Tokyo, imponierte am meisten „die Hingabe, mit der Japaner sich ihren Aufgaben widmen, egal, ob dies ihre Arbeit, das Kochen, ihr Outfit oder das Pflegen von Freundschaften ist“. Was vermissen die Referendare am meisten nach ihrer Rückkehr aus Japan? „Die gegenseitige Rücksichtnahme und die Umsicht der Japaner sowie ihre Fähigkeit, zwischenmenschliche Zusammenhänge zu erkennen“, sagt *Axel Kuhlmann*, der 2010 als Rechtsreferendar in Tokyo war. Danach gefragt, was sie aus Japan für ihre Zukunft mitnehmen, erwähnt *Martin Kolodziej* vor allem das Gemeinschaftsgefühl im beruflichen Umfeld, das er sich auch in Deutschland wünscht. Und stellt abschließend fest: „Wünschen würde ich mir auch, einfach in der U-Bahn einzuschlafen und pünktlich an meiner Station urplötzlich hellwach zu sein. Aber da bleibe ich wohl Gefangener meiner früheren Konditionierung.“



Andrea Tischer,
Projektleiterin Schwerpunkt
Deutsch-japanische Beziehungen
andrea.tischer@bosch-stiftung.de

Dr. Jochen Weck

Wie sag ich's dem Mandanten ... Die Sache mit dem Honorar

Gerade Berufsanfänger tun sich äußerst schwer, mit Mandanten über das Honorar zu sprechen. Die Unsicherheit resultiert neben häufiger Unkenntnis des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes (RVG) dabei oft aus dem Umstand, dass die alternativen Abrechnungsmodalitäten (z. B. Pauschalvergütung oder Stundenhonorar) nicht klar in der Kanzlei geregelt sind. Dabei ist die Kostentransparenz für den Mandanten ein wesentlicher Punkt, wenn es um das Vertrauen in den Anwalt und um die Zufriedenheit des Mandanten geht.

Der große Wunsch des Mandanten: Transparenz

Die Frage nach dem Honorar lässt die meisten Anwälte ins Stocken geraten. Immer wieder führt der Satz des Mandanten „Und was kostet das nun?“ zu gestotterten Sätzen als Ausdruck großer Unsicherheit. Der souveräne, meist honorierte, ältere Kollege kommt der Frage des Mandanten zuvor, indem er das Thema von sich aus anspricht. Denn eines ist für jeden Mandanten klar: Die Beauftragung des Anwalts kostet ihn Geld. Jede Unklarheit darüber verursacht Unsicherheit. Auch mit der Antwort des Anwalts auf die Frage nach den Kosten: „Es kommt darauf an“, ist dem Mandanten natürlich nicht geholfen. Grundlage für eine echte Mandantenzufriedenheit kann dieser Satz nicht sein.

Der Mandant, der eine anwaltliche Hilfe sucht, erwartet in zweierlei Hinsicht völlige Transparenz:

1. Transparenz in der Bearbeitungsstrategie des Mandats und
 2. Transparenz in der Frage der Kosten.
- Aus diesem Grund ist es wichtig, zu einem frühen Zeitpunkt das Honorar Thema anzusprechen und dem Mandanten aufzuzeigen, was auf ihn zukommt. Die Vollständigkeit der Information in Bezug auf die Kosten sowie der frühe Informationszeitpunkt sind der Boden, auf dem die Zufriedenheit des Mandanten mit der anwaltlichen Dienstleistung gedeihen kann. Alles andere führt zu einem ungun-

stimmigen Gefühl und im schlimmsten Falle zu dem Eindruck „... über den Tisch gezogen worden zu sein“ oder „... dem schlechten (verlorenen) Geld gutes hinterhergeworfen zu haben“. Ein Mandant, der in der Frage des Honorars nicht umfassend informiert wurde und seine Enttäuschung darüber mit anderen teilt, ist eine hochgradige Negativwerbung. Diese muss vermieden werden.

Miteinander reden: Wann und warum

Die meisten Anwälte informieren ihre Mandanten zu spät und/oder unvollständig. Dies vermittelt dem Mandanten den Eindruck von Unsicherheit, was schnell auch als Unprofessionalität verstanden werden kann. Dass Anwälte nie gelernt haben, psychologisch geschickt die Frage mit dem Honorar zu klären, kann nicht als Rechtfertigung dienen.

Der einzig richtige Zeitpunkt, um über das Honorar zu sprechen, liegt vor der Vollmachtserteilung. Nur so gibt man dem Mandanten das Gefühl, sich wirklich frei entschieden zu haben in seiner Beauftragung. Die Frage nach dem Wert für eine erbrachte Dienstleistung ist eine Frage des Vertrauens und der Transparenz dieser Leistung. Dies gilt gerade bei einer erklärungsbedürftigen und nicht gegenständlichen Dienstleistung wie der eines Anwalts. Man muss dem Anwalt schon vertrauen, um auch daran glauben zu können, dass er sein Geld wert ist. Ein Mandant, der den Bezug zwischen Dienstleistung und Honorar herstellen kann, ist ein regelmäßig zufriedener Mandant, der gern eine Weiterempfehlung ausspricht.

Nutzen Sie die Chance im Gespräch oder der Mandatsanbahnung, mit dem Mandanten die Frage des Honorars zu besprechen und besprechen Sie es so, als sei es nicht in Ihrem, sondern in seinem Sinne. Oft ist es sinnvoll, die Frage nach dem Honorar mit Sätzen wie: „... nun möchten Sie sicher wissen, was das kostet“, einzuleiten. Sie holen so den – vielleicht auch unsicheren – Mandanten ab und er fühlt sich im besten Falle erleichtert.

Viele Anwälte gehen mit der Angst in das Mandantengespräch, einen Mandanten abzuschrecken, wenn sie über Geld sprechen. Für den Mandanten ist der Gang zum Anwalt häufig schon sehr emotional beladen – dann noch die Frage mit dem Geld ... das scheint zu viel. Diese Sichtweise ist schlicht falsch. Das Gegenteil ist der Fall. Klare Aussagen – vielleicht auch darüber, dass eine realistische Einschätzung noch gar nicht möglich ist – verhindert, dass Mandanten an Ihnen zweifeln.

Das A und O für ein souveränes Gespräch mit dem Mandanten ist – insbesondere auch in der Honorarfrage – die optimale Vorbereitung. Dabei ist es wichtig, auch Einwänden argumentativ professionell zu begegnen. Es ist das gute Recht des Mandanten zu erfahren, wie viel Geld er kalkulieren muss, um Sie zu beauftragen. Auf Ihrer Seite ist es Ihr gutes Recht, dem Mandanten den Preis mitzuteilen, für den Sie betriebswirtschaftlich sinnvoll arbeiten können und wollen. Dabei sollten Sie sich als Anwalt auch vergewissern, welchen Wert Ihre Dienstleistung hat. Besonders jüngere Anwälte können Stundensätze nicht voller Überzeugung vertreten. Ihnen fehlen die Berufserfahrung und vielleicht auch die klare Einschätzung der älteren Kollegen. Den schlechten Eindruck, den ein Anwalt mit Unklarheiten in Honorarfragen beim Mandanten hinterlässt, gipfelt in Gedanken wie: „... wenn er hier schon so unsicher ist, wie soll er meinen Fall vor Gericht gut vertreten können?“. Ihre komplette anwaltliche Kompetenz kann in Frage gestellt werden, wenn das Abarbeiten der Honorarfrage nicht transparent und souverän erfolgt.

Übrigens: Die Formwirksamkeit von Vergütungsvereinbarungen ist nur dann gegeben, wenn hier ausschließlich das Honorar geregelt ist. Alle weiteren Vereinbarungen können zur Nichtigkeit führen. „Ferner wird vereinbart, dass der Mandant einen quartalsmäßigen Bericht in der Sache erhält“, ist so ein Beispiel. Findet man Derartiges in Vergütungsver-



www.fotolia.com © VRD

TOPAS: Transparenz, Offenheit, Partnerschaft, Aktivität und Souveränität hilft beim Mandantengespräch zum Thema Honorar.

einbarungen, könnten diese im Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung als unwirksam vereinbart angesehen werden. Zudem können Sie dann zumindest keine höhere als die gesetzliche Vergütung fordern.

Bei der Vereinbarung über die Höhe der Vergütung sollten Sie jedoch immer auch die Angemessenheit im Auge behalten; im Gebührenstreitfall könnten Ihre Gebühren auf die gesetzlichen Gebühren heruntergesetzt werden, sofern das Gericht oder ein Gutachten der Rechtsanwaltskammer die vereinbarte Vergütung unter Abwägung aller Umstände als zu hoch ansehen sollte.

Rechnungstellung: Wann und wie

Sie haben den Mandanten also im Gespräch darauf hingewiesen, dass es die Möglichkeit gibt, bei außergerichtlichen Sachen eine Honorarvereinbarung zu treffen. Diese ist bestenfalls bereits in Ihrer Kanzlei vorhanden und wird von allen Kollegen gleich verwendet. Durch das Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) sind Sie gehalten, für die außergerichtliche Tätigkeit eine Vergütungsvereinbarung zu treffen, § 34 RVG legt Ihnen das insbesondere für die Bereiche Beratung, Gutachten und Mediation nahe.

Der Mandant weiß zudem, dass im gerichtlichen Verfahren die gesetzlichen Honorare nicht unterschritten werden

dürfen. Sie haben ihn darüber aufgeklärt und es gibt eine für den Mandanten nachvollziehbare Aufstellung der Gebühren und eine Rechnungstellung, die sich durch Transparenz und Nachvollziehbarkeit auszeichnet.

Ihr Mandant weiß, dass die Gebühren nach dem Streitwert berechnet werden. Wie hoch der Streitwert ist, teilen Sie dem Mandanten so schnell wie möglich mit.

Sollten Sie beratend für den Mandanten tätig sein und eine Honorarvereinbarung geschlossen haben, die auf Ihren erbrachten Stundenzahlen basiert, fügen Sie der Rechnung ausführliche und klar verständliche Zeiterfassungen bei. Hierin sollte die Beschreibung der Tätigkeit genau bezeichnet werden. Ausführungen wie „Bearbeitung der Akte XYZ“ sind nicht geeignet und führen beim Mandanten wieder zu dem zu vermeidenden Gefühl, nicht wirklich zu wissen, was der Anwalt für sein Geld tut.

Gegen das Stellen einer Vorschussrechnung ist nichts einzuwenden, besonders wenn es um gesetzliche Gebühren geht (Vorleistung der Rechtsanwälte). Allerdings muss auch hierüber zwingend mit dem Mandanten gesprochen werden. Erhält er, quasi aus dem Nichts, eine Vorschussrechnung, könnte sich ihm schon der Gedanke aufdrängen, dass Sie es wohl besonders nötig haben oder aber kein Vertrauen in seine Zahlungswilligkeit oder gar -fähigkeit haben.

Mit der Beauftragung hat der Anwalt einen Anspruch auf Vergütung. Es kann Sinn machen, vom Anspruch auf Vorschuss Gebrauch zu machen. Dies insbesondere dann, wenn man das eigene Unternehmen Kanzlei vor Forderungsausfällen bewahren will (und eventuell den begründeten Verdacht hat, dass es zu Ausfällen kommen könnte). Es ist aber auch durchaus üblich, eine Vorschusszahlung zu erbitten, wenn sich das Verfahren lange hinziehen wird und die Vorfinanzierung für die Kanzlei nicht zumutbar ist. Dem Mandanten fällt sicher das Zahlen eines Vorschusses leichter, wenn er bereits einzuschätzen weiß, dass die Arbeit des von ihm beauftragten Anwaltes eine hohe Qualität hat. Aus diesem Grund macht es Sinn, die Vorschussrechnung nach oder mit erster erbrachter Leistung zu stellen.

Auf jeden Fall muss auch hier im (persönlichen) Mandantengespräch aufgeklärt werden.

Folgende Ereignisse lösen den Zeitpunkt zum Stellen der End-Gebührenrechnung aus:

- Beendigung des Mandates
- Niederlegung des Mandates von Seiten des Anwalts
- Entzug des Mandates durch den Mandanten
- Unterlassungs- oder Abschlussklärung
- Außergerichtlicher Vergleichsabschluss
- Gerichtlicher Verfahrensabschluss
- Mehr als dreimonatiges Ruhen des Gerichtsverfahrens

Der Umgang mit der Rechtsschutzversicherung

Wenn Rechtsschutzversicherungen im Spiel sind, ist besondere Aufmerksamkeit aufzubringen. Zunächst müssen die Rahmenbedingungen des Versicherungsschutzes geklärt werden, wie z. B. ob die gegenständliche Sache überhaupt vom Versicherungsschutz abgedeckt ist. Auch ist zu beachten, dass der Versicherungsschutz erlischt, wenn die Versicherungsprämien nicht oder nur unvollständig bezahlt worden sind.

Der Anwalt sollte sich im Umgang mit den Versicherern klar sein, dass diese in der Vergangenheit von einigen Anwälten nur zu intensiv in Anspruch genommen worden sind. So wurden bei Vorliegen einer Rechtsschutzversicherung häufig

ohne Rücksicht auf eventuelle Erfolgschancen Klagen eingereicht. Nutznießer dieser zweifelhaften Praxis war in der Regel der mandatierte Anwalt. Dass eine solche Praxis zu einer Sensibilisierung der Versicherer geführt hat, ist nachvollziehbar und führt im Umkehrschluss dazu, dass nunmehr die Begründungen umso präziser und fundierter sein müssen. Eine klar strukturierte Offenlegung der Strategie, eine fundierte Begründung des Anspruchs und Ausführungen zu den Erfolgsaussichten sind professionell und führen kontinuierlich zu einer guten Zusammenarbeit mit den Rechtsschutzversicherungen.

Aufklärung statt Enttäuschung

Die Begeisterungsfähigkeit des Mandanten hängt also stark davon ab, wie er zum Thema Honorar aufgeklärt wird. Ein durchsetzungstarker und souverä-

ner Anwalt zeichnet sich auch dadurch aus, dass er in der Frage des Honorars souverän bleibt und Transparenz erzeugt. Dazu gehören vielleicht auch das Vorlegen einer Beispielrechnung und das Ausleuchten der einzelnen Möglichkeiten (außergerichtliches Verfahren, gerichtliches Verfahren, außergerichtlicher Vergleich, gerichtlicher Vergleich). Man kann dem Mandanten die Kosten als Anwalt durchaus transparent machen. Sinn kann es machen, mit einem Excel-Sheet zu arbeiten und eine Beispielrechnung „vorzuführen“. So entsteht zudem die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Sie machen den Mandanten so zu Ihrem Partner, dem nicht nur die Gebührenrechnung einleuchtet wird, sondern der diese auch verstanden hat. Ein Gespräch, das die Kostenfrage intensiv beleuchtet, führt zu einer Mehrung des Vertrauens gegenüber dem Anwalt und der Kanzlei.

Erfolg mit der „TOPAS“-Strategie

Um Ihnen ein erfolgreiches Mandantengespräch mit dem Inhalt Honorar möglichst jederzeit abrufbar zu machen, unser Tipp zur Manifestierung: Merken Sie sich lediglich den Begriff „TOPAS“. „TOPAS“ steht für:

Transparenz, Offenheit, Partnerschaft, Aktivität, Souveränität und bedeutet in der Kurzzusammenfassung Folgendes: Grundlage für Vertrauen Ihres Mandanten in Sie ist, insbesondere in der Frage des Honorars, die Transparenz. Seien Sie offen gegenüber seinen Fragen und leben Sie ein partnerschaftliches Mandatsverhältnis. Zeigen Sie Aktivität (auch und insbesondere im Ansprechen der Honorarfragen) und zeigen Sie sich souverän in der Erbringung Ihrer anwaltlichen Dienstleistung und dem daraus resultierendem Vergütungsanspruch.

ZUR PERSON

Dr. Jochen Weck ist seit über 20 Jahren als Anwalt zugelassen. Er ist Senior-Partner von Rössner Rechtsanwälte (www.roessner.de). Die hochspezialisierte Kanzlei (Bank- und Kapitalmarktrecht, nur auf Geschädigtenseite) war eine der ersten Kanzleien in Deutschland mit einem umfassenden Qualitäts-Management.



Dr. Jochen Weck,
Rechtsanwalt
Senior-Partner Rössner
Rechtsanwälte, München
weck@roessner.de

Rebecca Dreps

Kanzlei mal anders – Einblicke in das Knowledge Management

Vor etwas mehr als einem Jahr begann ich meine Tätigkeit als Knowledge Managerin bei TaylorWessing in Düsseldorf für den Bereich Competition EU and Trade. Diese Practice Area bearbeitet Mandate aus den Bereichen Kartell-, Beihilfe- und Vergaberecht.

Es ist meine erste Stelle nach dem Referendariat – und zugegebenermaßen wusste ich als Berufs- und Quereinsteiger nicht so richtig, was mich dort erwartet. Meine Stellenbeschreibung war offen gehalten, das Knowledge Management in unserem Bereich noch in den Anfängen. Doch gerade das reizte mich auch an

dieser Tätigkeit abseits des klassischen Anwaltsberufs.

Heute kann ich sagen, dass Knowledge Management eine ebenso interessante wie herausfordernde Aufgabe ist, die zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen wird. Im Hinblick auf den immer härteren Wettbewerb um Mandanten, aber auch um qualifizierte Nachwuchskräfte, kann es sich heute keine größere Kanzlei leisten, auf ein effektives Knowledge Management zu verzichten. Auch deshalb ist bei TaylorWessing die Weiterentwicklung des Knowledge Managements ein wichtiger Baustein in der

erfolgreichen Ausrichtung der Kanzleistrategie.

Im Folgenden werde ich zunächst eine kurze allgemeine Einführung in das Thema geben. Im Anschluss berichte ich über meine Tätigkeit als Knowledge Managerin bei TaylorWessing.

Knowledge Management – Was ist das eigentlich?

In der einschlägigen Fachliteratur findet man eine große Anzahl verschiedener Definitionen des Knowledge bzw. Wissensmanagements. Kurz gesagt, kann



www.fotolia.com © Alexandr Mitiuc

Hier hilft nur eins: Knowledge-Management – der „organisierte, systematische und kontrollierte Umgang mit der Ressource Wissen“.

man unter Wissensmanagement den „organisierten, systematischen und kontrollierten Umgang mit der Ressource Wissen“¹ verstehen.

Knowledge Management ist vom sogenannten Informationsmanagement zu unterscheiden. Information ist nicht gleich Wissen, Information ist vielmehr die Voraussetzung für die Generierung von Wissen. Ein Beispiel: Die Aussage, dass die Außentemperatur -20°C beträgt, ist lediglich eine Information. Erst die Erfahrung sagt uns, dass es bei dieser Temperatur sehr kalt ist und man sich warm anziehen sollte. Wissen ist also kontextbezogene Information, die man durch Lernprozesse erlangt.

Informationsmanagement beschäftigt sich demzufolge mit der Ermittlung und Bereitstellung bedarfsgerechter Informationen mithilfe von Informationssystemen. Wissensmanagement dagegen mit der Bereitstellung, Verteilung und Nutzung von Wissen, also von Erfahrungen, Kenntnissen und Fähigkeiten der Mitarbeiter.² Dass die Grenzen zwischen den beiden Disziplinen oft verschwimmen bzw. sich überschneiden, liegt auf der Hand. Informationsmanagement wird daher auch oft als ein Teilbereich des Wissensmanagements verstanden.³

Gerade in sogenannten „wissensintensiven“ Berufen, zu denen der Anwaltsberuf unzweifelhaft gehört, ist Wissensmanagement von immenser Bedeutung. Schafft es eine Kanzlei, ihr „Wissen“ systematisch und kontinuierlich zu sammeln, zu organisieren und zu verteilen, lassen sich daraus wesentliche Wettbewerbsvorteile ableiten. Ziel muss es sein, eine aktuelle, vollständige, umfassende und einfach zu handhabende Wissenssammlung zur Verfügung zu stellen. Und das ist gar nicht so einfach, wie es auf den ersten Blick scheinen mag.

Vorteile des Knowledge Managements

Die Vorteile eines funktionierenden Knowledge Managements sind eigentlich offensichtlich. Warum sollte das Rad denn auch jedes Mal neu erfunden werden? Kann man auf bereits Vorhandenes zurückgreifen, zum Beispiel ein Vertragsmuster oder eine Schriftsatzvorlage, so führt dies zu erheblichen Effizienzsteigerungen. Werden bewährte Vorgehensweisen vereinheitlicht und systematisiert sowie zentral archiviert und zugänglich gemacht, können Mandate bei gleichbleibend hoher Qualität zügiger bearbeitet werden.

Aber auch Gutachten, Vermerke und sonstige Dokumente, die in der Beratung entstanden sind, sollten systematisch gesammelt werden. Kann ein Anwalt für die Beantwortung einer Rechtsfrage auf das frühere Gutachten eines Kollegen zurückgreifen, erleichtert das seine Arbeit erheblich.

Eine gute Know-how-Sammlung unterstützt zudem die Einarbeitung neuer und unerfahrener Kollegen in ihr Rechtsgebiet. Nicht zuletzt ist Wissensmanagement aber auch eine Möglichkeit, dem Know-how-Verlust durch ausscheidende Mitarbeiter entgegenzuwirken.

Im Ergebnis generiert ein erfolgreiches Wissensmanagement zum einen Kostenvorteile für die Kanzlei und trägt zum anderen zur Gewinnung und Bindung von Mandanten, aber auch von qualifizierten Mitarbeitern bei.

Die tägliche Arbeit

Jedes Rechtsgebiet stellt andere Anforderungen an die Organisation und Gestaltung des Wissensmanagements. Während für Gesellschaftsrechtler die Erstellung, Sammlung und Pflege von Musterverträgen essentiell ist, steht für die Mitglieder meines Teams die Sammlung von Beispieldokumenten, z. B. von Fusionskontrollanmeldungen, und das Bereitstellen von Dokumentvorlagen im Vordergrund.

Um die notwendigen Dokumente an einem zentralen Ort zur Verfügung stellen zu können, verfügt die Kanzlei über eine Knowledge Management Datenbank. Jeder Practice Area kann hier ein eigener Bereich zugeteilt werden. Die inhaltliche Konzeption der Datenbank für meine Practice Area war zu Beginn meiner Tätigkeit meine vordringlichste Aufgabe. Der Aufbau der Datenbank musste im Hinblick auf die Bedürfnisse der Anwälte entwickelt werden. Dabei war es wichtig, eine Struktur zu finden, die das Auffinden der Dokumente möglichst einfach macht. Mittlerweile geht es in erster Linie darum, die Datenbank mit Inhalten zu füllen.

Hier liegt auch die größte Herausforderung. Knowledge Management ist ein „Nebengeschäft“. Die Anwälte, die durch die Mandatsarbeit sehr stark gebunden sind, nehmen das Knowledge Management häufig nur am Rande wahr. Zwar ist die Bedeutung eines erfolgreichen Knowledge Managements für die Wettbe-

werbsfähigkeit der Kanzlei allen Anwälten bewusst. Die notwendige Abgabe des Know-how läuft aber manchmal schleppend, geht in der täglichen Mandatsarbeit unter. Aufgabe eines Knowledge Managers ist es daher auch immer wieder, die Notwendigkeit des Knowledge Managements ins Bewusstsein zu rufen, indem er offensiv auf die Kollegen zugeht und Beiträge einfordert.

Es zeigt sich, dass eine Datenbank letztlich nur das Medium zur Weitergabe des Know-how sein kann. Viel wesentlicher ist die Schaffung einer „Know-how-Kultur“ – einer Kultur, in der das Teilen von Wissen selbstverständlich ist. Herrschaftswissen des Einzelnen ist in unserer vernetzten Welt kein hinreichender Erfolgsgarant mehr. Wenn ein Unternehmen erfolgreich sein will, muss es seine Wissensressourcen bündeln. In dieser Hinsicht ist man bei TaylorWessing in den letzten Jahren ein wesentliches Stück vorangekommen.

Der Wissensteilungsprozess wird auch dadurch forciert, dass für die eingestellten Dokumente Nutzungshinweise verfasst werden. Es wird unter anderem festgehalten, wann das Dokument entstanden ist und ob es inhaltliche Besonderheiten zu beachten gibt. So wird für die Anwälte schnell ersichtlich, ob ein Dokument hilfreich sein kann und worauf sie bei der Weiterbearbeitung achten müssen. Indem man die Nutzungshinweise in Abstimmung mit dem Autor ver-

fasst, versucht man zudem das sonst nur schwer erfassbare „Erfahrungswissen“ des Verfassers abzuschöpfen und weiterzugeben.

Eine Tätigkeit im Schnittbereich

Auch die Pflege der Intranetseite der Practice Area gehört zu meinen Aufgaben. Dabei arbeite ich mit der IT-Abteilung und der Bibliothek zusammen. Die inhaltliche Konzeption liegt bei mir, die technische Umsetzung erfolgt durch die Kollegen. Ich empfinde diese Zusammenarbeit als bereichernd, da eine andere Sichtweise auf die Dinge den eigenen Blickwinkel erweitert. Auf diese Weise wird Wissensteilung auch Bestandteil meiner täglichen Arbeit.

An dieser Stelle überschneidet sich meine Arbeit zudem mit Aspekten des Informationsmanagements. Auf der Intranetseite stelle ich unter anderem aktuelle Informationen aus Rechtsprechung, Gesetzgebung und Verwaltungspraxis für die Anwälte bereit. Insbesondere aufgrund der Vielzahl an Rechtsprechung und Rechtssetzung auf europäischer Ebene ist hier ein kontinuierliches Monitoring erforderlich. Daneben verfasse ich interne Newsletter, die die Anwälte über neue Entwicklungen in ihren Rechtsgebieten auf dem Laufenden halten sollen.

Die Arbeit mit Datenbanken erfordert eine gewisse Affinität zur Informations-

technik. Natürlich wird die technische Seite von der IT-Abteilung betreut, dennoch sollte man als Knowledge Manager Interesse für die technische Seite der Arbeit mitbringen. Das erleichtert die eigene Arbeit – und die der Kollegen aus der IT.

Ein weites Feld

Knowledge Management berührt viele verschiedene Fachgebiete. Auf wissenschaftlicher Ebene beschäftigen sich zum Beispiel Betriebswissenschaftler, Sozialwissenschaftler, Kommunikationswissenschaftler und Informationswissenschaftler mit diesem Thema. Die Vielfältigkeit dieser Disziplin spiegelt sich auch in der Vielseitigkeit der Tätigkeit als Knowledge Manager. Wer gerne konzeptionell und interdisziplinär arbeitet sowie eine Affinität zur Informationstechnologie mitbringt, für den kann das Knowledge Management eine interessante Alternative zum klassischen Anwaltsberuf sein.



Rebecca Dreps,
Rechtsanwältin/Knowledge
Management Lawyer
TAYLOR WESSING PARTNER-
SCHAFTSGESELLSCHAFT
Düsseldorf
r.dreps@taylorwessing.com

BUCHTIPP

Zum Weiterlesen:

- Schulz/Klugmann, Wissensmanagement für Anwälte, Carl Heymanns Verlag KG, München 2005 (Neuaufgabe angekündigt für August 2012)
- Disterer, Wissensmanagement bei Anwälten, Arbeitspapier 80/2003, Fachhochbereich Wirtschaft, Fachhochschule Hannover, <http://www.fakultaet4.fh-hannover.de/fileadmin/media/doc/f4/Aktivitaeten/Veroeffentlichungen/2003/arb80.pdf> (Abruf am 02.07.2012)

- Willamowski, Wissensmanagement für Anwälte, Anwaltsblatt 5/2005, 297 ff.

Interessante Internetseiten:

- Community of Knowledge:
www.community-of-knowledge.de
Gesellschaft für Wissensmanagement:
www.gfwm.de



- 1 Disterer, Wissensmanagement bei Anwälten, S. 4, Arbeitspapier 80/2003, Fachhochbereich Wirtschaft, Fachhochschule Hannover, <http://www.fakultaet4.fh-hannover.de/fileadmin/media/doc/f4/Aktivitaeten/Veroeffentlichungen/2003/arb80.pdf> (Abruf am 02.07.2012)
- 2 Vgl. hierzu ausführlich Zietz, Informationsmanagement und Wissensmanagement: Begriffe und Abgrenzung, 2007, abrufbar unter http://www.iwi.uni-hannover.de/cms/files/lv/sosem07/seminar/Borowski/Seminar_Wi_Informatik/html_seite_thema1/ (Abruf am 02.07.2012); Sturz, Wissensmanagement – Mehr als Informationsmanagement, <http://www.germanspeakers.org/referent/profil/wolfgang-sturz/activepage/themen.html> (Abruf am 02.07.2012)
Einen umfassende Einführung ins Knowledge Management finden Sie auch hier: <http://www.community-of-knowledge.de/wissensmanagement/> (Abruf am 02.07.2012).
- 3 Vgl. Sturz (Fn. 2); Frost, „Wissensmanagement“ in: Gabler Wirtschaftslexikon, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/wissensmanagement.html> (Abruf am 02.07.2012).

Christian Steger/Dr. Ragnar Harbst

Im Tandem die Kanzleiwelt erleben: Das Career Mentorship Programme von Baker & McKenzie

Christian Steger ist Mentee des Career Mentorship Programme, das Baker & McKenzie für Nachwuchsjuristen anbietet, sein Mentor Dr. Ragnar Harbst ist Partner der Dispute Resolution-Gruppe bei Baker & McKenzie in Frankfurt am Main.

1. Das Mentorenprogramm aus Sicht eines Mentees

Das Jurastudium und die darauf aufbauende Karriere werfen viele Fragen auf. Eltern, Freunde und Professoren sind gute Ratgeber, einen Teil dieser Fragen können allerdings wohl nur Praktiker beantworten. Nachwuchsjuristen sind daher gut beraten, so früh wie möglich den Kontakt zu diesen zu suchen – beispielsweise über ein Praktikum, einen Workshop oder einen Fachvortrag.

Von Praktikern lernen

Als ich vom Career Mentorship Programme für Nachwuchsjuristen erfuhr, bewarb ich mich kurzerhand um einen der insgesamt 35 Plätze dieses Programms. Das

Konzept des Career Mentorship Programme (CMP) überzeugte mich: eine Kombination aus Mentoring, begleitenden Veranstaltungen und einem Netzwerk unter den Mentees und erfahrenen Anwälten. Der Zeitpunkt passte gut: Kurz nach meiner Schwerpunktbereichsprüfung stellten sich auch mir Fragen, die ich gern einem Praktiker stellen wollte. Wie sollte es nach dem ersten Examen weitergehen? Würde eine Dissertation für mich die richtige Herausforderung sein? Für mich war und ist es wichtig, einen Mentor zu haben, der die Fragen nicht nur aus praktischer Sicht beantworten, sondern auch auf mich persönlich eingehen kann. Nimmt der Mentor seine Aufgabe ernst, gibt er ehrliche Ratschläge, offenes Feedback und begleitet seinen Mentee fachlich. Meine Erwartungen an das Programm und vor allem an meinen Mentor wurden sogar übertroffen.

Das Mentorenprogramm kombiniert zahlreiche Angebote, die die juristische Ausbildung in den Universitäten sinnvoll ergänzen. Neben fachlichen Eindrücken lernt man auch viele Anwälte und Mentees besser kennen – eine Komponente,

die für mich sehr wichtig ist. Denn unter all den Kriterien, die sich auf die spätere Arbeitgeberwahl auswirken – sei es eine fachliche Aufstellung, ein internationales Umfeld oder der Bürostandort – sind es die potenziellen Kollegen, die die Atmosphäre und das Miteinander prägen.

Fachlich und persönlich weiterbilden

Im Rahmen des Mentorenprogramms habe ich bereits an zahlreichen Veranstaltungen teilgenommen, die mich fachlich wie persönlich bereichert haben. Während des Workshops „China In-bound/Out-bound“ brachten Anwälte der Corporate-Gruppe uns Mentees ihren Praxisschwerpunkt „China“ näher. Sie zeigten, worauf es bei der Rechtsberatung im Zusammenhang mit chinesischen Transaktionen ankommt, welche kulturellen Besonderheiten zu beachten sind und gaben Einblicke in Chinas Politik, Wirtschaft und Geschichte. Denn der chinesische Markt birgt einige Besonderheiten, die aus europäischer Perspektive mitunter ungewohnt erscheinen. Praxisnah ging es ebenfalls während der Fallstudie weiter, die sie gemeinsam mit uns lösten.

Daneben bietet die Kanzlei im Rahmen der Mentorship University außerdem eine eigene Seminarreihe zu Hard und Soft Skills an. Das Seminar „Legal Writing“ widmete sich einem Handwerkszeug des Juristen – dem geschriebenen Wort. Das Seminar vermittelte uns Tipps für einen optimierten Schreibstil. Sehr hilfreich ist es, sich der Wirkungen bestimmter Formulierungen bewusst zu werden. Dieser Workshop ist vor allem auch für die Examenzeit sehr hilfreich, denn erst eine klare und präzise Schriftsprache untermauert ein Argument. Auch das Seminar „Team- und Projektarbeit“ gab mir wertvolle Impulse. Ein externer Referent vermittelte den Teilnehmern viel Wissenswertes über Teambildungsprozesse und Konfliktpotenziale und stellte Phasen der Teamentwicklung dar. In praktischen Übungen wandten wir das Gelernte an und verknüpften die Theorie

Segway-Tour 2011: Die Mentees von Baker & McKenzie erkunden Zürich.



mit der Praxis. Auch die Erfahrungen aus diesem Workshop lassen sich auch außerhalb der Kanzlei gut einsetzen.

Summer Camp in Zürich und Wien

Im Sommer lädt Baker & McKenzie die Mentees zu einem gemeinsamen Summer Camp in eines der europäischen Büros ein. Ein Wochenende lang lernt man die Kollegen vor Ort kennen und erarbeitet gemeinsam spannende Fallstudien. Das Summer Camp bietet den Teilnehmern jedoch nicht nur fachlich Interessantes – abgerundet wird der Ausflug durch Events in der jeweiligen Stadt. Ich nahm bereits an zwei Summer Camps teil: Im Sommer 2011 ging es nach Zürich, wo zeitgleich das europaweite Fußballturnier der Kanzlei, der Fluency Cup, stattfand. In diesem Sommer trafen wir uns in Wien. Dort erwarteten uns Workshops zum Thema „Interne Ermittlungen in Unternehmen“ sowie zum Thema „Softskills und Persönlichkeit“. Auch das Kulinarische kam nicht zu kurz: Wir kamen in den Genuss der Wiener Gastronomie und erkundeten während der Stadtführung die österreichische Haupt- und Kulturstadt. Alternativ hatten wir die Möglichkeit, während der „Dritte Mann Tour“ in die mystifizierte Stadt unter der Stadt einzutauchen.

Mein persönliches Fazit: Ich kann jedem Nachwuchsjuristen empfehlen, am Career Mentorship Programme teilzunehmen. Eine bessere Möglichkeit, einen potenziellen Arbeitgeber so gut kennenzulernen und dabei so zahlreiche Erfahrungen zu sammeln, gibt es wohl kaum.

2. Das Mentorenprogramm aus Sicht eines Mentors

Das Career Mentorship Programme ist die beste Investition in Sachen Nachwuchsförderung, die unsere Kanzlei in den letzten Jahren getätigt hat. Das Programm wurde im Frühjahr 2008 ins Leben gerufen. Wir hatten und haben die spannende und interessante Aufgabe, unsere Kandidaten ein Stück auf ihrem Karriereweg begleiten und unterstützen zu dürfen.

Das Gespür für den Anwaltsberuf entwickeln

Kern des Programms ist es, ambitionierten Nachwuchsjuristen Mentoren zur Seite zu stellen, die den Teilnehmern als

Berater in allen Fragen ihrer juristischen Karriereplanung zur Seite stehen. Im Rahmen der universitären Juristenausbildung ist es für Studenten oft schwierig, ein Gespür für den richtigen juristischen Beruf zu entwickeln und die hierfür nötigen Weichen zu stellen. Soll ich den Repetitor besuchen? Lohnt sich ein Auslandssemester? Soll ich ein LL.M. Studium absolvieren, und wenn ja, wo? Soll ich promovieren, und wenn ja, zu welchem Thema? Ist es sinnvoll, den Masterstudiengang mit einer Promotion zu kombinieren? Lohnt es sich, eine ausländische Anwaltszulassung zu erwerben? All unsere Mentoren standen vor nicht allzu langer Zeit vor den gleichen Fragen und stehen heute unseren Kandidaten bei der Beantwortung dieser Fragen mit Rat und Tat zur Seite.

Neben dem Mentoring beinhaltet das Programm auch die Mentorship University, eine Vortragsreihe zu unterschiedlichsten Themen, wie Gesellschaftsrecht, Vergaberecht, gewerblicher Rechtsschutz, aber auch zu Schlüsselqualifikationen wie Rhetorik, verständlichem Schreiben und Team- und Projektarbeit. Darüber hinaus versuchen wir auch regelmäßig, den Mentees den Blick auf zukunftsweisende Geschäftsfelder zu eröffnen, zu Beginn des Jahres etwa in unsere Chinapraxis. Neben der Vermittlung von Wissen soll aber auch die Möglichkeit nicht zu kurz kommen, Kontakte zu knüpfen und Netzwerke aufzubauen – zum Beispiel während des Summer Camps oder unserer gemeinsamen Weihnachtsfeier, die bereits Tradition hat und die stets Überraschungen bereithält. Im letzten Jahr zauberte während des vorweihnachtlichen Abends ein Schnellzeichner Karikaturen unserer Gäste aufs Papier.

Herausfinden, ob man zusammenpasst

Wir sehen das Programm als einen Beitrag und als Ergänzung zur universitären Juristenausbildung, vor allem, um den Kandidaten schon früh einen Einblick in die Praxis zu ermöglichen. Für uns ist das Career Mentorship Programme nicht zuletzt ein Weg, unsere künftigen Berufseinsteiger kennenzulernen. Natürlich sind und bleiben die Examensnoten ein wichtiges Einstellungskriterium, aber sie sind bei weitem nicht alles. Genauso wichtig ist für uns die Frage, ob die- oder derjenige dem Anwaltsberuf gewachsen ist und zu uns passt. In Bewerbungs-

gesprächen lässt sich das in aller Regel nicht herausfinden. Das Mentorenprogramm hingegen bietet eine hervorragende Gelegenheit, schon früh Kontakt zu angehenden Absolventen zu knüpfen und diese auch als Personen und Persönlichkeiten kennenzulernen. Das Gleiche gilt natürlich auch umgekehrt. Ich kann jedem Studenten und Referendar ans Herz legen, die Ausbildung schon früh zu nutzen, sich potenzielle Betätigungsfelder und Arbeitgeber aus der Nähe anzuschauen, unabhängig davon, ob es sich um den Staatsdienst, die Tätigkeit in einem Unternehmen oder die Tätigkeit in einer Kanzlei handelt. Nicht wenige unserer Mentees absolvieren Praktika bei uns oder kehren später als Referendare zurück.

Offenheit wird groß geschrieben

Wir legen Wert darauf, dass wir unsere Aufgabe als Mentoren gleich ernst nehmen, unabhängig davon, ob unsere Mentees den Anwaltsberuf anstreben. Haben wir den Eindruck, dass ein Mentee aus unserer Sicht im Richterberuf glücklicher werden wird oder in einer akademischen Karriere, dann besprechen wir das offen. Unsere Aufgaben als Mentoren sind dann nicht beendet, sondern wir begleiten die Mentees mit dem gleichen Engagement auch auf Berufswegen, die nicht zu unserer Kanzlei führen. Wir freuen uns über alle „CMPlers“, die später den Weg zu uns finden, aber das ist natürlich kein Muss.



Christian Steger,
Doktorand
christian_steger@web.de



Dr. Ragnar Harbst,
Rechtsanwalt
Ragnar.Harbst@
bakermckenzie.com

Jessica Lang

Innovativ. Praxisnah. Richtungsweisend.

So ist GÖRG: Innovativ im Finden juristischer Lösungen – dort, wo schematische Vorgehensweisen stecken bleiben. Praxisnah im Umgang mit den Bedürfnissen der Mandanten. Richtungsweisend in der Umsetzung dieser Wege.

Über GÖRG

GÖRG ist eine der führenden und unabhängigen deutschen Wirtschaftskanzleien. Mit über 70 Partnerinnen und Partnern und insgesamt fast 180 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten berät GÖRG namhafte in- und ausländische Unternehmen aus allen Bereichen von Industrie, Banken, Immobilien, Handel, Medien und Dienstleistung in allen Kernbereichen des Wirtschaftsrechts. Die Sozietät erreicht regelmäßig Top-Positionen und Empfehlungen u. a. im Gesellschaftsrecht, Immobilienwirtschaftsrecht sowie bei Insolvenz/Restrukturierung.

Durch die bundesweite Präsenz und den partnerorientierten Ansatz stellt GÖRG eine persönliche Beratung der Mandanten vor Ort sicher, die so einen Ansprechpartner haben, der alle relevanten Informationen zum Unternehmen, Vorhaben oder Projekt bündelt, so dass punktgenau und zeitsparend gearbeitet werden kann. Sich engagiert und mit frischen Lösungsansätzen für die Ziele der Mandanten einzusetzen, ist wesentlicher Bestandteil des Selbstverständnisses der Sozietät. Neben hoher fachlicher Qualität sind Offenheit und zeitgemäße Strukturen Grundlage der Tätigkeit bei GÖRG.

Ein Vorteil der Unabhängigkeit der Sozietät ist, dass so den Mandanten genau die internationale Expertise angeboten werden kann, die im Einzelfall benötigt wird. GÖRG arbeitet mit führenden ausländischen Kanzleien zusammen, zu denen sorgfältig aufgebaute Beziehungen bestehen.

Ihr Einstieg und Aufstieg bei GÖRG

Wir bieten Ihnen selbstverständlich die Möglichkeit, als Referendarin oder Referendar einzusteigen. Sie können bei

Standorte: Berlin, Essen, Frankfurt am Main, Köln, München

Anzahl Rechtsanwälte: 180 Berufsträger, davon über 70 Partner

Tätigkeitsschwerpunkte: Arbeitsrecht * Bank- und Kapitalmarktrecht, Bankaufsichtsrecht * Energiewirtschaftsrecht * Gesellschaftsrecht * Handel und Wettbewerb * Immobilienwirtschaftsrecht * Insolvenzverwaltung * IP/IT * Mergers & Acquisitions * Notariat * Öffentliches Wirtschaftsrecht, Vergaberecht * Private Equity, Venture Capital * Prozessführung * Restrukturierung und Beratung in der Krise * Steuerrecht

Webseite: www.goerg.de

Bewerbungen bevorzugt über das Bewerberformular der Website.

Fragen an das Recruiting Departement: +49 221 33660-123

uns ihre Anwalts-, Pflichtwahl- und/oder Wahlstation absolvieren. Sie lernen so die Tätigkeitsgebiete der Kanzlei näher kennen und bekommen einen Einblick in die tägliche Praxis einer unabhängigen Wirtschaftskanzlei. Um als Associate bei uns zu beginnen, sollten Sie in der Regel Prädikatsexamina und bevorzugt eine Promotion vorweisen können, über verhandlungssichere Englischkenntnisse sowie über unternehmerisches Denken verfügen.

Als junger Anwalt bei GÖRG sind Sie von Anfang an einem oder zwei Partnern zugeordnet und aktiv in den Umgang mit Mandanten einbezogen. Sie werden damit von Beginn an in alle Strukturen eingebunden und erhalten so schnell wie möglich eigene Mandatsverantwortung. Dabei arbeiten Sie eng und standortübergreifend in Expertengruppen zusammen und finden hierbei juristische Qualität auf höchstem Niveau. Die besondere Kombination aus Fachkompetenz und persönlicher Vernetzung macht die Qualität der Sozietät aus. Der Karriereweg sieht vor, dass Sie nach vier Jahren zum Assoziierten Partner ernannt werden können. Nach fünf bis acht Jahren ist eine Ernennung zum Partner oder Counsel möglich. Wir stellen nur die Anwälte als

Associates ein, von denen wir glauben, dass sie später auch eine Partnerchance haben.

Bewerbungen sind bei uns jederzeit willkommen, egal ob Sie sich als Praktikant, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Referendar, Associate oder im weiteren Berufsleben bei uns bewerben möchten. Wir bevorzugen Onlinebewerbungen und Bewerbungen über das Bewerbertool der Homepage. Selbstverständlich können Sie sich aber auch auf dem Postweg bei uns bewerben. Die Adressen und Ansprechpartner finden Sie auf unserer Homepage. Wenn Sie Interesse an einer Tätigkeit in einer großen Kanzlei haben, in der Sie mehr sind als ein kleines Rad im großen Sozietätsbetrieb, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung. Als heutiger Bewerber sehen wir in Ihnen unsere Kolleginnen und Kollegen von morgen!



Jessica Lang,
Referentin Kommunikation
& Marketing, Köln
JLang@GOERG.de

Christian Aufdermauer

Anwalt im internationalen Wirtschaftsrecht

Den Mandanten in großen Verfahren zum Recht verhelfen, davon dürften viele träumen, während sie sich mit viel Lernerei zum Staatsexamen quälen. Und die Vorstellung, als Anwalt in einer renommierten Wirtschaftskanzlei arbeiten zu können, dessen täglich Brot die Vertretung prominenter Unternehmen in komplexen Streitigkeiten ist, stellt dabei eine beliebte Rechtfertigung für die Entbehrungen während des Studiums dar. Was aber erwartet den jungen Juristen, wenn er sich für den Beruf des Wirtschaftsanwalts entscheidet – ist der Einstieg in eine Wirtschaftskanzlei wirklich ein lohnendes Ziel?

Von Beginn an dabei

Um es vorweg zu nehmen: Mich hat bei Haver & Mailänder in Stuttgart das erwartet, was man sich üblicherweise von dem Einstieg in eine Wirtschaftskanzlei erhofft. Von Beginn an wurde ich in die Arbeit am wohl aufwändigsten Kartellprozess in der Geschichte Deutschlands einbezogen. Und es kam mir wie im Film vor, als ich mich nach gerade einmal drei Wochen Berufserfahrung in schwarzer Robe zur Verhandlung über Kartellbußgelder in mehrstelliger Millionenhöhe am OLG Düsseldorf wiederfand, der Sitzungssaal gefüllt mit den Betroffenen und ihren Anwälten, Kartellrechtsspezialisten aus den angesehensten Kanzleien der Republik. Das allgemeine Vorurteil, dass Einsteiger in Wirtschaftskanzleien bei wichtigen Mandaten von der Front ferngehalten werden, hat sich bei mir also nicht bestätigt.

Zu Beginn meiner Berufstätigkeit wurde ich zwei Mentoren zugeordnet, die in verschiedenen Rechtsgebieten tätig sind. Damit wird einerseits dem Gedanken der Spezialisierung Rechnung getragen, andererseits wird der junge Anwalt nicht gleich am ersten Tag unwiderruflich auf einen Bereich festgenagelt. Stattdessen soll die Möglichkeit bestehen, in viele Rechtsbereiche hineinzuschauen, um Zusammenhänge besser verstehen zu können und um in Ruhe „sein“ Rechtsgebiet zu finden.

Grenzüberschreitend aufgestellt

Dass mein Berufseinstieg bei Haver & Mailänder die Mitarbeit in einem großen Kartellverfahren bedeuten würde, war kein Zufall. Die Beratung im europäischen und deutschen Kartellrecht ist seit jeher eine tragende Säule der Sozietät. Deshalb unterhält die Kanzlei auch ein eigenes Büro am Sitz der Europäischen Kommission in Brüssel. Daneben ist Haver & Mailänder trotz seiner für eine bundesweit tätige Wirtschaftskanzlei eher geringen Größe von knapp 30 Anwälten als „Full Service Kanzlei“ tätig und berät auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts. Die Mandantschaft reicht von multinationalen Konzernen über große deutsche Unternehmen bis zu regionalen Mittelständlern. Die Ausrichtung der Kanzlei ist dabei betont international. Auch ich arbeite für eine ganze Reihe US-amerikanischer Mandanten. Als Mitglied eines weltweiten Netzwerks von Wirtschaftskanzleien unterhält die Kanzlei umfangreiche Kontakte ins Ausland. Sehr häufig wird Haver & Mailänder zur Unterstützung ausländischer Unternehmen in Deutschland tätig. Auch deshalb konnten sich Anwälte von Haver & Mailänder zuletzt einen herausragenden Ruf bei der Vertretung in internationalen Schiedsverfahren erarbeiten.

Nachwuchs gefördert

Bei der Beratung in komplexen, meist internationalen Mandaten ist Haver & Mailänder stets auf Unterstützung durch hochqualifizierten Nachwuchs angewiesen. Die Kanzlei bietet regelmäßig Ausbildungsplätze sowohl für studiums begleitende Praktika als auch für die Stationen des Referendariats an. Der Kontakt zu Haver & Mailänder muss also nicht erst nach dem 2. Staatsexamen zustande kommen. Praktikanten und Referendare werden durch einen Seniorpartner betreut und in dessen tägliche Mandatsarbeit eingebunden. Durch einen Aufenthalt bei Haver & Mailänder soll dem Nachwuchsjuristen eine Grundausbildung im Wirtschaftsrecht zuteilwerden. Beim wöchentlichen gemeinsamen Mittagessen besteht daneben aber auch die Chance, die übrigen

Kollegen einmal in ungezwungener Atmosphäre kennenzulernen. Durch ein Praktikum oder eine Referendarsstation können sich junge Juristen bereits in der Ausbildung empfehlen und den Grundstein für eine spätere Festanstellung setzen. Für den Einstieg bei Haver & Mailänder sind nicht ausschließlich gute Noten, sondern auch die Persönlichkeit des Bewerbers entscheidend. Nicht wenige der heutigen Kollegen sind ehemalige Referendare.

Work-Life-Balance gewahrt

Zuletzt soll nicht verschwiegen werden, dass der Berufseinstieg in eine Wirtschaftskanzlei nicht nur glamouröse Seiten zu bieten hat. Gerichtsverhandlungen wollen vorbereitet sein, Schriftsätze geschrieben werden. Häufig hat die Beratung komplett auf Englisch zu erfolgen. Hierbei bedeutet die Beteiligung im Team nicht Zuarbeit, sondern Mitarbeit. Junge Anwälte haben ihren Beitrag selbstständig und eigenverantwortlich zu leisten, wobei die Kollegen höchste Anforderungen stellen. Auch die Arbeitszeiten dürften regelmäßig eine Umstellung gegenüber der Studienzeit bedeuten. Glücklicherweise legen die Kollegen von Haver & Mailänder aus eigenem Interesse Wert auf eine gesunde Work-Life-Balance. Freunde und Hobbys mussten also beim Berufsstart nicht aufgegeben werden. Damit sei auch die eingangs gestellte Frage beantwortet: Die Tätigkeit als Wirtschaftsanwalt ist wirklich ein Ziel, für das sich die Bürde des Jurastudiums lohnt. Wer sich nun vom Beruf des Wirtschaftsanwalts angesprochen fühlt, dem möchte ich aber auch ans Herz legen, schon während der Ausbildung den Kontakt zu einer Wirtschaftskanzlei und gerne zu Haver & Mailänder zu suchen.



Rechtsanwalt Christian Aufdermauer
Associate, Haver & Mailänder, Stuttgart
ca@haver-mailaender.de

Dr. Alexander Schwarz

Der erste Schritt prägt den gesamten Weg

Dr. Alexander Schwarz ist als Personalpartner für das Recruiting und die Betreuung von jungen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten bei Gleiss Lutz verantwortlich. Neben seiner Mandatsarbeit im M&A beschäftigt er sich intensiv mit den Karriereperspektiven in der Kanzlei. Er steht zudem sowohl angehenden Anwälten als auch jungen Berufseinsteigern bei Gleiss Lutz bei Themen zu Bewerbung, Berufseinstieg und Karriereplanung mit Rat und Tat zur Seite. Alexander Schwarz beantwortet in unserem Interview Fragen rund um die Laufbahn eines Anwalts.

Herr Dr. Schwarz, wo liegen für Nachwuchsjuristen in Ihrer Sozietät die größten Herausforderungen beim Berufseinstieg?

Es heißt: „Der erste Schritt prägt den gesamten Weg.“ Deshalb achten wir natürlich bei der Mitarbeiterauswahl auch sehr genau auf deren fachliche Qualifikation. Wir erwarten jedoch keine Perfektion am ersten Tag. Nur die Praxis macht aus guten Juristen auch gute Anwälte. Daher unterstützen wir unsere Nachwuchsjuristen vom ersten Arbeitstag an mit unserem bewährten Tutorsystem. Unsere Tutoren sind Partner, die für die Ausbildung und die Karriereentwicklung sowie -förderung eines Berufsanfängers verantwortlich sind. Darüber hinaus bieten wir unseren Berufsanfängern eine sorgfältige Einarbeitung in den Anwaltsberuf, ein vielseitiges Ausbildungsprogramm im Rahmen der Gleiss Lutz-Akademie sowie eine bekanntermaßen partnerschaftlich-kollegiale Atmosphäre.

Welche Fortbildungsmöglichkeiten bieten Sie Ihren juristischen Mitarbeitern an?

Im Rahmen der Gleiss Lutz-Akademie durchlaufen unsere Anwälte verschiedene Ausbildungseinheiten. Grundlagenseminare vermitteln ihnen einen Überblick über unsere Praxisgruppen. Zusätzlich werden sie zu den Themen Verhandlungs- und Präsentationstechnik, Bilanzkunde und Rhetorik geschult. Innerhalb der Praxisgruppen finden zudem regelmäßige Informationsveranstaltungen und Weiterbildungsseminare statt.

Was unterscheidet Gleiss Lutz von anderen Großkanzleien?

Gleiss Lutz ist zwar nicht die größte Kanzlei im Land, zählt aber zu den renommiertesten Sozietäten in Deutschland. Wir bieten alle Vorteile einer Großkanzlei, ohne dass unsere Mitarbeiter ihre Individualität oder ihre ganz persönlichen Stärken und Vorstellungen einbüßen müssen. Wir arbeiten in kleinen Teams auf höchstem juristischen Niveau.

Anfangs, vor über sechzig Jahren, auf das Kartellrecht spezialisiert, decken wir heute sämtliche Gebiete des Wirtschaftsrechts als Full-Service-Wirtschaftskanzlei ab.

Durch unsere in Jahrzehnten aufgebauten Beziehungen mit weltweiten Spitzenkanzleien ermöglichen wir unseren Anwältinnen und Anwälten den Zugriff auf ein internationales Netzwerk und eine abwechslungsreiche Zusammenarbeit mit Anwälten aus aller Welt. Wir arbeiten regelmäßig mit diesen Kanzleien zusammen und kennen sie persönlich.

Ein „internationales Netzwerk“ von Kanzleien ist ein genanntes Stichwort. Sowohl Unternehmen als auch Kanzleien senden ihre Mitarbeiter immer häufiger für einen bestimmten Zeitraum ins Ausland. Besteht im Rahmen der individuellen Karriereplanung bei Gleiss Lutz ebenfalls die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten?

Da mehr als die Hälfte unserer täglichen Arbeit sowie viele unserer Mandate einen internationalen Bezug haben, begrüßen wir die Bereitschaft unserer Anwälte, für eine bestimmte Zeit im Ausland zu arbeiten. Regelmäßig bieten wir ihnen die Möglichkeit eines Secondments im In- oder Ausland an. Die meisten unserer Anwälte entsenden wir für einige Monate ins Ausland – meist zu einer unserer befreundeten Kanzleien nach New York, London, Madrid, Moskau, Singapur, Tokyo oder andere Orte, daneben aber auch zu unseren Mandanten. Durch einen solchen Aufenthalt entwickeln sie sich nicht nur fachlich und persönlich weiter, sondern knüpfen auch gleichzeitig neue Bekanntschaften und erwerben eine gewisse Weltläufigkeit, die sie im Umgang mit

unterschiedlichen Kulturen und Rechtsordnungen sicherer macht.

Welche Perspektiven bietet Gleiss Lutz seinen juristischen Mitarbeitern?

Der Karriereweg bei Gleiss Lutz ist klar definiert und transparent. In regelmäßigen Statusgesprächen erhalten unsere juristischen Mitarbeiter Feedback zu ihrer beruflichen Entwicklung. Wir entscheiden derzeit nach einem Jahr über die Aufnahme auf den Briefkopf, nach dreieinhalb Jahren über die Aufnahme zum assoziierten Partner und nach sechs Jahren über die Vollpartnerschaft. Eine Alternative zur Partnerschaft ist das Karriereziel des Counsel.

Wie sieht es bei Gleiss Lutz mit der Work-Life-Balance aus?

Es gibt immer wieder Phasen im Leben, in denen man auf zeitliche Freiräume angewiesen ist. Unser Flex-Time-Modell schafft die Plattform für zeitliche Flexibilität. Jedem Associate, assoziierten Partner und Counsel steht die Möglichkeit offen, die Arbeitszeit zu reduzieren. Die Partnerperspektive bleibt. Darüber hinaus pflegen wir vom ersten Tag an eine unternehmerische Kultur. Stundenvorgaben oder gar „Kernarbeitszeiten“ oder das „Absitzen von Stunden“ gibt es bei uns nicht.

Wodurch zeichnet sich die Arbeitsatmosphäre bei Gleiss Lutz aus?

Wir legen großen Wert auf ein kollegiales Miteinander. Bei uns gibt es keine Vorrechte der Partner, keine Stempelkarten und keine Urlaubskartei. Wir leben das Prinzip der offenen Türen und schätzen den schnellen und flexiblen Austausch untereinander. Die gesamte Sozietät trifft sich regelmäßig zu Gleiss Lutz-Tagen, um den fachlichen und persönlichen Austausch unter den verschiedenen Praxisgruppen und Standorten zu fördern.



Dr. Alexander Schwarz;
Rechtsanwalt
Alexander.Schwarz@
gleisslutz.com



Agilent Technologies

Agilent Technologies
Deutschland GmbH
Herrenberger Straße 130
71034 Böblingen
Telefon: 07031/464-0
Telefax: 07031/464-2020

Branche/Geschäftstätigkeit:

Messtechnik-Unternehmen für Elektronik, Kommunikation,
Life Sciences und Chemische Analysentechnik
Zahl der Beschäftigten: 1250 (weltweit 20000)

Wahlstation

Ausbildungsplätze 2013 2
Anforderungen gute Englischkenntnisse
MS-Office-Kenntnisse
Teamfähigkeit

Stellen/Tätigkeitsfelder in den Unternehmensbereichen

Bereiche – Rechts- und Vertragswesen
– Wirtschaftsrecht
– Arbeitsrecht
Ansprechpartnerin Frau Brigitte Wieland
Telefon: 07031/464-6635
Telefax: 07031/464-3812
E-Mail: brigitte_wieland@agilent.com

ALLEN & OVERY

Allen & Overy LLP
Haus am OpernTurm, Bockenheimer Landstr. 2
60306 Frankfurt am Main
Telefon: 069-2648-5000
Telefax: 069-2648-5800
E-Mail: recruitment.germany@allenoverly.com
www.allenoverly.com/careers

Branche/Geschäftstätigkeit: Internationale Anwaltskanzlei
Zahl der Beschäftigten: ca. 2800 Anwälte, Steuerberater und
Wirtschaftsprüfer weltweit

Ausbildungsplätze

Wir bieten jährlich in Deutschland ungefähr 50 Praktikumsplätze,
50 Referendarstellen und 50 Positionen für wissenschaftliche Mitarbeiter,
in nahezu allen Rechtsgebieten, an.

Anforderungen

Es hängt viel von der Bereitschaft des Einzelnen ab, sich gern mit
wirtschaftlichen Zusammenhängen sowie ständig wechselnden Rahmen-
bedingungen auseinanderzusetzen. In fachlicher Hinsicht sind, neben voll-
befriedigenden Staatsexamen und guten Englischkenntnissen, juristische
Sorgfalt sowie die Fähigkeit, effizient im Team zu arbeiten, von erheblicher
Bedeutung. Promotion bzw. LL.M. sind gern gesehene Zusatzqualifikatio-
nen, aber keine Eingangsvoraussetzungen. Auslandserfahrungen, insbe-
sondere im Ausland erworbene bzw. angewandte Englischkenntnisse, sind
ebenfalls von Vorteil.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Wir beraten bei inländischen und grenzüberschreitenden Transaktionen
umfassend in allen Fragen des deutschen, englischen und US-amerika-
nischen Wirtschaftsrechts. Für Rechtsanwälte bieten wir als wachsende
Kanzlei in allen wichtigen Bereichen des Wirtschaftsrechts Einstiegs-
möglichkeiten: Arbeitsrecht, Bank- und Finanzrecht, Dispute Resolution,
Energierrecht, Gesellschaftsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz, Immobilien-
recht, Kapitalmarktrecht, Kartellrecht, Mergers & Acquisitions, Öffentliches
Recht, Private Equity, Restrukturierung und Insolvenzrecht, Steuerrecht,
Telekommunikationsrecht und Versicherungsunternehmensrecht.

Ansprechpartner Nadine Klimt: 069-2648-5907
Alexandra Faus: 069-2648-5662
Nathalie Vigener: 069-2648-5323
Sven Reising: 069-2648-5665



ALL3MEDIA TV-SERVICES GmbH
Gotzkowskystr. 20/21
10555 Berlin
Telefon: 030/520076-224
Telefax: 030/520076-500

Branche:

Medienunternehmen (Film- und Fernsehproduktion)
Beratung der MME MOVIEMENT Gruppe
Zahl der Beschäftigten: ca. 30 (Moviemmentgruppe: ca. 600)

Wahlstation

Ausbildungsplätze 2012 2
Anforderungen Vorkenntnisse im Urheber- und
Medienrecht wünschenswert

Stellen/Tätigkeitsfelder

Bereiche Abteilung Business & Legal Affairs am
Hauptstandort in Berlin
Ansprechpartnerin Frau Denise Köpp,
Telefon: 030/520076-224

BEITEN BURKHARDT

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Westhafen Tower – Westhafenplatz 1
60327 Frankfurt am Main
Telefon: +49 69 756095-0
Fax: +49 69 756095-512
www.beitenburkhardt.com

Ansprechpartnerin:

Christine Herzog, Recruitment Manager
Christine.Herzog@bblaw.com
+49 69 756095-532

Branche/Geschäftstätigkeit:

BEITEN BURKHARDT ist eine unabhängige internationale Wirtschaftskanzlei. Wir beraten den Mittelstand, Großunternehmen, Banken und Konzerne unterschiedlicher Wirtschaftszweige sowie die öffentliche Hand rechtlich umfassend. Neben unseren 5 Büros in Deutschland verfügen wir an 7 weiteren Standorten über eine starke internationale Präsenz in Osteuropa, China und Brüssel.

Zahl der Beschäftigten:

Deutschland: rund 210 Rechtsanwälte
Weltweit: rund 320 Rechtsanwälte

Wahlstation/Anwaltsstation/Nebentätigkeit/Praktika

Anforderungen Wir erwarten überdurchschnittliche Examina und sehr gute Englischkenntnisse. Eine Promotion oder ein LL.M. sind wünschenswert, jedoch keine Bedingung. Darüberhinaus legen wir großen Wert auf Persönlichkeit, Engagement, Teamgeist.

Ausbildungsplätze Insgesamt 80 Praktikums- und Referendärplätze

Tätigkeitsfelder

Arbeitsrecht, Bank-/Finanzrecht und Kapitalmarktrecht, Gesellschaftsrecht allgemein, Immobilienrecht, IP/IT/Medien, Konfliktlösung, Mergers & Aquisitions, Öffentliches Recht/Vergaberecht, Restrukturierung und Insolvenz, Steuerrecht, Stiftungen/Erbrecht/Vereine/Verbände/Sport und Wettbewerbsrecht



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Haus der Deutschen Wirtschaft

Hausanschrift:
Breite Straße 29
10178 Berlin

Briefanschrift:
Postfach
11054 Berlin
Telefon: 030/2033-1100
Telefax: 030/2033-1105

Branche/Geschäftstätigkeit:

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von 1 Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind.

Zahl der Beschäftigten: 100

Anwaltsstation und/oder Wahlstation

Ausbildungsplätze ca. 3
Fachabteilungen Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt, Soziale Sicherung, Europäische Union und Internationale Sozialpolitik (Berlin oder Brüssel)

Anforderungen Prädikatsexamen, englische Sprachkenntnisse, Freude an der juristischen und politischen Bewertung arbeits- und sozialrechtlicher Fragestellungen aus dem Unternehmensblickwinkel

Ansprechpartnerin Frau Rennieke, Telefon: 030/2033-1124

Traineeprogramme

Bereiche Rechtsabteilungen der angeschlossenen Verbände

Anforderungen Mobilität, fundierte Rechtskenntnisse, politisches Gespür, gesellschaftspolitischer Gestaltungswille, Englisch

Ziel Qualifizierung für verantwortliche Tätigkeit in den angeschlossenen Verbänden und der BDA

Ansprechpartnerin Frau Rennieke, Telefon: 030/2033-1124



PRIVAT SEIT 1854

BHF-BANK Aktiengesellschaft
60302 Frankfurt am Main
Telefon: 069/718-2318
Telefax: 069/718-5200
www.bhf-bank.com

Branche/Geschäftstätigkeit: Finanzdienstleistungen

Zahl der Beschäftigten: ca. 1300

Anwaltsstation/Wahlstation/Praktika

Ausbildungsplätze 3–4 jährlich in der Zentrale der Bank
Anforderungen Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge, Kenntnisse im Wirtschaftsrecht, gute Sprachkenntnisse (Englisch).

Ansprechpartner RA Jochen Hörbelt, General Counsel
E-Mail: jochen.hoerbelt@bhf-bank.com

Stellen/Tätigkeitsfelder

Bereiche Konzernrechtsabteilung Zentrale/Bank-, Kapitalmarkt- und Gesellschaftsrecht

Branche/Geschäftstätigkeit: Automobil
Zahl der Beschäftigten: ca. 100.000 konzernweit

Anwaltsstation, Wahlpflichtstation und Wahlstation

Voraussetzungen

Sie haben Ihr rechtswissenschaftliches Studium mit einem überdurchschnittlichen Ergebnis im ersten Staatsexamen abgeschlossen. Sie verfügen über sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift und sind versiert im Umgang mit MS Office. Sie zeichnen sich aus durch Team- und Kommunikationsfähigkeit, Eigeninitiative und souveränes Auftreten. Idealerweise haben Sie erste Auslandserfahrung gewonnen.

Aufgaben

Als Mitglied unseres Teams erwarten Sie vielseitige, anspruchsvolle und herausfordernde Aufgaben in der Konzernrechtsabtei-

lung mit dem Schwerpunkt im nationalen und internationalen Wirtschafts- und Unternehmensrecht. Sie bearbeiten rechtliche Fragestellungen selbständig, wirken unmittelbar mit bei der unternehmensinternen Beratung und begleiten uns in Besprechungen und Vertragsverhandlungen mit externen Partnern. Teamarbeit wird bei uns groß geschrieben und trägt wesentlich zu unserem angenehmen Arbeitsklima bei.

Kontakt www.bmwgroup.jobs
Stellenreferenz 37164



Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG
Scharnstraße 2
70563 Stuttgart
Telefon: 0711/7385-0
Telefax: 0711/7385-340
mail@boorberg.de
www.boorberg.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Verlag
Zahl der Beschäftigten: ca. 200

Wahlstation

Ausbildungsplätze laufend 1–2 Ausbildungsplätze

Der Verlag zählt zur Spitzengruppe der juristischen Fachverlage in Deutschland. Das Verlagsprogramm deckt weitgehend alle Rechtsgebiete ab. Schwerpunkte bilden sämtliche Teilbereiche des Öffentlichen Rechts, das Miet- und Maklerrecht sowie die Bereiche Polizei und Unternehmensschutz. Titel aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Steuerrecht erscheinen sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache. Neben den klassischen Verlagsprodukten wie Büchern, Loseblattwerken, Zeitschriften, Formular- und Organisationsmitteln gilt ein besonderes Augenmerk dem Entwickeln elektronischer Produkte. Der Verlag engagiert sich stark beim Aufbau juristischer Datenbestände und bei der Entwicklung von Computerprogrammen für die praktische Rechtsanwendung.

Anforderungen

Gute juristische Kenntnisse und ein sicheres Sprachgefühl. Interesse am Verlagsgeschäft mit seinen klassischen Print-, aber auch elektronischen Produkten. Von Vorteil sind der Abschluss als Diplom-Verwaltungswirt, eine kaufmännische Vorbildung oder Kenntnisse im Verlagswesen

Stellen/Tätigkeitsfelder

Verschiedene Einsatzmöglichkeiten im Lektorat, in der Zeitschriftenredaktion, in der Werbung und im Vertrieb.

Ansprechpartner

Rechtsanwalt Markus Ott
E-Mail: m.ott@boorberg.de



BOSCH
Technik fürs Leben

Robert Bosch GmbH
Postfach 106050
70049 Stuttgart
Telefon: 0711/811-0

Branche/Geschäftstätigkeit:
Elektrotechnik
Zahl der Beschäftigten: über 303.000

Wahlstation/Anwaltsstation

in der zentralen Rechtsabteilung bei Stuttgart sowie in Lohr, Wetzlar, Erfurt, München oder in Rechtsabteilungen weltweit, z. B. in oder bei Chicago, Shanghai, Bangalore, Tokyo, London, Singapur, Paris, Istanbul, Sao Paulo.

Anforderungen Prädikatsexamen, sehr gute Englischkenntnisse für eine Auslandsstation; teilweise gute arbeitsfähige Kenntnisse der Landessprache erforderlich.

Ansprechpartner

- Für eine **wirtschaftsrechtliche** Station in der **Konzernzentrale** oder **außerhalb Deutschlands**: Elke Hammer, 0711/811-66 34
Elke.Hammer@de.bosch.com
- Für eine **steuerrechtliche** Station in der **Konzernzentrale**:
Dr. Christoph von Reyher, 0711/811-7602
Christophvon.Reyher@de.bosch.com
- Für eine Station im **gewerblichen Rechtsschutz** in der **Konzernzentrale**: Dr. Paul-B. Schönborn, 0711/811-33160
Paul-Bernhard.Schoenborn@de.bosch.com
- Für eine **arbeitsrechtliche** Station in der **Konzernzentrale**:
Hannah Grillitsch, 0711/811-7986
Hannah.Grillitsch@de.bosch.com



Bayerischer Rundfunk
Anstalt des öffentlichen Rechts
Juristische Direktion
Rundfunkplatz 1
80355 München
Telefon: 089/5900-01

Branche/Tätigkeitsbereich:
Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt in Bayern

Wahlstation/Verwaltungsstation*

Wir bieten in der Juristischen Direktion im Jahr ca. 4–8 Ausbildungsplätze.

Anforderungen Überdurchschnittliches Examen, medienrechtliche Vorkenntnisse sind von Vorteil, gute Ausdrucksfähigkeit, Fremdsprachenkenntnisse

Stellen/Tätigkeitsbereiche

Programmrecht (Persönlichkeits- und Gegendarstellungsrecht; Werberecht, Wettbewerbsrecht), Europarecht, Urheberrecht, Rundfunkorganisations- und -verfassungsrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Marken- und Titelschutzrecht, Zivilrecht, Rundfunkgebührenrecht und sonstiges Verwaltungsrecht, Telekommunikationsrecht etc.

In Bayern ist der Bayerische Rundfunk als Ausbildungsstelle für die Berufsfelder „Verwaltung“ sowie „Arbeits- und Sozialrecht“ als Ausbildungsstelle im Rahmen des Pflichtwahlpraktikums zugelassen.

Ansprechpartnerin Barbara Nickel, Juristische Direktion
Telefon: 089/5900-3045,
E-Mail: Barbara.nickel@br.de

* Bei einer Ausbildung in Bayern ist das Ableisten der Verwaltungsstation beim Bayerischen Rundfunk aufgrund der bayerischen JAPO nicht möglich.



Thomas Cook AG
Human Resources Management
Thomas Cook Platz 1
61440 Oberursel
Telefon: 06171/65-1877
Telefax: 06171/65-2121
www.thomascook.info

Branche/Geschäftstätigkeit: Touristik

Wahlstation

In unserem **Bereich Personal** bieten wir Ihnen die Möglichkeit, Ihre Wahlstation in der Wahlfachgruppe Arbeits- und Sozialrecht abzuleisten.

Hier werden Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Rechtsreferendar (m/w) einen Einblick in die Tätigkeitsfelder des Personalbereiches erhalten und entsprechende Fragestellungen des Individual- und des kollektiven Arbeitsrechts bearbeiten.

Dafür verfügen Sie über fundierte Kenntnisse im Arbeits- und Sozialrecht und kennen sich gut mit dem MS-Office-Paket aus.

Wenn Sie außerdem ein überdurchschnittliches Engagement und eine ausgeprägte Fähigkeit zur Teamarbeit mitbringen, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Ferner suchen wir für die **Konzernrechtsabteilung**, die als Stabsstelle die rechtliche Betreuung sämtlicher Konzerngesellschaften übernimmt, hoch motivierte Rechtsreferendare mit Prädikatsexamen und guten Englischkenntnissen, die idealerweise im Ausland erworben wurden.

Ansprechpartnerin Petra Kibaris



Deutsche Bahn AG

Deutsche Bahn AG
Potsdamer Platz 2
10785 Berlin
Telefon: 030/29761414
Telefax: 030/29761952

Branche/Geschäftstätigkeit: Verkehrsunternehmen
Zahl der Rechtsanwälte: über 100

Die Deutsche Bahn ist ein führendes Mobilitäts- und Logistikunternehmen. Unsere Rechtsabteilung in der Konzernleitung bietet engagierten Referendaren Praxiserfahrungen im Rahmen ihrer Referendarausbildung an verschiedenen Standorten deutschlandweit.

Die Tätigkeitsschwerpunkte der Rechtsabteilung liegen im Zivilrecht (Vertrags- und Vergaberecht, Bauvertragsrecht und Projektbetreuung), im Wirtschaftsrecht und Öffentliches Recht mit Umwelt- und Eisenbahnrecht, im Wettbewerbs- und Medienrecht, Gesellschafts- und Kartellrecht sowie im Europarecht. Unser Spektrum reicht vom Führen von Verhandlungen über die Vertragsgestaltung bis zur Betreuung gerichtlicher Streitigkeiten.

Unsere Referendare werden aktiv in das juristische Tagesgeschäft einbezogen. Sie haben die Möglichkeit, an Verhandlungen teilzunehmen und unter der Anleitung erfahrener Kollegen Mandaten zu beraten.

Haben Sie Ihr erstes juristisches Staatsexamen mit Prädikatsexamen bestanden und Interesse an einer abwechslungsreichen Referendarstation?

Dann bewerben Sie sich mit einer aussagekräftigen Bewerbung unter:

Deutsche Mobility Logistics AG
Service Center Personalbetreuung Nordost,
HFS8-20642 10880 Berlin

DZ BANK AG
Deutsche Zentral-Genossen-
schaftsbank
Platz der Republik
60265 Frankfurt am Main
Telefon: 069/7447-99727
Telefax: 069/7447-7371
E-Mail: nadine.olschok@dzbank.de
www.karriere.dzbank.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Banken/Finanzdienstleistungen
Zahl der Beschäftigten: ca. 3600 (Deutschland)

Referendariat im Bereich Recht (Wahlstation)

Ausbildungsplätze laufend 1–2 Ausbildungsplätze
Anforderungen Sie haben Ihr erstes Staatsexamen mit dem Ergebnis „befriedigend“ oder besser abgeschlossen und interessieren sich für eine juristische Tätigkeit im Finanzsektor. Sie sind innovativ, kooperativ und zeichnen sich durch ausgeprägte analytische und theoretische Fähigkeiten aus? Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge, Flexibilität und Engagement sind für Sie selbstverständlich und Sie verfügen über sehr gute Englischkenntnisse? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung!

Tätigkeitsfeld

Sie erhalten einen umfassenden Einblick in die Arbeitsweise einer Zentralbank, die die Geschäfte der vielen eigenständigen Genossenschaftsbanken vor Ort unterstützt, und einer Geschäftsbank, die Unternehmen und Institutionen betreut, die einen überregionalen Partner benötigen. Dabei haben Sie die Möglichkeit, in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts mit den Schwerpunkten Allgemeines Bankrecht, Kapitalmarktrecht, Kreditrecht, Gesellschaftsrecht sowie Wettbewerbsrecht mitzuarbeiten. Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, entsprechend Ihrer Vorkenntnisse und Interessen, alle Bereiche des Wirtschaftsrechts kennenzulernen oder hoch spezialisiert zu arbeiten.



Deutscher Fachverlag GmbH
Mainzer Landstraße 251
60326 Frankfurt
Telefon: 069/75951151
Telefax: 069/75951150
E-Mail: Torsten.Kutschke@dfv.de
www.dfv.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Verlag
Zahl der Beschäftigten: 890

Wahlstation

Ausbildungsplätze 3 bis 4, ganzjährig in Rechtsabteilung/
Redaktion der juristischen Fachzeitschriften
Anforderungen Interesse am Verlagsgeschäft, gute juristische Allgemeinbildung, gern Interesse an Redaktion/Lektorat
Ansprechpartner Herr RA Torsten Kutschke

Stellen/Geschäftsfelder

- 1) Mitarbeit in Rechtsabteilung des Verlages und/oder
- 2) Mitarbeit in Redaktion/Lektorat der Zeitschrift „Kommunikation & Recht“



EnBW Energie Baden-Württemberg AG
SIS KR – Recht und Versicherungen
Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe
Schelmenwasenstraße 15
70567 Stuttgart
www.enbw.com

Branche/Geschäftstätigkeit: Energieversorgung
Zahl der Beschäftigten: 20 000

Ausbildungsplätze
Ganzjährig 4 Ausbildungsplätze für Rechtsreferendare/innen in der zentralen Rechtsabteilung des EnBW-Konzerns an den Standorten Karlsruhe und Stuttgart vorrangig in der Wahlstation sowie auch in der Station Rechtsanwalt/Rechtsberatung mit den fachlichen Schwerpunkten Wirtschaftsrecht (insbes. Handels- und Gesellschaftsrecht), Zivilrecht, Energiewirtschaftsrecht, öffentliches Recht (insbes. Umweltrecht) und Arbeitsrecht. Bewerbungen bitte möglichst frühzeitig online unter www.enbw.com/karriere

Anforderungen Gute Studienleistungen, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge, Bereitschaft zur engagierten Mitarbeit, Gute MS-Office und Englischkenntnisse, evtl. Zusatzqualifikationen bitte angeben.
Ansprechpartner RA Martin Düker
EnBW Systeme Infrastruktur Support GmbH
Durlacher Allee 93, 76131 Karlsruhe
Telefon: 0721/6313684,
Telefax: 0721/6313175
E-Mail: m.dueker@enbw.com

E.ON Netz GmbH
Bernecker Straße 70
95448 Bayreuth
Telefon: 0921/915-0
Telefax: 0921/915-3915

Branche/Geschäftstätigkeit: Verteilnetzbetreiber
Zahl der Beschäftigten: 860

Wahlstation

Ausbildungsplätze regelmäßig 1 pro Halbjahr
Arbeits- und Sozialrecht/Wirtschaftsrecht

Anforderungen Prädikatsexamen, MS-Office-Kenntnisse,
Zielstrebigkeit und überzeugendes Auftreten

Schwerpunkte Arbeits- und Zivilrecht, Vertragsgestaltung,
Liegenschaftsrecht, Energiewirtschaftsrecht

Einsatzort Bayreuth

Ansprechpartner Dr. Oliver Engel,
E-Mail: oliver.engel@eon-energie.com
Telefon: 0921/915-2030
Telefax: 0921/915-2029



GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten
Sachsenring 81
50677 Köln
Telefon: 0221/33660-0
Fax: 0221/33660-80
www.goerg.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Wirtschaftskanzlei

Zahl der Beschäftigten: 370, davon 170 Berufs-
träger, davon 70 Partner m/w

Unsere Standorte:

Berlin, Essen, Frankfurt am Main, Köln, München

Unsere Tätigkeitsschwerpunkte:

Arbeitsrecht – Bank- und Kapitalmarktrecht, Bank-
aufsichtsrecht – Energiewirtschaftsrecht – Gesell-
schaftsrecht – Handel und Wettbewerb – Immo-
bilienwirtschaftsrecht – Insolvenzverwaltung – IP/IT
– Mergers & Acquisitions – Notariat – Öffentliches
Wirtschaftsrecht, Vergaberecht – Private Equity,
Venture Capital – Prozessführung – Restrukturie-
rung und Beratung in der Krise – Steuerrecht

Vakante Stellen

Voraussetzungen

Prädikatsexamina, vorzugsweise Promotion, gerne
LL.M., sehr gute Englischkenntnisse und unterneh-
merisches Denken

Tätigkeitsfelder

Wir suchen in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts
(s. o.). Je nach Stelle begrüßen wir ausdrücklich
Bewerbungen engagierter Berufsanfänger.

Ansprechpartner

Berlin: Dr. Jobst-Friedrich von Unger,
Tel +49 30 884503-0

Essen: Dr. Dorothee Garms,
Tel +49 201 38444-0

Frankfurt am Main: Dr. Christian Pabst,
Tel +49 69 170000-17

Köln: Dr. Thomas Bezani,
Tel +49 221 33660-0

München: Dr. Stefan Heyder,
Tel +49 89 3090667-0

karriere@goerg.de

Gleiss Lutz

Gleiss Lutz Rechtsanwälte
Tina Ludwig
Mendelssohnstraße 87
60325 Frankfurt/Main
Telefon: 069/95514-634
Telefax: 069/95514-198
karriere@gleisslutz.com
www.gleisslutz.com

Branche/Geschäftstätigkeit:

Gleiss Lutz ist eine der führenden international tätigen Kanzleien in Deutschland. Sie ist auf nationales und internationales Wirtschaftsrecht spezialisiert. An 7 Standorten bietet sie mit über 290 Anwälten und daneben mit ausgewählten Partnerkanzleien in England, Belgien, den Niederlanden und den USA umfassende Rechtsberatung.

Anwaltsstation und Wahlstation

Als Referendar steht Ihnen jedes unserer Tätigkeitsfelder offen. Von einem Tutor betreut, lernen und arbeiten Sie an praktischen Fällen. Sie profitieren von internen Weiterbildungsmöglichkeiten. Ausbildungsplätze in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt/M., Hamburg, München, Stuttgart, Brüssel und bei Partnerkanzleien, z. B. in London, Paris, Hongkong, Tokio

Stellen/Tätigkeitsfelder

Hoher Bedarf in den Fachgebieten: Arbeitsrecht, Bank-, Finanz- und Kapitalmarktrecht, Gesellschaftsrecht/M&A, Gewerblicher Rechtsschutz, Kartellrecht, Öffentliches Recht/Immobilienrecht, Prozessführung/Schiedsgerichtsbarkeit, Steuerrecht.

Anforderungen: mindestens vollbefriedigendes Examen, sehr gute Englischkenntnisse.



HAYER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE

Haver & Mailänder
Lenzhalde 83-85
70192 Stuttgart
www.haver-mailaender.de

Branche/Tätigkeit: Haver & Mailänder bietet eine umfassende Beratung auf allen Gebieten des Wirtschafts- und Unternehmensrechts. Schwerpunkte bilden das Organisationsrecht der Unternehmen, das Recht der Unternehmenszusammenschlüsse und der Unternehmenskäufe (M & A), das Kartellrecht, das Bankrecht, das Medienrecht und Konfliktlösungen.

Zahl der Beschäftigten: 3 Standorte in Deutschland mit 30 Anwälten und Außenbüro in Brüssel.

Wahlstation/Anwaltsstationen I und II

Ausbildungsplätze jährlich 6-10

Rechtsreferendare erhalten bei Haver & Mailänder im Recht der Wirtschaft eine intensive fachliche Ausbildung. Sie werden in die entsprechenden Tätigkeitsbereiche anhand aktueller Fälle schrittweise eingeführt und dabei ständig von einem erfahrenen Mentor betreut.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Qualifizierte Berufseinsteiger werden bei Haver & Mailänder auf allen Fachgebieten des nationalen und internationalen Wirtschaftsrechts tätig. Im Ausland erworbene, gute englische Sprachkenntnisse werden vorausgesetzt. Erfolgreiche Promotion im Wirtschaftsrecht ist erwünscht.

Ansprechpartner Rechtsanwalt Dr. Ulrich Schnelle, LL.M.
E-Mail: us@haver-mailaender.de
Telefon: 0711/2274449
Telefax: 0711/2991935



Henkel AG & Co. KGaA
Henkelstraße 67
40589 Düsseldorf
Telefon: +49 211/797-3691
Fax: +49 211/798-2108
www.henkel.de / www.henkel.com

Branche/Geschäftstätigkeit: Wasch-/Reinigungsmittel, Kosmetik/Körperpflege, Adhesive Technologies

Zahl der Beschäftigten: ca. 47.000 weltweit

Wahlstation/Anwaltsstation

Voraussetzungen Sie haben das erste Staatsexamen mit mindestens der Note „Befriedigend“ abgeschlossen und denken unternehmerisch. Sie verfügen über gute Englischkenntnisse, die Sie idealerweise im Ausland vertieft haben. Sie interessieren sich insbesondere für einen oder mehrere der folgenden Rechtsbereiche: Vertragsrecht, gewerblicher Rechtsschutz, Marken-, Wirtschafts-, Gesellschafts-, Kartell-, Arbeitsrecht.

Tätigkeitsfelder

Sie werden in die laufenden praktischen Tätigkeiten der Rechtsabteilung eingebunden und erhalten hierdurch die Möglichkeit, Ihre bisherigen theoretischen Kenntnisse an konkreten Fällen des Tagesgeschäfts umzusetzen. Sie gewinnen einen Einblick in die Tätigkeit eines Unternehmensjuristen in einem internationalen Konzern.

Sie erhalten die Chance, in unserem Team von Juristen selbständig mitzuarbeiten.

Ansprechpartner

Jenny Kalcevic, Legal Counsel
Jenny.Kalcevic@henkel.com



Hewlett-Packard Europa Holding B. V.,
Niederlassung Deutschland
Herrenberger Straße 140
71034 Böblingen
Telefon: 07031/14-0
Telefax: 07031/14-1415
www.hp.com/de

Branche/Geschäftstätigkeit: IT-Unternehmen: Wir sind ein global agierendes Unternehmen. Seit über 70 Jahren unterstützt HP Menschen, Unternehmen und Organisationen weltweit bei der sinnvollen Nutzung von Technologie.
Zahl der Beschäftigten: ca. 300.000 im weltweiten Konzern, ca. 10.000 in Deutschland

Anwalts- und Wahlstation

Ausbildungsplätze 2-3 pro Jahr

Ihnen stehen all unsere Tätigkeitsfelder offen. Sie werden von erfahrenen Rechtsanwälten anhand aktueller Fälle schrittweise in die Aufgabengebiete eingeführt und betreut, lernen und arbeiten an praktischen Fällen. Sie profitieren von unserem globalen Tätigkeitsbereich; Abwechslung und internationaler Bezug sind garantiert.

Anforderungen

Sie arbeiten gerne im Team, sprechen Englisch, verfügen idealerweise über ein Prädikatsexamen, haben IT-Kenntnisse und Interesse an fachübergreifenden Themen.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Rechtsabteilung Wirtschafts-, Arbeits- und IT-Recht
Ansprechpartner Marc Seifert, Justiziar
E-Mail: Marc.Seifert@hp.com
Telefon: 07031/14-2448



HUK-COBURG
Versicherungen · Bausparen

HUK-COBURG Versicherungsgruppe
Willi-Hussong-Straße 2
96442 Coburg
Telefon: 09561/96-0
Telefax: 09561/96-3631
www.huk.de/karriere

Branche/Geschäftstätigkeit: Versicherung/Bausparkasse
Zahl der Beschäftigten: 8.800

Wahlstation

Ausbildungsplätze jährlich 5

Ansprechpartnerin Frau Zanetti-Albrecht,
Telefon: 09561/96-2698
E-Mail:

katharina.zanetti-albrecht@huk-coburg.de

Stellen/Tätigkeitsfelder

Konzernrechtsabteilung, Personalabteilung, Schadenabteilung, HUK-COBURG-Rechtsschutzversicherung, Institut für Pensions-Management und Zusatzversorgung GmbH, u. a.

GRAF KANITZ, SCHÜPPEN & PARTNER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

Graf Kanitz, Schüppen & Partner
Pariser Platz 7
70173 Stuttgart
Telefon: 0711/22 96 56 0
Fax: 0711/22 96 56 138
www.grafkanitz.com

Branche/Geschäftstätigkeit: Rechtsanwälte/Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
Zahl der Beschäftigten: ca. 40, davon derzeit 18 Berufsträger
Standorte in Stuttgart, Frankfurt und München
Internationales Netzwerk

Anwaltsstationen/Wahlstation/Praktika/freie Mitarbeit

Voraussetzungen ausgezeichnete juristische Leistungen, Fremdsprachenkenntnisse, Teamgeist und Freude an juristischer Arbeit

Tätigkeitsfelder Gesellschafts- und Unternehmensrecht, M&A, Steuerrecht, Immobilienrecht, Internationales Privat- und Prozessrecht

Ansprechpartner RA Johannes Stürner
johannes.stuerner@grafkanitz.com

Ernst Klett Aktiengesellschaft –
Klett-Verlagsgruppe
Rotebühlstraße 77
70178 Stuttgart
Telefon: 0711/6672-1172
Telefax: 0711/6672-2049

Branche/Geschäftstätigkeit: Verlag/Bildung
Zahl der Beschäftigten: ca. 2.500

Wahlstation

Ausbildungsplätze 3 pro Jahr
Anforderungen gute englische Sprachkenntnisse. Kenntnisse im Zivilrecht, allgemeinen Vertragsrecht, gewerblichen Rechtsschutz, Gesellschaftsrecht.
Ansprechpartnerin Frau Dr. Ulrike Burscheidt, Leiterin Recht
E-Mail: u.burscheidt@klett.de

Dr. Kroll & Partner



Reutlingen | Tübingen | Stuttgart | Balingen
Rechtsanwälte

Dr. Kroll & Partner Rechtsanwälte
Eberhardstr. 1
72764 Reutlingen
Telefon: 07121/324 100
Fax: 07121/324 110
www.kp-recht.de

Zahl der Beschäftigten: 35 Rechtsanwälte an 4 Standorten
(Reutlingen, Tübingen, Stuttgart, Balingen)

Wahlstation

Voraussetzungen gute Rechtskenntnisse, Motivation, Team- u. Sportsgeist
Tätigkeitsfelder Alle gängigen Rechtsbereiche mit Schwerpunkt Wirtschaftsrecht, Fachanwälte für Arbeitsrecht, Bau- und Architektenrecht, Erbrecht, Familienrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Insolvenzrecht, IT-Recht,

Medizinrecht, Miet- und Wohneigentumsrecht, Steuerrecht, Strafrecht, Verkehrsrecht, Versicherungsrecht, Verwaltungsrecht
Ansprechpartner Dr. Peter C. Lange
E-Mail: p.lange@kp-recht.de



Lichtenstein, Körner & Partner
Heidehofstr. 9, 70184 Stuttgart
Telefon: 0711/48979-0
Telefax: 0711/48979-36
www.lkpa.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Unsere Kanzlei berät auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts, insbesondere Vertriebsrecht, Produkthaftung, Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht und Immobilienrecht. Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Beratung auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes, vor allem im Wettbewerbsrecht, Markenrecht, Patentrecht und Internetrecht.

Anwaltsstation/Wahlstation

Ausbildungsplätze jährlich 6–8
Wir bilden Referendare sowohl in der Pflichtstation als auch in der Wahlstation aus.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Referendare werden in allen Tätigkeitsgebieten unserer Kanzlei eingesetzt, wobei wir auch besondere Interessen und Vorkenntnisse der Referendare berücksichtigen.
Anforderungen Gute juristische Kenntnisse
Ansprechpartner Rechtsanwalt Dr. Rolf Diekmann,
E-Mail: rolf.diekmann@lkpa.de



Deutsche Lufthansa AG
Rechtsabteilung, FRA CJ/A
LAC, Airportring
60546 Frankfurt am Main

Branche: Luftverkehr
Zahl der Beschäftigten: Konzernweit 56.000

Wahlstation

Ausbildungsplätze im Bereich Arbeits-, Wirtschafts- und Zivilrecht

Wir erwarten

- überdurchschnittliches Engagement
- Teamgeist
- Kenntnisse in den entsprechenden Rechtsgebieten
- Sprachkenntnisse (engl.)

Ansprechpartner

Frau Christina Kremser-Wolf
Telefon: 069/696-90559

Stellen/Tätigkeitsfelder

Konzernjustizariat
Einsatzort: Frankfurt am Main



Deutsche Lufthansa AG
HR Service Center
FRA PS/C
Unterschweinstiege 14
60549 Frankfurt am Main
Telefon: 069/696-23009
Telefax: 069/696-9823009

Branche: Fluggesellschaft
Zahl der Beschäftigten: 34.000

Wahlstation

Wir bieten: Ausbildungsplätze für die Wahlfachgruppen Arbeits- und Sozialrecht

Wir erwarten: Flexibilität, Teamgeist und sehr gute Kenntnisse im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

Sind Sie interessiert? Dann schicken Sie Ihre aussagekräftige Bewerbung an die obenstehende Anschrift oder per E-Mail an recruiting-servicecenter@services.dlh.de.

Tätigkeitsfelder

Stabsabteilungen und Personalliniendienste
Einsatzort: Frankfurt am Main

Ansprechpartner

HR Service Center,
Telefon: 069/696-23009
E-Mail:
recruiting-servicecenter@services.dlh.de



MAHLE GmbH
Pragstraße 26-46
70376 Stuttgart

Branche/Geschäftstätigkeit: Automobil-Zulieferer
Zahl der Beschäftigten: konzernweit mehr als 49.000

Wahlstation

Wir bieten Rechtsreferendaren (m/w) die Gelegenheit, ihre Wahlstation bei uns zu absolvieren und die Aufgabengebiete einer Konzernrechtsabteilung in der (Automobilzuliefer-)Industrie kennenzulernen.

Anforderungen

Erwünscht ist das Interesse zur aktiven und eigenverantwortlichen Mitarbeit. Wichtig sind gute englische Sprachkenntnisse in Wort und Schrift. Es sollten vertiefte Kenntnisse in den Rechtsgebieten Vertragsrecht,

Handels- und Gesellschaftsrecht vorliegen.
Eine zusätzliche Vergütung ist vorgesehen.

Ansprechpartner

Herr Jörg Kiefer
Telefon: 0711/501-12923
E-Mail: joerg.kiefer@mahle.com

Menold Bezler Rechtsanwälte Partnerschaft
Rheinstahlstraße 3
70469 Stuttgart
Telefon: 0711/86040-00
Fax: 0711/86040-01
www.menoldbezler.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Menold Bezler ist eine unabhängige, partnerschaftlich strukturierte Rechtsanwalts- und Notarkanzlei in Stuttgart. Unsere Kernkompetenz ist die wirtschaftsrechtliche Beratung von Unternehmen und Unternehmern sowie der öffentlichen Hand.

Zahl der Beschäftigten: 65 Berufsträger

Anwaltsstation/Wahlstation/Praktikum

Voraussetzungen

Hervorragendes juristisches Fachwissen, gute Englischkenntnisse, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge sowie Team- und Sportsgeist

Tätigkeitsfelder

Gesellschaftsrecht, Unternehmenstransaktionen, Kapitalmarktrecht, Finanzierungen, Stiftungsrecht, Notariat, Immobilienrecht und gewerbliches Mietrecht, Arbeitsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht sowie Werbe- und Wettbewerbsrecht, Handels- und Vertriebsrecht, IT-Recht, Insolvenzrecht, Prozessführung, Non-Profit-Organisationen, privates Bau- und Architektenrecht, öffentliche Hand und ihre Unternehmen, Vergaberecht, Umweltrecht sowie öffentliches Bau- und Planungsrecht

Wir bieten

einen interessanten Einblick in die Tätigkeit einer auf den Mittelstand ausgerichteten Anwaltskanzlei. Referendare und Praktikanten werden von einer Anwältin bzw. einem Anwalt betreut und in die praktische Arbeit einbezogen. Im Rahmen einer Nebentätigkeit für Referendare bieten wir eine attraktive Vergütung.

Ansprechpartner

Frau Stefanie Müller
E-Mail: stefanie.mueller@menoldbezler.de
Telefon: 0711/86040-290



Nestlé

Good Food, Good Life

Nestlé Deutschland AG
Lyoner Str. 23
60523 Frankfurt
www.nestle.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Nahrungs- und Genussmittelbranche

Zahl der Beschäftigten: ca. 328.000 weltweit

Anwalts- oder Wahlstation

Wir bieten Rechtsreferendaren (m/w) mit Schwerpunkt Arbeits-, Öffentliches, Wirtschafts- und Zivilrecht im Rahmen der Anwalts- oder Wahlstation ganzjährig die Möglichkeit, in unserer Personal- (Arbeitsrecht) bzw. Rechtsabteilung (Öffentliches, Wirtschafts- und Zivilrecht) mitzuarbeiten und Praxiserfahrung zu sammeln.

Ihre Aufgaben im Arbeitsrecht

- Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen
- Mitarbeit an Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen
- Vorbereitung und Durchführung von Terminen vor dem Arbeitsgericht

Ihre Aufgaben im Öffentlichen, Wirtschafts- und Zivilrecht

- Tätigkeiten eines Wirtschaftsjuristen in einer Konzernrechtsabteilung

- Rechtsberatung im Allgemeinen Wirtschafts-, Vertrags-, Gesellschafts- und Produkthaftungsrecht (Zivilrecht); gewerblichen Rechtsschutz, (internationalem) Marken-, Wettbewerbs- und Lebensmittelrecht (Wirtschaftsrecht); öffentlichen Wirtschafts- und Vertragsrecht, Kartell-, Umwelt-, Technik- und Datenschutzrecht (Öffentliches Recht)

Ihr Profil

- Gute Rechtskenntnisse und bestenfalls erste praktische Erfahrungen im jeweiligen Bereich
- Gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Ihre Ansprechpartner

- Alexander Werner, alexander.werner@de.nestle.com; Fon 069/6671-2513 (Arbeitsrecht)
- Kathrin Schulz, kathrin.schulz@de.nestle.com, Fon 069/6671-2337 (alle anderen Rechtsgebiete)

RÖMERMANN

RECHTSANWÄLTE
AKTIENGESELLSCHAFT

Römermann Rechtsanwälte AG
Georgsplatz 9
30159 Hannover
Telefon: 0511/32660-0
Telefax: 0511/32660-1

Ballindamm 38
20095 Hamburg
Telefon: 040/300619340
Telefax: 040/300619341
www.roemermann.com

Branche/Geschäftstätigkeit:

Deutsches und internationales Wirtschaftsrecht, insbesondere Gesellschaftsrecht, Handelsrecht, Wettbewerbsrecht, Insolvenzrecht, Vertragsgestaltung, Arbeitsrecht und anwaltliches Berufsrecht. Im Insolvenzbereich kooperiert die Sozietät mit ebenfalls überregional tätigen Insolvenzverwaltern.

Anwaltsstation, Wahlpflichtstation und Wahlstation

Mindestens 5 Monate Gesamtdauer bevorzugt

Ausbildungsplätze 4–5 jährlich

Ansprechpartner Rechtsanwalt Tim Günther
E-Mail: tim.guenther@roemermann.com

Stellen/Tätigkeitsfelder

Einsatzfreudigen Referendaren bieten wir einen vielfältigen Einblick in die wirtschaftliche Beratungs- und Prozesstätigkeit, das Anwaltsmanagement und das anwaltliche Berufsrecht, darüber hinaus die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Arbeit und zur Teilnahme an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen.

Nähere Informationen:

www.roemermann.com (Rubrik: Bewerbung/Rechtsreferendare)

OPPENHOFF & PARTNER

Rechtsanwälte

Oppenhoff & Partner
Konrad-Adenauer-Ufer 23
50668 Köln
Telefon: 0221-2091-0
Telefax: 0221-2091-333
E-Mail: guenter.seulen@oppenhoff.eu
www.oppenhoff.eu/karriere

Branche/Geschäftstätigkeit: Rechts- und Steuerberatung

Zahl der Beschäftigten: 120

Berufseinstieg/Anwalt- und Wahlstation/Praktikum

Oppenhoff & Partner verbindet die spannenden Mandate einer führenden unabhängigen und international tätigen Kanzlei mit einer offenen und persönlichen Arbeitsatmosphäre, flachen Hierarchien und hervorragenden Perspektiven. Bereits unsere Praktikanten sind in konkrete Mandate und Projekte eingebunden. Allen Mitarbeitern bieten wir umfassende Aus- und Fortbildungsprogramme. Für unser Ausbildungsprogramm im Bereich Referendariat und Praktikum wurden wir mit dem azur Award 2012 ausgezeichnet – als Arbeitgeber, der als besonders dynamisch und engagiert aufgefallen ist.

Anforderungen

Wir suchen neue Kolleginnen und Kollegen mit hervorragenden Noten, die teamfähig, offen und engagiert sind. Gute Englischkenntnisse und Interesse an wirtschaftlichen Zusammenhängen sind von Vorteil.

Ansprechpartner

Dr. Günter Seulen
Konrad-Adenauer-Ufer 23
50668 Köln
+49 (0)221 2091-405
guenter.seulen@oppenhoff.eu
www.oppenhoff.eu/karriere

OPPENLÄNDER

RECHTSANWÄLTE

OPPENLÄNDER Rechtsanwälte
Börsenplatz 1 (Friedrichsbau)
70174 Stuttgart
Telefon: 0711/60187-230
Fax: 0711/60187-222
www.oppenlaender.de

Prinzregentenstraße 50
80538 München
Telefon: 089/2020660

Branche/Geschäftstätigkeit: Wir gehören zu den führenden Wirtschaftskanzleien in Deutschland. Mit 35 Anwälten (davon 20 Partner) beraten wir in- und ausländische Unternehmen sowie die öffentliche Hand in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts spezialisiert und persönlich.

Zahl der Beschäftigten: 70 Beschäftigte insgesamt

Berufseinstieg/Anwaltsstation/Wahlstation

Voraussetzungen

Wir betreuen Rechtsreferendare, die den staatlichen Teil der ersten juristischen Prüfung mit mindestens vollbefriedigend erfolgreich absolviert haben, individuell durch einen erfahrenen Tutor und bilden sie in allen unseren Tätigkeitsbereichen anhand praktischer Fälle aus. Referendare, die persönlich und fachlich zu uns passen, möchten wir als Berufsanfänger und künftige Partner gewinnen. Qualifizierten Berufsanfängern bieten wir Einstiegsmöglichkeiten in allen Tätigkeitsbereichen. Berufs-

einsteiger profitieren von der persönlichen Betreuung und dem damit einhergehenden frühen Mandantenkontakt.

Tätigkeitsfelder

Gesellschaftsrecht, Transaktionen (M&A) und Kapitalmarktrecht, Kartellrecht, Geistiges Eigentum, Medienrecht, Öffentliches Recht, Gesundheitsrecht – Life Sciences, Arbeitsrecht, Projekte und Immobilien, Energiewirtschaftsrecht, Schiedsverfahrensrecht, Vergaberecht

Ansprechpartner Dr. Timo Kieser; kieser@oppenlaender.de

Passarge + Killmer Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Am Sandtorkai 50
20457 Hamburg
Telefon: 040/3006188440
Telefax: 040/300618864
www.pk-legal.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Passarge + Killmer berät bundesweit in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, insbesondere Gesellschaftsrecht, Unternehmenskauf, Compliance, Arbeitsrecht und Health-Care.

Wahlstation und Anwaltsstation

Wir bieten interessierten und offenen Referendaren einen unmittelbaren und vielfältigen Einblick in die anwaltliche Tätigkeit in allen unseren Beratungsbereichen.

Ausbildungsplätze Jährlich 4-6

Tätigkeitsfelder

Unsere Referendare können in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts aktiv werden. Sie werden rasch an die Mandatsarbeit

herangeführt und umfassend betreut. Neben der Vorbereitung und Gestaltung von Verträgen, Gutachten, Rechtsstreitigkeiten und Vorträgen freuen wir uns über Interesse an wissenschaftlicher Arbeit. Besondere Interessen werden von uns gefördert. Steuerrechtlich interessierte Referendare können diese Thematik bei unserer überregionalen Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft vertiefen. Wir freuen uns, mit engagierten Referendaren unsere zukünftigen Kollegen kennenzulernen.

Thümmel, Schütze & Partner

RECHTSANWÄLTE

Thümmel, Schütze & Partner
Urbanstraße 7
70182 Stuttgart
Telefon 0711/1667-0
Fax 0711/1667-290
www.tsp-law.com

Branche/Geschäftstätigkeit

TSP ist eine wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Kanzlei mit über 50 Anwälten in vier Standorten in Deutschland und zwei Niederlassungen im Ausland. Schwerpunkt ist die umfassende Beratung von Unternehmen und Banken auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts mit starker internationaler Ausrichtung.

Anwaltsstation und Wahlstation

Voraussetzungen Exzellente juristische Qualifikationen sind eine Grundvoraussetzung. Wichtig ist uns aber auch, dass Sie zu uns passen, indem Sie begeisterungsfähig, kommunikativ und teamfähig sind.

**Tätigkeitsfelder
Wir bieten** Alle Bereiche des Wirtschaftsrechts. Als Rechtsreferendar(in) steht Ihnen jedes unserer Tätigkeitsgebiete offen. Sie werden von einem Mentor betreut und anhand prak-

Plätze

Ansprechpartner

tischer Fälle an die Anwaltstätigkeit herangeführt. Eine Nebentätigkeitsvergütung wird gewährt. Wir sehen die Referendarstationen als besondere Chance, spätere Berufsanfänger persönlich kennenzulernen.
Pro Jahr in Stuttgart 8 bis 12, in Berlin, Dresden, Frankfurt und Singapur jeweils 4 bis 6.
Dr. Andreas Chmel
E-Mail: andreas.chmel@tsp-law.com
Telefon: 0711/1667-152



Verband Privater Rundfunk
und Telemedien e. V. (VPRT)
Stromstraße 1
10555 Berlin
www.vprt.de

Branche/Geschäftstätigkeit:

Interessenvertretung von rund 140 Unternehmen aus den Bereichen Fernsehen, Hörfunk, Multimedia (Wirtschaftsverband)

Wahlstation

ein Ausbildungsplatz im Bereich Medien-, Urheber-, Telemedien- und Telekommunikationsrecht
Sie nehmen Einblicke in die juristischen und medienpolitischen Fragestellungen des Verbandes und unterstützen die Rechtsabteilung in ihrer täglichen Arbeit. Juristische Schwerpunkte liegen im Medien-, Urheber-, Telemedien- und Telekommunikationsrecht. Im Vordergrund stehen die Bewertung von aktuellen Gesetzgebungsvorhaben sowie Fragen der Vertragsgestaltung.

Anforderungen

überdurchschnittliches Staatsexamen; Interessen- und Kompetenzschwerpunkt neben dem Bereich des klassischen Medienrechts (Rundfunkrecht, Urheberrecht, Telekommunikations- und Europarecht) im Bereich der Medienpolitik; schnelle Auffassungsgabe; eigenverantwortliche und zielgerichtete Arbeitsweise; Teamfähigkeit und hohe Belastbarkeit; gute Fremdsprachenkenntnisse (Englisch, vorzugsweise auch Französisch)

Ansprechpartnerin

Sekretariat Justizariat/Europäische Angelegenheiten, Frau Margit Seedorf,
E-Mail: seedorf@vpert.de

VIACOM INTERNATIONAL MEDIA NETWORKS



VIMN Germany GmbH
Stralauer Allee 6
10245 Berlin

Branche/Geschäftstätigkeit:
international agierendes Medienunternehmen

Die VIMN Germany GmbH, eine Tochter von Viacom, ist ein international agierendes Medienunternehmen. Mit den Marken MTV, VIVA, NICKELODEON und Comedy Central vereint die VIMN Germany GmbH die führenden deutschsprachigen Musiksender, den weltweit erfolgreichsten Kindersender sowie das Programmfenster Comedy Central unter einem Dach.

Bewerber/-innen sollten idealerweise bereits praktische Erfahrungen im Bereich des Medien- und Urheberrechts gesammelt haben, über sehr gute Englischkenntnisse und grundlegende Computerkenntnisse verfügen, selbstständig arbeiten können, belastbar und kommunikativ sein, über ein hohes Maß an Engagement verfügen und ein überdurchschnittliches 1. Staatsexamen absolviert haben.

Für unsere Rechtsabteilung in Berlin suchen wir fortlaufend engagierte Referendare/-innen, die uns über einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten und für mindestens 4 Tage pro Woche zur Unterstützung im täglichen Geschäft in allen juristischen Fragen, insbesondere im Bereich des Medienrechts, des Urheberrechts, des allgemeinen Vertragsrechts, Kennzeichenrechts und Wettbewerbsrechts zur Verfügung stehen.

Bewerbungen sind zu richten an:
VIMN Germany GmbH,
Frank Holtmann, Business & Legal Affairs,
Stralauer Allee 6, 10245 Berlin



WDR mediagroup GmbH
Ludwigstr. 11
50667 Köln
E-Mail: personal@wdr-mediagroup.com

Branche/Geschäftstätigkeit:
Mediendienstleister, Vermarktung von Werbezeiten in Radio und TV, Programmproduktion und -handel, Direktmarketing, Musikverlag und Labelmanagement, Merchandising/Licensing, Internet Services, Video- und Audiotechnik, Archivdienstleistungen
Zahl der Beschäftigten: ca. 400 in der WDR mediagroup

Wahlstation

Ausbildungsplätze 2
Anforderungen überzeugende Studienleistungen, erste Praxiserfahrung, idealerweise in der Medienbranche, großes Engagement, PC-Kenntnisse

Stellen/Tätigkeitsfelder

Stabsstelle Recht
Ansprechpartner Stefan Hölzgen, Personal
Telefon: 0221/2035-154
E-Mail: stefan.hoelzgen@wdr-mediagroup.com



Zweites Deutsches Fernsehen
– Anstalt des öffentlichen Rechts –
55100 Mainz
Telefon: 06131/70-1
Telefax: 06131/70-14676

Branche/Geschäftstätigkeit:
Öffentlich-rechtliches Fernsehunternehmen
Zahl der Beschäftigten: ca. 10.000

Wahlstation

Ausbildungsplätze 2012: Die genaue Anzahl steht noch nicht fest.
Anforderungen: Sprachkenntnisse (engl. und franz.), spezielle arbeitsrechtliche oder steuerrechtliche oder medienrechtliche Qualifikationen sind von Vorteil.
Ansprechpartner Hauptabteilung Personal,
Telefon: 06131/7014303

Stellen/Tätigkeitsfelder

Justizariat, Personalbereich, Honorare und Lizenzabteilung/Vertragsbereich, Zentraleinkauf/Vertragsbereich, Programmeinkauf und -vertrieb, int. Vertragsrecht, in redaktionellen Bereichen bei ergänzender redaktioneller Ausbildung, ggf. auch in Tochterunternehmen des ZDF

Nadine Klimt

OnCampus bei Allen & Overy LLP

Hochschulmarketing – Eine zentrale Säule der Personalarbeit

Es ist ein Irrtum zu glauben, Nachwuchssicherung kurzfristig betreiben zu können. Die aktuellen Herausforderungen am juristischen Personalmarkt machen es unmöglich, heute einen Bedarf zu erkennen und ihn bereits morgen zu decken. Heutzutage ist ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Talent Management erforderlich. Dies gilt auch für das Hochschulmarketing, bei dem nicht nur die Vermarktung eines Arbeitgebers auf Plakaten und Bannern, in Studienführern oder auf Karrieremessen ausreicht. Vielmehr ist eine inhaltliche Zusammenarbeit gefragt, die über die Beteiligung von Praktikern an Auswahltagen hinausgeht. Im Vordergrund sollte daher nicht ausschließlich stehen, Interesse für den Anwaltsberuf zu wecken und künftige Mitarbeiter kennenzulernen. Studierende und Absolventen sollten vielmehr Einblicke in die anwaltliche Praxis erhalten und unmittelbar von ausgewiesenen Praktikern Know-how erwerben. So wird theoretisches Wissen mit praktischen Themen und Fallbeispielen angereichert. Hierdurch kann sich die Kanzlei bei der Ausbildung angehender Juristen engagieren und die Lehre aktiv unterstützen. Das OnCampus-Programm von Allen & Overy Deutschland (A&O OnCampus) ist eine bewährte Hochschulmarketingmaßnahme, die vielen der derzeit bestehenden Anforderungen Rechnung trägt.

A&O OnCampus – Hochschulmarketing der Zukunft?

Im Jahr 2011 hat Allen & Overy etwa 20 strukturierte OnCampus-Initiativen in Zusammenarbeit mit Hochschulen umgesetzt. Aufgrund des großen Interesses planen wir, die Zahl der Veranstaltungen in diesem Jahr noch zu erhöhen. Kennzeichnend für eine A&O OnCampus-Veranstaltung ist, dass ein Anwalt der Kanzlei den Kontakt initiiert. Somit stehen keine Sponsorings oder Marketingformate im Vordergrund, sondern

vielmehr der persönliche Austausch zwischen einem Professor und einem in der Wirtschaft tätigen Anwalt. Sie erörtern, welchen Beitrag das Know-how und die Persönlichkeiten innerhalb der Kanzlei leisten können, um Nachwuchsanwälte auf ihrem Ausbildungsweg zu unterstützen. Dies können Fachthemen ebenso wie Mentoring-Maßnahmen sein. Es wird ein gemeinsamer Maßnahmenplan verabschiedet, der fortlaufend optimiert und mittel- bis langfristig umgesetzt wird. Experten von Allen & Overy (neben Anwälten auch Trainer sowie Spezialisten aus HR und Business Development) begleiten die OnCampus-Initiativen.

Kennzeichen der OnCampus-Initiativen von Allen & Overy auf einen Blick

- Hochschulkontakte über Anwälte: Alumni – Partner, Counsel und Associates – stellen einen Kontakt zu ihrer Hochschule her und fungieren als Pate. Dieser Aspekt ist wichtig, um die Hochschulmaßnahme nachhaltig zu implementieren.
- Fachlicher Beitrag: Die von der Kanzlei beigetragenen Themen sollen den Lehrplan anreichern und idealerweise als „Credit“ oder Pflichtveranstaltung gewertet werden können. So

Exkurs: Aktuelle Herausforderungen der Personalgewinnung und Nachwuchssicherung

Key Fact 1: Prognosen für den juristischen Personalmarkt in Deutschland besagen, dass die Zahl der Top-Nachwuchsjuristen mit vollbefriedigendem 1. und 2. Staatsexamen, also den Basis-Einstellungskriterien für Unternehmen und Großkanzleien, weiter sinkt. Dieser Effekt wird durch den sogenannten demografischen Wandel noch verstärkt.

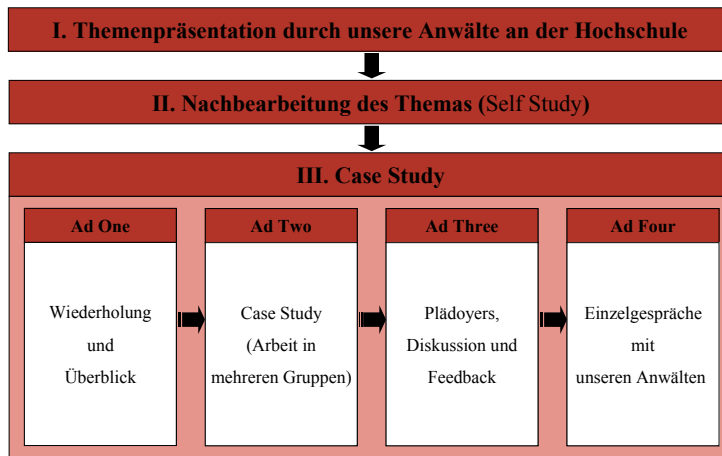
Key Fact 2: Der Kampf um Talente wird noch durch weitere Faktoren verschärft, wie dem Wertewandel von Berufseinsteigern, der sogenannten „Generation Y“. Studien belegen, dass diese Generation andere Anforderungen an Aspekte wie Work-Life-Balance, Diversity sowie Feedback-Kultur stellt und diese Aspekte häufig höher als Kriterien wie Gehalt, Zusatzleistungen oder Karriereaussichten einstuft.

Fazit: Der juristische Personalmarkt bringt immer weniger Kandidaten mit den erforderlichen fachlichen sowie persönlichen Eingangsvoraussetzungen hervor. Dem gegenüber stehen hohe, weiterhin steigende Bedarfszahlen von internationalen Großkanzleien – aber auch Behörden, Unternehmen und mittelständischen Kanzleien. Diese Arbeitgeber sehen sich vor eine Vielzahl von Herausforderungen im Kampf um hochtalentiertere Nachwuchsanwälte gestellt („War for Talent“). Wer in diesem Wettbewerb bestehen möchte, muss Top-Talente bereits frühzeitig fördern, für sich gewinnen und an sich binden. Wesentlich ist somit, in Nachwuchsgewinnungsmaßnahmen und Nachwuchssicherungsprogrammen zu investieren. Personalarbeit muss hierbei als ganzheitliches, zukunftsorientiertes und nachhaltiges Konzept verstanden werden, in dem alle Einzelmaßnahmen wie Zahnräder ineinandergreifen: von der Darstellung des Unternehmens am Arbeitsmarkt über den Einstellungsprozess und ein passendes Leistungsangebot für Mitarbeiter (das Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen umfasst) bis hin zu Alumni-Programmen. Personalarbeit von heute darf also nicht als Mittel zum Zweck verstanden werden. Bei der Ausrichtung von Personalmaßnahmen ist es wesentlich, Bedürfnisse (künftiger) Mitarbeiter zu erkennen, diesen bewusst Rechnung zu tragen sowie authentisch und persönlich zu agieren. Hochschulmarketing ist dabei ein zentraler Baustein der Personalgewinnung und Nachwuchssicherung.

A&O OnCampus Veranstaltung – Exemplarischer Ablauf I

Zielgruppe: Studierende der A&O Zielhochschule

Turnus: 2x jährlich



werden häufig Zertifikate im Rahmen von OnCampus-Veranstaltungen ausgestellt.

- Praxisbezug: Durch die Einbindung der Kanzlei wird eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis hergestellt, d. h. die Anwendungsorientierung des Gelernten wird unterstützt.
- Strukturierte Veranstaltungsreihe: Unter Einbezug von Anwälten verschiedener Senioritätsstufen werden regelmäßig Veranstaltungen angeboten. Diese beinhalten schwerpunktmäßig die Vorstellung einer Case Study an der Universität, gefolgt von der Erarbeitung und Präsentation eines Lösungsansatzes in einem Büro der Sozietät.
- Innovative und nachhaltige Workshopformate: Studierende, teilweise schon ab dem 3. Semester, gestalten die Lernmodule aktiv mit. So stehen Diskussionen, Pleadings und Case Studies im Vordergrund.
- Förderung von Eigeninitiative sowie unternehmerischem Denken und Handeln: Es werden durch Fallstudien und Propleadings die für einen erfolgreichen Anwalt notwendigen Fertigkeiten trainiert. Dabei sind auch nichtfachliche Themen wie Teamführung, Transaktionsmanagement und Konfliktmanagement wichtig.
- Förderung von vernetztem Denken: Im Zuge von OnCampus-Maßnahmen werden häufig Anwälte verschiedener

(internationaler) Büros und unterschiedlicher Rechtsgebiete eingebunden, so dass teamorientiertes und themenübergreifendes Arbeiten relevant ist.

- Feedback: Durch Feedback-Sessions werden Lerneffekte verstärkt und Entwicklungspotenziale erkennbar.
- Herangehensweisen im Zuge einer Aufgabenstellung: Es werden anwaltliche Arbeitstechniken trainiert, wie das Recherchieren, Strukturieren, Formulieren, Verfassen und Präsentieren eines Dokuments.
- Mentoring: Der Beitrag der Sozietät erschöpft sich nicht nur in fachlichen Themen, sondern umfasst auch Mentoring-Maßnahmen (z. B. Beratung in Fragen zu möglichen Zusatzqualifikationen).
- Angebot von Praxisphasen: Im Zuge von Praktika, wissenschaftlicher Mitarbeit oder Referendarstationen kann das Gelernte angewendet werden. Jährlich stellt Allen & Overy allein in Deutschland über 150 Plätze zur Verfügung (teilweise unter Nutzung des internationalen Netzwerkes).

A&O OnCampus – Exemplarischer Ablauf

In der Regel wird ein aktuelles juristisches Thema durch Anwälte von Allen & Overy im Rahmen von Lehrveranstaltungen an der Universität vorgestellt. Die

inhaltliche Nachbearbeitung erfolgt in Self Study-Sessions. Danach werden die Studenten in Gruppen (nicht größer als 20 Personen) in eines unserer Büros in Deutschland eingeladen, um die Ausarbeitung einer Case Study vorzustellen. Darüber hinaus werden Workshops zu Soft Skills angeboten. Ein Beispiel für ein solches Veranstaltungsformat ist unser Coaching-Angebot für Nachwuchsanwälte, die ein Moot Court-Team leiten.

Erfahrungsbericht aus der Praxis

„Das OnCampus-Programm von A&O unterscheidet sich nach meiner Erfahrung von den Veranstaltungen der meisten anderen Kanzleien vor allem dadurch, dass ich Schritt für Schritt an die Kanzlei, deren Mitarbeiter und auch an die bevorstehenden Aufgaben eines international tätigen Wirtschaftsanzwalts herangeführt wurde. Anders als bei den üblichen Kanzleipräsentationen war es mir möglich, vor allem während der Case Studies zahlreiche Anwälte von A&O näher kennenzulernen und erste praktische Einblicke zu erhalten. Aufgrund dieser Erfahrungen fiel mir die Eingewöhnung im Rahmen der Absolvierung meiner Anwaltsstation bei A&O dann auch besonders leicht. Ich fühlte mich von Anfang an als Teil des Teams. Verstärkt wurde dieser Eindruck dadurch, dass ich aktiv in die Mandatsarbeit eingebunden wurde und nicht nur einzelne Rechtsfragen getrennt vom tatsächlichen Fall bearbeiten durfte. Auf den nächsten Schritt – die Absolvierung meiner Wahlstation im Londoner Büro von A&O – freue ich mich schon sehr, zumal es mir im Rahmen meiner Anwaltsstation durch gemeinsame Telefonate und E-Mails bereits möglich war, einige Anwälte aus dem Londoner Büro kennenzulernen.“
(Fabian Laugwitz, Referendar)



Nadine Klimt
Manager Legal Recruitment
Germany
Allen & Overy LLP,
Frankfurt am Main
Nadine.Klimt@
AllenOvery.com

Dr. Günter Seulen/Jörg Overbeck

„Volles Programm“ – Ein Bericht aus der Oppenhoff-Sommeruni

Montag, 22. August 2011, 9 Uhr, in der „Skylounge“ am Konrad-Adenauer-Ufer in Köln:

Elf erwartungsvolle Gesichter blicken auf die drei Anwälte des „Hiring Committee“: Myriam Schilling, Marc Hilber und Günter Seulen haben gemeinsam mit anderen Anwälten sowie Kollegen aus der Personal- und Marketingabteilung auf diesen Punkt hingearbeitet, den Startschuss zur ersten Sommeruni von Oppenhoff & Partner.

Das Team hat Bewerber aus ganz Deutschland ausgewählt und auf Dezerenate verteilt, sechs Wochen mit einem abwechslungsreichen Programm vollgepackt, viele Details organisiert. Für die Kanzlei ist es eine Premiere: Erstmals werden die Praktikanten in einem kompakten Programm ausgebildet – und nicht einzeln über das Jahr verteilt. Jetzt muss das Programm „nur noch“ den Teilnehmern gefallen ...

Die Ausgangslage

Jurastudenten und Referendare sind begehrt wie selten. Anwälte, die an ihre eigene Studienzeit zurückdenken, könnten glatt neidisch werden: Vortragsabende mit fröhlichem Ausklang, Termine auf diversen Bewerbermessen, mehrtägige Fortbildungsangebote mit „Wining & Dining“ – die Kanzleien geben sich alle Mühe, wenn sie sich um die Bewerber bewerben.

Dabei müssen die Kanzleien in ihren Marketing-Aktivitäten einen enormen Zielgruppen-Spagat schaffen – vom Erstsemester bis zum Berufseinsteiger und darüber hinaus. Einerseits lässt sich umso zielsicherer beurteilen, ob Kandidaten interessant sind, je weiter sie in ihrer Ausbildung fortgeschritten sind und sich bereits in Prüfungen bewiesen haben. Andererseits geht es darum, die Kanzlei bei Studenten möglichst früh positiv zu positionieren. Wer damit erst bei den Referendaren anfängt, kommt oft zu spät. Es gilt, mit akzeptablem Aufwand schon in einem frühen Ausbildungsstadium den Grundstein für eine breite positive Be-

kanntheit zu legen, um darauf konkrete Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote aufzusetzen.

Dieser Spagat ist insbesondere eine Herausforderung für Kanzleien, die – gemessen an der Zahl ihrer Berufsträger – nicht zu den ganz großen gehören, wie Oppenhoff mit derzeit rund 55 Anwälten. Sie müssen das Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen besonders im Blick haben. Die Sommeruni ist ein Beispiel dafür, wie mit gebündeltem Aufwand eine große Breitenwirkung erzielt werden kann.

Dienstag, 30. August 2011, 10.00 Uhr, Legal English-Unterricht im Konferenzraum: Der Englisch-Dozent ist einigen Studenten schon bekannt; er unterrichtet sonst an den Universitäten Köln und Bonn sowie regelmäßig die Mitarbeiter von Oppenhoff. Für viele der Praktikanten ist der Unterricht der erste Ausflug in die englischen Fachtermini. Eine gute Woche Sommeruni haben sie nun hinter sich. Sie haben die IT-Schulungen absolviert, sind in ihren Dezeraten empfangen und gleich mit Aufgaben bedacht worden und haben sich – mehr oder weniger – eingelebt. Der Sprung vom Studentenleben in Münster, Bayreuth oder Bonn in den Arbeitsrhythmus einer Wirtschaftskanzlei ist gar nicht so einfach. Bewerben konnten sich Studenten ab dem 3. Fachsemester, einige stehen aber auch schon kurz vor dem Repetitorium.

Im Mittelpunkt der Sommeruni steht die praktische Ausbildung: Jeweils drei Wochen arbeiten die Praktikanten in zwei Bereichen möglichst nach ihrer Wahl, z. B. Gesellschaftsrecht, Kartellrecht oder Gewerblicher Rechtsschutz. Jeder der Praktikanten ist einem Partner zugeordnet. Bei ihm und seinem Team arbeiten sie täglich in laufenden Mandaten zu. Außerdem steht jedem Praktikanten noch ein jüngerer Anwalt als Mentor und Ansprechpartner zur Seite. Die Studenten sind Teil des Teams und des gesamten Beratungsprozesses und können je nach Kenntnisstand auch schon verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen. Die

auszubildenden Anwälte geben unmittelbares Feedback und helfen den Praktikanten, jeden Tag dazuzulernen.

Der Theorieteil bietet ein vielfältiges Veranstaltungsprogramm: Berichte von Anwälten über ihr jeweiliges Spezialgebiet, eine M&A-Simulation, Workshops zu „soft skills“ wie Verhandlungsmanagement oder Marketing – die Studenten bekommen einen umfassenden Einblick in alle Bereiche der Sozietät und in die Arbeit eines Wirtschaftsrechtsanwalts. Immer wieder gibt es schließlich die Möglichkeit, sich untereinander und mit den Mitarbeitern des Büros auszutauschen. Bei gemeinsamen Mittagessen, dem regelmäßigen Sunset am Freitagabend, nicht zuletzt auf dem zweitägigen Betriebsausflug nach Maastricht.

Die Herausforderung: Wie unterscheiden wir uns?

Die größte Herausforderung im Bewerbermarketing ist es, die Unterschiede zu den Wettbewerbern deutlich werden zu lassen. Oppenhoff misst sich hier mit den übrigen Top 50 Kanzleien in Deutschland, seien sie nun Teil eines internationalen Netzwerks oder eher den deutschen „Unabhängigen“ zuzurechnen.

Eine gute Ausbildung in Theorie und Praxis sowie spannende, internationale Arbeit – das bieten viele relativ ähnlich an.

Karrierperspektiven und insbesondere die Chance auf Partnerschaft haben da schon stärker differenzierenden Charakter. Mittlerweile sprechen viele Kanzleien offen darüber, dass es nur wenige ihrer Anwälte zum Partner schaffen werden. Wachstumsorientierte Kanzleien mit einem niedrigeren Leverage und einem größeren Bedarf an Partnern können sich hier positiv abheben.

Schließlich, und das scheint bei Generation Y ein ganz wesentlicher Punkt, sind die persönliche Atmosphäre und die Arbeitsbedingungen (Stichwort: Work-Life-Balance) ein wichtiges Differenzierungsmerkmal – also die Unternehmens-

kultur. Sie lässt sich letztlich nur über das persönliche Erleben vermitteln, und hier setzt die Sommeruni an.

Freitag, 30. September, Abschied von der „Klasse 2011“:

Nach sechs ereignisreichen Wochen geht die erste Sommeruni zu Ende. In der letzten Woche sind die Teilnehmer noch in die Robe geschlüpft und haben in einem Moot Court Argumente ausgetauscht, haben Vorträge über IT- und Datenschutzrecht sowie über die Kollisionsprüfung bei Oppenhoff gehört und einen sehr langen Abend lang Abschied von ihren Mentoren und Mit-Praktikanten genommen.

In der abschließenden Feedback-Runde ist das Urteil durchweg sehr positiv bis begeistert. Martin Stiller, Student an der Universität Bonn, drückt es so aus: „Das Ziel eines Praktikums, die Vermittlung von Erfahrungen in einem zukünftigen Job, hat die Sommeruni voll erfüllt und darüber hinaus große Lust auf die Tätigkeit eines Wirtschaftsanzwalts geweckt.“

Die gemeinsame Erfahrung in der Gruppe war ein weiterer Pluspunkt. Auch die Anwälte bewerteten die Sommeruni sehr positiv. Durch die kompakte Ausbildung lohnt sich das Engagement, und die Praktikanten waren eine wertvolle Hilfe in der täglichen Arbeit.

Ausblick

Die Teilnehmer sind an ihre Unis zurückgekehrt und haben (vermutlich) ihren Kommilitonen von der Zeit bei Oppenhoff berichtet. Mit etlichen Absolventen steht die Kanzlei weiter in Kontakt, ein Student arbeitet bereits als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Oppenhoff.

Dass das Programm mit dem azur Award „Referendariat und Praktikum“ ausgezeichnet wurde, hat zusätzlich zur – bundesweiten – Bekanntheit beigetragen. In der Laudatio der Jury hieß es: „Strukturiert, durchdacht, ambitioniert. Das Programm ist neu und innovativ.“ Die Jury hob insbesondere das gemeinsame Engagement der gesamten Sozietät hervor.

Zum Studententag der Kanzlei im April kamen über 90 Studenten aus ganz Deutschland, um sich über das Angebot der Sozietät zu informieren – drei Mal so viele wie im Vorjahr. Und für die nächste Sommeruni, die am 20. August 2012 begann, gab es wesentlich mehr Bewerber als Plätze.



Dr. Günter Seulen,
Partner und zuständig
für Recruiting,
Oppenhoff & Partner, Köln
gunter.seulen@
oppenhoff.eu



Jörg Overbeck,
Leiter Marketing und
Kommunikation,
Oppenhoff & Partner, Köln
joerg.overbeck@
oppenhoff.eu

Dr. Hubertus Kolster

Erfolgreich im Recruitment – Nachwuchsarbeit bei CMS als Top-Arbeitgeber

Mit der Einführung des neuen Karrieremodells zum 01.01.2012 ist ein wichtiger Schritt im Rahmen der Nachwuchsarbeit gemacht worden. Es sind dabei mehrere Karrierestufen für angestellte Rechtsanwälte eingeführt und auf Partnerebene neben der Position des Equity Partners die des Associated Partners geschaffen worden. Mit dem neuen Karrieremodell werden insbesondere folgende Zielsetzungen verfolgt:

- Gezielte Förderung des Nachwuchses
- Transparenz der Karriereschritte und mehr Sicherheit
- gutes und auf die jeweilige Karrierestufe zugeschnittenes Ausbildungsprogramm
- Schaffung von attraktiven, dauerhaften Positionen mit eigenständigen Tätigkeitsfeldern

- Karriereplanung in Abstimmung mit individuellen Lebensentscheidungen
- kein starres „Up or Out“
- zwei alternative Partner-Karrierewege mit unterschiedlichen Herausforderungen

Mit dem Karrieremodell wird den Wünschen von unterschiedlichen Lebensentwürfen aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung durch eine darauf abgestimmte Karriereplanung Rechnung getragen.

Das Modell sieht wie folgt aus:

Das Ausbildungsprogramm

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm bei CMS Hasche Sigle fördert Persönlichkeit, Auftreten und Qualifikation. Vom Berufseinstieg an vermitteln wir dem

juristischen Nachwuchs, abgestimmt auf die jeweilige Karrierestufe, kontinuierlich fachliche, methodische und sprachliche Kenntnisse und Fähigkeiten.

Der Schwerpunkt der Entwicklungsmaßnahmen ist die Weiterbildung im eigenen Tätigkeitsbereich. Die Fachbereiche bieten jeweils intern ein umfangreiches Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten an. Wir vermitteln daneben unseren Mitarbeitern fundierte Grundlagen der BWL und Bilanzkunde, damit diese als Wirtschaftsjuristen mit unseren Mandanten auf Augenhöhe betriebswirtschaftlich diskutieren können.

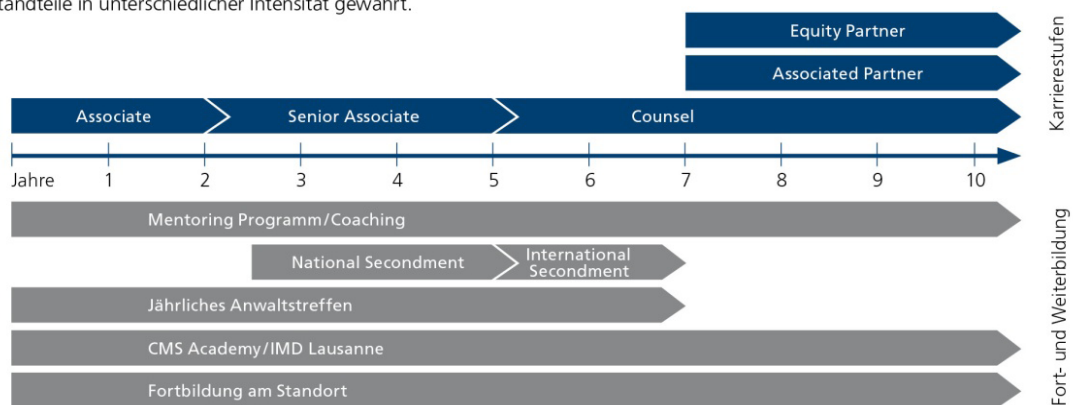
Die Kanzlei ergänzt das fachgebietsübergreifende juristische Weiterbildungsangebot durch Seminare zur Verbesserung der persönlichen Fähigkeiten – der sogenannten „Personal Skills“. Hier trainieren

Das CMS Hasche Sigle Karrieremodell

Unser neues Karrieremodell basiert auf fünf Stufen und wird von einem umfassenden fachlichen und persönlichen Fort- und Weiterbildungsprogramm begleitet.

Die Vergütung

In den einzelnen Karrierestufen werden fixe und variable Vergütungsbestandteile in unterschiedlicher Intensität gewährt.



Die Meilensteine

- Die Ernennung zum Senior Associate erfolgt nach zwei Jahren.
- Die Ernennung zum Counsel erfolgt nach fünf Jahren.
- Die Ernennung zum Equity Partner oder Associated Partner erfolgt in der Regel nach sieben Jahren.

wir besonders soziale und kommunikative Kompetenzen sowie Präsentationstechniken, Rhetorik, Verhandlungsstrategie und -psychologie.

In Zusammenarbeit mit unseren CMS-Partnerkanzleien und dem International Institute for Management Development (IMD), Lausanne, haben wir die CMS Academy gegründet. Damit wollen wir unsere Anwälte noch professioneller und gezielter weiterbilden. Als eine der herausragenden internationalen Management Schools steht das IMD für effizientes Executive Training auf höchstem Niveau. Hier lernen möglichst viele unserer Berufsträger neue Wege kennen, um unseren Mandanten über Ländergrenzen hinweg eine hochqualitative und effektive Beratung zu bieten. Der Fokus der Schulungsmaßnahmen liegt auf der Persönlichkeits- und Führungsentwicklung. Außerdem vermitteln Seminare und Workshops die neuesten Entwicklungen in den Unternehmen und Märkten der Mandanten.

Die Nachwuchsarbeit

Praktikum: CMS Hasche Sigle bietet ein umfangreiches Praktikumsprogramm an verschiedenen Standorten an: Mit diesem

Programm bieten wir zahlreiche Fachvorträge aus den jeweiligen Tätigkeitsbereichen. Neben Workshops, Learning by Doing in herausfordernden Mandaten, bei interessanten Mandanten- und Gerichtsbesuchen und dem einen oder anderen Social Event ermöglichen wir unseren Praktikanten einen umfassenden Einblick in den Anwaltsberuf. Darüber hinaus lernen sie die Arbeitsabläufe in einer großen, internationalen Sozietät kennen.

Referendariat: Junge juristische Talente zu fördern, ist für uns ein wichtiger Beitrag zur Zukunftssicherung der Sozietät. Jedes Jahr absolvieren etwa 280 Referendare ihre Anwalts- oder Wahlstation in unseren Büros. Von Anfang an führen wir sie an die Praxis der anwaltlichen Arbeit heran. Sie erlernen unter Anleitung der Mentoren die Arbeit am Fall und haben direkten Mandantenkontakt. Viele Referendare fangen nach dem Examen bei uns als Anwälte an.

Mit der CMS Hasche Sigle-Referendarsakademie in Kooperation mit KAISER-SEMINARE bieten wir allen unseren Referendaren die Teilnahme an den Repetitorien zu zivilrechtlichen Themen zur Vorbereitung auf das zweite Staatsexamen an.

Fazit

Die Unterstützung und Förderung einer individuellen Karriereentwicklung, das Aus- und Fortbildungsprogramm für unsere Anwälte sowie die Nachwuchsarbeit sind auch in Zukunft zentrale Anliegen von CMS Hasche Sigle, um weiterhin erfolgreich im Recruitment zu sein und unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten.



Dr. Hubertus Kolster
Managing Partner/Rechtsanwalt
CMS Hasche Sigle, Berlin
hubertus.kolster@
cms-hs.com

Julia Meuser

Your Talent – Your Perspective: Individuelle Entwicklung für gemeinsamen Erfolg bei Taylor Wessing

Unser Erfolg hängt wesentlich vom Erfolg unserer jungen Anwältinnen und Anwälte ab. Nur wenn sie Karriere machen, können wir weiter wachsen. Nur, wenn sie sich zu kompetenten Anwaltpersönlichkeiten entwickeln, können wir unseren Mandanten die Beratung und den Service bieten, den sie erwarten. Die Förderung der individuellen Entwicklung und der Karriere unserer Associates stehen deshalb im Zentrum unseres 2011 eingeführten Ausbildungsprogramms RISE.

Kompetenz ...

Dass Mandanten von ihren Anwälten mehr erwarten als bloße Fachkenntnisse, ist längst kein Geheimnis mehr. Aber der Beruf hat mehr Herausforderungen zu bieten, als nur die sich verändernden Wünsche anspruchsvoller Mandanten. Anwälte und Anwältinnen sind nur im Hauptberuf Juristen. Sie sind daneben auch Unternehmer, Manager, Vorgesetzte bzw. Arbeitgeber, Mentoren, Dozenten, Teamleiter, Produktmanager und Kenner unterschiedlichster Branchen. Sie bilden aus, präsentieren, akquirieren, verhandeln in fremder wie in eigener Sache, haben die kaufmännischen Grundlagen der eigenen Tätigkeit – Profitabilität und Wachstum – im Blick, arbeiten in Verbänden und internationalen Netzwerken an der erfolgreichen Entwicklung anderer Branchen mit.

Mit den in Studium und Referendariat erworbenen Kenntnissen und Erfahrungen allein lassen sich diese Anforderungen nicht erfüllen – jedenfalls nicht in der Qualität, die wir und unsere Mandanten von uns erwarten.

Und auch unsere Associates erwarten mehr von uns als das bloße „Training on the Job“. Ihr beruflicher Erfolg und ihre Karriere hängen davon ab, dass sie – mit Hilfe unserer Ausbildung – auch den über Fachkenntnis und Erfahrung hinausgehenden Anforderungen an Kompetenz und Knowhow gerecht werden. Nur so

können sie ein eigenes, für Mandanten attraktives Profil als kompetente Berater entwickeln und erfolgreich ihr Geschäft entwickeln.

Den Ausbildungsangeboten des RISE Programms legen wir deshalb ein Kompetenzmodell zugrunde, das die verschiedenen Aspekte der anwaltlichen Tätigkeit analysiert und für alle Senioritätsstufen Anforderungen formuliert. Das Modell integriert alle Kompetenzen, die Anwältinnen und Anwälte auf dem Weg zur Partnerschaft und als Partner benötigen: Fachwissen und juristische Spezialisierung ebenso wie kaufmännische Grundlagen und unternehmerisches Denken, Business Development und der Umgang mit Mandanten, Networking und Präsentationstechniken ebenso wie Teambuilding und Selbstorganisation.

... und Persönlichkeit

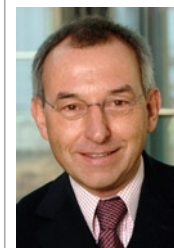
Karriere und beruflicher Erfolg, der Spaß macht, sind nicht ohne die Entwicklung der Persönlichkeit denkbar, die den eigenen Erwartungen und dem Druck des Marktes standhalten muss, ohne aus der Balance zu geraten.

Deshalb spielt die individuelle Begleitung durch Mentoren eine zentrale Rolle. Sie sind dafür verantwortlich, dass das tägliche Training on the Job die Associates fördert – und fordert und besondere Entwicklungsmöglichkeiten wie Secondments – intern und beim Mandanten – zur richtigen Zeit stattfinden. Gemeinsam mit den Associates definieren sie darüber hinaus in Jahresgesprächen konkrete Entwicklungsziele und vereinbaren geeignete Ausbildungsangebote und Entwicklungsmaßnahmen. Diese individuelle Förderung wird zukünftig von Angeboten für Karrierecoachings ergänzt werden. Mit der individuellen Förderung möchten wir auch besonderen Bedürfnissen gerecht werden, etwa Frauen die richtige Unterstützung bei den besonderen Herausforderungen ihrer Karriereentwicklung zu geben. Zu unseren ersten

Angeboten gehören z. B. Foren für den Austausch wie etwa die Hamburger Ladies Lounge, in der Juristinnen ihre Karriereerfahrungen weitergeben.

Die Kernbausteine: exzellente Fachkenntnisse, Business Skills und Industry Knowhow

Die vom Markt an uns herangetragenen Erwartungen geben dem RISE Programm seine Struktur. Ausbildungsangebote in den Bereichen Legal Competence, Business Skills und Industry Knowhow stehen im Fokus des mehrjährigen Programms, das im ersten Berufsjahr einsetzt.



Dr. Wolfgang Rehm, Managing Partner von Taylor Wessing Deutschland:

„Die Entwicklung von Anwaltpersönlichkeiten zu erfolgreichen Partnern ist Kern unserer Strategie nachhaltigen Wachstums. Die Ausbildungsangebote des RISE Programms leisten einen wichtigen Beitrag dazu.“

Die Veranstaltungen in der Reihe Legal Competence decken das gesamte Spektrum der fachlichen Aus- und Fortbildung ab. Es reicht von der praxisübergreifenden Einführung in das Grundwissen des Wirtschaftsanwalts und Studium Generale für Einsteiger über die Teilnahme an – internen und externen – Konferenzen bis zur Fachanwaltsausbildung. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Marktgeschehen bilden den Kern der Business Skills – Module, die aus juristischen Experten kompetente Berater machen. Die Beratung komplexer Transaktionen und Großprojekte erfordert ein gründliches Verständnis für die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und

Zusammenhänge. Fragen der Finanzierung und Bilanzierungsfragen gehören dazu ebenso wie Fähigkeiten im Projektmanagement. Weitere zentrale Elemente sind Business Development und erfolgreiche Präsentation und Verhandlung. Dabei verlassen wir uns nicht nur auf das Knowhow unserer Partner, sondern auch auf unsere Kooperationspartner. Die der Bucerius Law School angeschlossene Bucerius Executive Education und das Executive Education Center der TU München stellen mit versierten Dozenten aus Bereichen wie Wirtschaftswissenschaft, Psychologie und Management die Qualität dieser fachfremden Ausbildungsmodule sicher. Schließlich laden wir regelmäßig Experten aus unterschiedlichen Fachgebieten zu Vorträgen und Workshops ein.

Knowhow für die Schlüsselindustrien des 21. Jahrhunderts

Einen weiteren Schwerpunkt setzen wir dort, wo unser strategischer Fokus liegt: auf innovativen Unternehmen in den Schlüsselindustrien der Zukunft. Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, intelligente und zukunftsweisende Lö-

sungen für globale Herausforderungen zu finden. Unserem Qualitätsanspruch werden wir dabei nur gerecht, wenn wir auch das Marktumfeld und die Produkte und Leistungen unserer Mandanten verstehen.

Das notwendige Knowhow vermitteln wir vom ersten Berufsjahr an in Ausbildungsmodulen unserer Industry Groups, mit dem Ziel über die Grenzen der verschiedenen Praxisgruppen hinweg integrierte Full-Service-Beratung für die wichtigsten Zukunftsindustrien zu liefern.

Internationale Integration

Über Grenzen und Zeitzonen hinweg in Teams zu arbeiten, die aus unterschiedlichen Rechts- und Lebenskulturen stammen, stellt hohe Anforderungen an Associates wie Partner: exzellente Sprachkenntnisse, Flexibilität, kulturelle Sensibilität, intelligente Selbst- und Teamorganisation und hervorragende Kommunikationsfähigkeiten. Die internationale Ausrichtung von Taylor Wessing ist wesentlicher Teil unserer Wachstumsstrategie. Unsere Ausbildungsprogramme spielen bei der Integration des Netzwerkes eine zentrale Rolle.

Deshalb fördern wir u. a. in internationalen Associate Academies früh die Vernetzung und Zusammenarbeit über Grenzen hinweg und bieten ein Forum für gemeinsames Lernen.

Individuelle Förderung für gemeinsamen Erfolg

Unser Ziel ist es, dem Talent, den Neigungen und den Zielen unserer Anwältinnen und Anwälte ebenso gerecht zu werden wie unserem Qualitätsanspruch und dem Kanzleierfolg. Denn wir sind überzeugt davon, dass Karriere nur gelingen kann, wenn sie nicht nur zu uns, sondern vor allem zu der Persönlichkeit, den Fähigkeiten und Vorlieben des Einzelnen passt und Raum lässt für die Verwirklichung von persönlichen Arbeits- und Lebenszielen.



Julia Meuser, Rechtsanwältin, Director Learning & Development
Taylor Wessing, Hamburg
j.meuser@taylorwessing.com

BUCHTIPP

Business Law in Germany

edited by Hans-Christian Ackermann and Dr. Michael Rath, written by Hans-Christian Ackermann, Dr. Stefan Altenschmidt, Silvia C. Bauer, Rüdiger Bonnmann, Ingo Erberich, Dr. Ulrike Freigang, Dr. Michael Fritzsche, Dr. Franz-Rudolf Gross, Dr. Hans-Georg Hahn, Dr. Richard Happ, Dr. Stefanie Hellmich, Dr. Helmut Jansen, Dr. Thomas Kapp, Dr. Rolf Kobabe, Dr. Thomas Kuhnle, Claudia Leyendecker, Dr. Detlef Mäder, Achim Meier, Dr. Alexander Mönning, Ulf-Dieter Pape, Dr. Michael Rath, Dr. Wulff-Axel Schmidt,

Dr. Volker Schneider, Ulrich Siegemund, Dr. Holger Stappert, Volker Steimle, Dr. Detlev Stoecker, Thomas Weidlich, Reinhard Willemsen, Jutta Wittler and Dr. Angelika Yates

Zum Inhalt:

Es gibt viele Möglichkeiten für ausländische und inländische Investoren, am Geschäftsleben in Deutschland teilzunehmen. Dieses Handbuch gibt einen fundierten Überblick über das aktuelle Rechts- und Steuersystem, dessen Kenntnis unerlässlich ist für die Geschäftstätigkeit in Deutschland. Die Kapitel zum Wirtschaftsrecht stellen die juristischen Möglichkeiten für die effiziente Gestaltung eines Unternehmens ebenso dar wie arbeitsrechtliche Erfordernisse und immobilienrechtliche Angelegenheiten. Andere zentrale Themen sind IT, Urheberrecht sowie weitere Regelungen für Firmen mit einem Unternehmenssitz in Deutschland.

2012, 368 pages, € 98,-
German Law Publishers
ISBN 978-3-941389-15-1

German Law Publishers: Deutsches Recht in englischer Sprache

German Law Publishers (GLP, www.germanlawpublishers.com), an dem der Richard Boorberg Verlag eine Beteiligung hält, ist der erste juristische Fachverlag in Deutschland, der sich ausschließlich darauf konzentriert, qualitativ hochwertige Praxishandbücher zu den wichtigsten und unternehmensrelevanten Themen des deutschen Rechts in englischer Sprache zu publizieren. Die GLP-Autoren sind ausschließlich namhafte Rechtsanwälte aus einer Vielzahl der führenden Sozietäten in Deutschland. Die Zielgruppen von German Law Publishers sind nationale und internationale Unternehmen, Anwalts-, Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungssozietäten sowie der nationale und internationale akademische Sektor.



Kilian Besler

IT-Recht und Recht des geistigen Eigentums: Spezialisierung mit EULISP

Der Trend in der Anwaltschaft geht weg vom Allgemeinanwalt hin zum Spezialisten. Neben den derzeit 20 Fachanwaltschaften bieten insbesondere auch postgraduale Masterstudiengänge die Möglichkeit einer Spezialisierung. Gerade für junge Juristen sind die mit dem akademischen Grad Master of Laws (LL.M.) abgeschlossenen Aufbaustudiengänge eine attraktive Möglichkeit, sich in einem Rechtsgebiet frühzeitig fundierte Spezialkenntnisse anzueignen.

Attraktives Rechtsgebiet

In der Vergangenheit wurde der hinter dem Namen zu führende LL.M.-Titel regelmäßig durch ein Masterstudium im englischsprachigen Ausland erworben. Der Titel stand daher insbesondere auch als Garant für herausragende Englischkenntnisse. Seit einigen Jahren bieten vermehrt auch deutsche Universitäten postgraduale Master-Studiengänge für Juristen an. Einer der ältesten LL.M.-Studiengänge in Deutschland ist das European Legal Informatics Study Programme (EULISP) der Leibniz Universität Hannover. Der seit 1999 angebotene Studiengang bietet die Möglichkeit einer Spezialisierung im IT-Recht und dem Recht des geistigen Eigentums. Dabei handelt es sich aus der Sicht des Verfassers gerade für junge Juristen um ein durchaus attraktives Rechtsgebiet. Die Informationstechnologie durchdringt die moder-

nen Zivilgesellschaften und stellt auch die Rechtswissenschaft vor immer neue Herausforderungen. Technische Entwicklungen müssen erfasst, bewertet und rechtlich abgebildet werden. Weite Bereiche des Rechts der Informationstechnologie sind bereits auf europäischer Ebene harmonisiert worden. Nicht selten hinken Gesetzgebung und Rechtsprechung der rasanten technischen Entwicklung jedoch hinterher. Dies garantiert dem IT-Juristen nicht nur ein dynamisches und spannendes Aufgabengebiet, sondern macht ihn nicht selten auch zum gefragten Spezialisten.

Der LL.M.-Studiengang in Hannover (siehe auch S. 48) vermittelt neben solidem technischem Verständnis einen hervorragenden Überblick insbesondere über die europäischen Rechtsgrundlagen sowie die einschlägige Rechtsprechung. Er bietet gleichfalls Gelegenheit, in wissenschaftlichem Umfeld dogmatische

Grundsatzfragen zu erörtern und aktuelle Gesetzgebungsvorhaben zu diskutieren. Dank des modularen Aufbaus des Studiengangs können die Kursteilnehmer selbst Ausbildungsschwerpunkte setzen. So werden neben dem Modul „Technologie“ auch die Module „Intellectual Property“ und – interessant in Hinblick auf die Anwaltschaft – „Rechtsberatung“ angeboten. Die Dozenten entstammen gleichermaßen Lehre und Praxis und sind überwiegend hochkarätig. Der LL.M.-Studiengang ist durch eine unabhängige Agentur akkreditiert und wiederholt reakkreditiert worden. Aus der Sicht des Absolventen ist zu sagen, dass der Studiengang dem interessierten und einsatzbereiten Teilnehmer eine hervorragende Möglichkeit bietet, sich umfassend und auf hohem Niveau in das IT-Recht einzuarbeiten, Interessenschwerpunkte zu bilden oder bestehende Kenntnisse zu vertiefen. Gerade für junge Juristen ist der Masterstudiengang eine hervorragende Gelegenheit, eine weitgefächerte solide „Grundausbildung“ im IT-Recht und Recht des geistigen Eigentums zu erhalten und ein Gespür für das Rechtsgebiet zu entwickeln. Hierauf basierend können beispielsweise in der anwaltlichen Praxis Interessenschwerpunkte weiter ausgebaut werden.

Internationalität wird groß geschrieben

Das European Legal Informatics Study Programme der Leibniz Universität Hannover ist, wie es der Name schon vermuten lässt, ein internationaler Studiengang. Fester Bestandteil des auf die Dauer eines Studienjahres angelegten Aufbaustudiums ist ein mehrmonatiger

IT-Recht im Fokus: Spezialisierung mit EULISP.



Auslandsaufenthalt. Nach dem Wintersemester, das für alle Studenten in Hannover stattfindet, muss das Sommersemester zwingend an einer der europäischen Partneruniversitäten absolviert werden. Zur Auswahl stehen beispielsweise die Universitäten in London, Edinburgh, Glasgow, Bologna, Leuven oder Oslo. Fremdsprachenkenntnisse der Bewerber sind vor diesem Hintergrund zwingend erforderlich und müssen im Vorfeld im Bewerbungsverfahren nachgewiesen werden. Auch bereits während des ersten Semesters in Hannover wird Internationalität groß geschrieben. Üblicherweise sind mindestens die Hälfte der circa 20 bis 30 Kursteilnehmer internationale Studenten. Die Kursteilnehmer kommen dabei aus allen Teilen der Welt. Kurssprache ist auch in Hannover grundsätzlich Englisch. Zahlreiche Lehrveranstaltungen werden nur in englischer Sprache angeboten. Neben Gruppenarbeiten, Essays und Präsentationen müssen dann auch die Klausuren auf Englisch verfasst werden.

Mit EULISP zum Fachanwalt IT-Recht

Hervorzuheben ist, dass die Ausbildungsinhalte in Hannover sich gezielt an der Fachanwaltsordnung (FAO) orientieren. Die Teilnehmer des LL.M.-Studiengangs haben somit die Möglichkeit, die nach § 14k FAO zur Erlangung des Fachanwaltstitels „Fachanwalt Informationstechnologierecht“ erforderlichen theoretischen Kenntnisse zu erwerben. Absolventen des LL.M.-Studiengangs „IT-Recht und geistiges Eigentum“ können sich damit den ansonsten zur Erlangung der erforderlichen theoretischen Kenntnisse obligatorischen mehrwöchigen Fachanwaltskurs ersparen. Die englischsprachigen Lehrveranstaltungen weisen dabei eher internationalen Bezug auf. Neben der Harmonisierung des IT-Rechts auf EU-Ebene haben sie auch die einschlägigen internationalen Abkommen (z. B. TRIPPS, ACTA) sowie Rechtsfragen allgemeiner Natur zum Gegenstand. Die deutschsprachigen Lehrveranstaltungen wenden sich hingegen explizit an Teilnehmer mit deutscher Juristenausbildung. Gegenstand der deutschsprachigen Lehrveranstaltungen sind beispielsweise der elektronische Geschäftsverkehr, Computerstrafrecht, IT-Vertragsrecht oder zivilprozessuale Besonderheiten des IT-Prozesses.

Masterarbeit ist Pflicht

Die Kursteilnehmer müssen, wie dies in Masterstudiengängen üblich ist, jeweils eine Seminar- und eine Masterarbeit anfertigen. Die Anfertigung einer Masterarbeit mag für deutsche Juristen eher ungewohnt sein, stellt sich jedoch nicht als Problem dar, da die Kursteilnehmer hierauf vorbereitet werden. Die Arbeiten haben aktuelle Rechtsfragen aus dem IT- und IP-Recht zum Gegenstand. Die Seminararbeit ist während des ersten Semesters in Hannover anzufertigen. Die Themen der Masterarbeiten werden ungefähr mit Beginn des zweiten Semesters vergeben. Die Gesamtbearbeitungszeit für Masterarbeit beträgt 26 Wochen. Die meisten Kursteilnehmer schreiben die Masterarbeit an der jeweiligen Partneruniversität oder an der Universität in Hannover. In den dortigen Institutsbibliotheken steht ausreichend Fachliteratur zur Verfügung, was nicht an allen Universitätsbibliotheken der Fall ist. Nach der Abgabe der Masterarbeiten Ende Juli werden diese dann in den folgenden zwei bis drei Monaten korrigiert. Regelmäßig im November findet die Abschlussfeier mit Titelverleihung statt.

LL.M. im Doppelpack

Eine Besonderheit des LL.M.-Studiengangs an der Universität Hannover ist das sogenannte Double-Degree-Programm mit der Universität Oslo. Die beiden Universitäten erkennen im Rahmen einer Kooperation die Leistungen der Kursteilnehmer, unter anderem auch Seminar- und Masterarbeit, wechselseitig an. Ausgewählte Kursteilnehmer, die das zweite Semester an der norwegischen Universität absolvieren, haben damit die Möglichkeit, neben dem deutschen Abschluss Master of Laws „IT-Recht und geistiges Eigentum“ zusätzlich auch den norwegischen Abschluss Master of Laws „Information and Communication Technology Law“ zu erlangen. Die Absolventen des Double-Degree-Programms erwerben somit zwei LL.M.-Titel und sind auch berechtigt, diese doppelt zu führen. Voraussetzung der Teilnahme am Double-Degree-Programm ist jedoch, dass sowohl Seminararbeit als auch Masterarbeit in englischer Sprache verfasst werden. Beide Arbeiten werden jeweils von einem Dozenten der deut-

schon und der norwegischen Universität korrigiert. Ein Professor der Universität Oslo nimmt auch am Blockseminar in Hannover teil. Derzeit besteht ein Double-Degree-Programm nur mit der Universität Oslo. Ähnliche Programme mit weiteren Partneruniversitäten sind jedoch geplant.

Englisch und internationale Sozialkompetenz sind Teil des Programms

Das European Legal Informatics Study Programme schreibt sich auf die Fahnen, neben soliden Rechtskenntnissen auch fachspezifische Englischkenntnisse und internationale Sozialkompetenz vermitteln zu wollen. Dieser Ansatz gelingt aus Sicht des Verfassers. Kurssprache ist von Anfang an Englisch. Die Teilnehmer sind bereits in Hannover von Anfang an Teil eines internationalen Kurses. Dabei sind die Kursteilnehmer nicht auf die Rolle des passiven Konsumenten beschränkt. Neben Diskussionen und Arbeiten in der internationalen Gruppe müssen die Teilnehmer beispielsweise Essays verfassen und zur Diskussion stellen oder Präsentationen vor internationalem Publikum halten. Dies jeweils auf Englisch. Die Kursteilnehmer sehen sich somit im positiven Sinne gezwungen, selbst aktiv zu werden, auf Englisch zu kommunizieren und in internationalen Teams zusammenzuarbeiten. Auch die Betreuung seitens der Universität ist gut. Neben der fachlichen Seite kommt daher auch die soziale Komponente nicht zu kurz. Es finden sich genügend Möglichkeiten, mit den andern internationalen Kursteilnehmern auch außerhalb des Lehrbetriebs in Kontakt zu kommen und mitunter auch Freundschaften zu knüpfen. Rückblickend ist zu sagen, dass das Semester in Hannover gerade die deutschen Teilnehmer auch hervorragend auf den Auslandsaufenthalt im zweiten Semester vorbereitet.

Fazit

Alles in allem handelt es sich bei dem von der Universität Hannover angebotenen European Legal Informatics Study Programme um einen Masterstudiengang, der guten Gewissens weiterempfohlen werden kann. Es gefällt der Ansatz, dass neben so wichtigen Soft Skills wie fachspezifischen Englischkenntnissen und Auslandserfahrung auch fun-

dierte Inhalte mit echtem Mehrwert für die berufliche Praxis vermittelt werden. Zahlreiche der deutschsprachigen Kurse zum Beispiel könnten so oder in leicht abgeänderter Form auch in Fachanwaltslehrgängen oder anwaltlichen Fortbildungsveranstaltungen abgehalten werden. Natürlich kommt es bei dem, was der Kurs dem Teilnehmer letztlich bringt, wie immer auch auf das individuelle Engagement an. Wer jedoch motiviert ist und Interesse für das IT-Recht mitbringt,

der kann aus dem Kurs mit seinen hochkarätigen Dozenten in fachlicher Sicht sehr viel Mehrwert auch für die spätere anwaltliche Praxis mitnehmen. In jedem Falle aber ist European Legal Informatics Study Programme eine tolle Erfahrung, die sicherlich keiner der Teilnehmer missen möchte.

Hinweis der Redaktion: Der Autor war im Jahr 2010/2011 Teilnehmer des Double Degree Programms mit Auslandsauf-

enthalt in Oslo. Zuvor war er bereits als Rechtsanwalt im IT-Recht tätig.



RA Kilian Besler, LL.M.,
LL.M.,
Hannover
kilian.besler@yahoo.com

Lewis Atholl Johnston

Mediation an der FernUniversität

Mediation ist spätestens seit dem ersten Entwurf für ein Deutsches Mediationsgesetz in aller Munde. Zahlreiche Tagungen, Erfolgsberichte und Fernsehformate hatten aber bereits im Vorfeld den Bekanntheitsgrad dieser Konfliktbearbeitungsmethode enorm gesteigert. Was gerade so viel Publizität erlangt – der Bundestag hat Ende Juni 2012 das Mediationsgesetz beschlossen –, bietet die FernUniversität in Hagen bereits seit über dreizehn Jahren als Weiterbildungschance an: Mediation ist dort als nebenberufliches Studium erlernbar.

Weiterbildung in Mediation auch ohne Hochschulabschluss

Bis zum heutigen Tag haben bereits rund 1000 Teilnehmer das Weiterbildende Studium Mediation abgeschlossen. Diese Ausbildung, die von Prof. Dr. Katharina Gräfin von Schlieffen¹ entwickelt wurde und wissenschaftlich geleitet wird, bietet etwas über 950 Unterrichtsstunden im Fernunterricht und in Präsenzzeiten. Von den Grundzügen bis hin zu individuell wählbaren Spezialisierungen lernt man, wie ein Mediationsverfahren abläuft und wie es erfolgreich und zur Zufriedenheit aller Beteiligten zum Abschluss gebracht wird. Während die Lektüre von Studienbriefen bequem in der eigenen häuslichen Umgebung möglich ist, lernen die Studierenden in der gelockerten Atmosphäre der insgesamt vier Präsenz-

wochenenden, die praktischen Handgriffe zu meistern, die richtigen Fragen zu stellen, die möglichen Fallstricke zu erkennen und zu umgehen. Die Ausbildung umfasst wichtige Strategien und schafft Voraussetzungen in elementaren Bereichen der für Mediation eminenten Wissenschaften. So behandeln die ersten Module das Verfahren der Mediation und seinen soziophilosophischen Ansatz, seine Einordnung in die Rechtslandschaft und das Verhältnis von Mediation zu Litigation. Hinzu treten Einblicke in psychologische Vorgänge und Dynamiken im Konfliktfall, die Theorie und Praxis des Verhandeln und der Rhetorik. Das zweite Semester behandelt ein breites Spektrum an Themen, darunter den Umgang mit Gewalt, die Technik der teilnehmenden Neutralität und die Psychologie der Gerechtigkeit. Die wählbaren Module decken die klassischen Einsatzfelder der Mediation ab: Streit in Ehe und Familie, Kinder- und Jugendhilfe, Schulmediation und Erbschaftssachen sind ebenso Teil des Curriculums wie Wirtschaftsmediation, Konfliktbeilegung im Arbeitsverhältnis und bei Unternehmensnachfolge, Mediation bei Sozialleistungsfragen, die mediative Bewältigung strafbarer Handlungen und die Mediation in Großgruppen und im Verwaltungsprozess und in Umweltverfahren wie dem Flughafen Wien oder Berlin oder der Kontroverse um das umstrittene Untergrundbahnhofsprojekt Stuttgart 21.

Während das erste Semester im Grundstudium also die grundsätzliche Methodik und den wissenschaftlichen Hintergrund der Mediation behandelt und in drei Einsendeaufgaben als Hausarbeiten abfragt, sind die Wahlmöglichkeiten zur Spezialisierung in Familienmediation, Wirtschaftsmediation, Mediation im öffentlichen Bereich und der Täter-Opfer-Ausgleich dem Hauptstudium im zweiten Semester vorbehalten. Zwei Falldokumentationen müssen die Studierenden als Voraussetzung für einen Abschluss des Studiums einreichen. Die Dokumentationen müssen dabei über selbst erlebte oder in Co-Mediation geleitete Verfahren berichten und die Vorgehensweise jeweils kritisch reflektieren. Es ist nicht nötig, dass ein ganzes Mediationsverfahren von Anfang bis zum Ende durchgeführt wird, es reichen Verfahren mit mediativen Elementen, solange dafür eine Begründung geliefert und ein Vergleich zu einem klassischen Mediationsverfahren gezogen wird. Hieran schließt sich eine mündliche Prüfung an, die das Studium bei Erfolg abschließt. Diesen Abschluss dokumentiert ein universitäres Zeugnis.

Mastergrad in Mediation

Seit 2003 bietet die FernUniversität in Hagen aber auch eine echte Alternative zum Weiterbildenden Studium Mediation an: Wer über einen Hochschulabschluss

verfügt, kann unter weiteren Voraussetzungen in nur drei Semestern einen Mastergrad in Mediation erwerben; das Programm wurde bereits zum zweiten Mal von der AQAS e. V.² akkreditiert (von 2009 bis 2014 reakkreditiert).

Mit 1800 Stunden Workload ist der Master in Mediation ein ambitioniertes Projekt für Interessierte, die in die wissenschaftliche Fundierung der Mediation eintauchen, ihre historischen Wurzeln erleben und die aktuellen rechts- und kulturpolitischen Entwicklungen um Mediation mitverfolgen möchten. Zusätzlich zu den sieben zu bestehenden häuslichen Modulabschlussarbeiten (eine pro Modul) wählen die Studierenden aus den bereits oben erwähnten Spezialisierungsmodulen zwei aus, um in zwei gängigen Anwendungsfeldern Schwerpunkte zu setzen. Die ersten beiden Semester verlaufen analog zu denen des Weiterbildenden Studiums Mediation, das dritte Semester des Masterstudiums dient indes der Vertiefung der wissenschaftlichen Zusammenhänge und der Erstellung der Masterarbeit, deren Thema die Studierenden in Absprache mit dem Lehrstuhl festlegen. Die Masterarbeit wird von erfahrenen Dozenten und Praktikern betreut, begleitet und auch bewertet. Um das Studium abzuschließen, sind auch hier zwei Falldokumentationen einzureichen und eine mündliche Abschlussprüfung zu bestehen. Erreichende Studierende mindestens die Mastertagesamtnote „gut“, bietet sich zusätzlich die grundsätzliche Möglichkeit zur Promotion. Hierfür ist es, da es sich um einen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der FernUniversität in Hagen vergebenen Dokortitel handelt, erforderlich, dass Nichtjuristen Grundkenntnisse in verschiedenen Rechtsgebieten durch Akademiescheine nachweisen, die sie aber auch gleich an der FernUniversität durch Belegung entsprechender Module aus den Bachelor- und Master-of-Laws-Studiengängen erwerben können. Wie bei jedem Promotionsprojekt muss darüber hinaus natürlich auch ein Ordinarius bereit sein, die Doktorschrift zu betreuen.

Kompaktkurs

Seitdem klar war, dass ein Deutsches Mediationsgesetz kommen würde, das nicht nur die Richtlinie 2008/52/EG umsetzen, sondern darüber hinaus Mediation



www.fotolia.com © bluedesign

Den richtigen Weg zur Lösung finden Sie über das Weiterbildende Studium Mediation an der FernUni Hagen.

on gesetzlich verankern würde, stieg die Nachfrage nach kleineren Angeboten an der FernUniversität in Hagen enorm. Es wurde beschlossen, eine Art „Schnupperkurs“ anzubieten, mit dessen Belegung Interessierte für kleines Geld für sich erfahren konnten, ob Mediation ein gangbarer Weg für sie sein kann. Mit über 200 Stunden Ausbildung ist aber auch dieser Kurs „Mediation Kompakt“ alles andere als ein Leichtgewicht im bundesweiten Vergleich der Mediationsausbildungen. Zu dem entscheidenden Vorteil der guten Studierbarkeit neben Ausbildung und Beruf tritt ein weiterer Anreiz: „Mediation Kompakt“ kann unkompliziert jederzeit begonnen werden und dauert in der Regel trotz Vermittlung fundierter Grundlagen in Theorie (durch die Fernstudienbriefe) und Praxis (durch zwei Präsenzseminare) nicht länger als ein Semester. Schnell entwickelte sich aus diesem ursprünglich als Schnupperkurs konzipierten Angebot ein beliebter Einstieg in die anderen Angebote des Lehrstuhls, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass das Fundament des Kurses bereits einen Großteil der theoretischen Basis der Mediation beinhaltet. Heute kooperiert die FernUniversität in Hagen im Bereich der kompakten Mediationsausbildung zusätzlich mit dem privaten Ausbilder poko-Institut für Weiterbildung (Konfliktmanagement) und dem Anwaltsnetzwerk apraxa³ (Mediator Kompakt für Rechtsanwälte).

Kombination der Studien

Um nämlich maximale Studierbarkeit bei größtmöglicher Durchlässigkeit zu garantieren, bauen alle Mediationsangebote der FernUniversität aufeinander auf bzw. sind integrativer Bestandteil des jeweils höheren Studiums. Das bedeutet, dass alle Leistungen des Kompaktkurses voll auf ein Weiterbildendes Mediationsstudium anrechenbar sind und die Leistungen, die während eines Weiterbildenden Studiums erbracht werden, auch für das Masterstudium zählen.

Institut unterstützt Forschungs- und Publikationsprojekte

Der Lehrstuhl für Öffentliches Recht, juristische Rhetorik und Rechtsphilosophie, an dem die Mediationsstudien angesiedelt sind, unterhält auch ein Institut, das sich ganz der Mediationsforschung und -verbreitung verschrieben hat. Das Contarini-Institut für Mediation lobt etwa Stipendien aus, unterstützt Publikationsprojekte wie das Handbuch Mediation⁴ und richtete im Juni 2012 den Ersten Deutschen Mediatorentag in Bonn aus. Im Plenarsaal des Bundestages fanden sich knapp 300 Mediatoren aus Deutschland und Europa zusammen, um der Mediation eine politische Stimme zu geben und erstmals eine gemeinsame Willensbildung in der Mediatorenschaft zu ermöglichen. Die aus dieser spannenden

und erstmaligen, aber aller Voraussicht nach nicht einmalig bleibenden Zusammenkunft hervorgegangene Resolution bildet diesen demokratischen Willensbildungsprozess ab und kann als Leitlinie für die Zukunft der Mediation in Deutschland verstanden werden. Eindrücke von und nähere Informationen über diese Veranstaltung können auf www.mediatorntag.de abgerufen werden.

Deutsche Gesellschaft für Mediation

In enger Beziehung zu diesem Institut und auch zum Lehrstuhl steht der Mediatorenverband Deutsche Gesellschaft für Mediation e. V. (DGM). Hier können Absolventen unserer Studienangebote, aber auch anderer Angebote, Mitglied werden und sich darüber hinaus auch als Mediatoren zertifizieren lassen. Die DGM richtet zusammen mit dem Contarini-Institut Tagungen aus, unterstützt ebenfalls Forschungsprojekte und unterhält Regionalgruppen für ihre Mitglieder, in denen sich Mediatoren austauschen und gegenseitig Inter- bzw. Supervisionen anbieten können. Überdies gibt sie vierteljährlich einen Newsletter heraus, der über aktuelle mediationsbezogene Geschehnisse berichtet und interessante Aspekte der Mediation in Deutschland,

aber auch im Ausland beleuchtet. Zum Service des Newsletters gehört zudem eine Literaturreihe, in der mediationsbezogene Publikationen besprochen werden. Die DGM gehört zu den Gründerverbänden des Deutschen Forums für Mediation (DFfM), das mit seinen 13 Mitgliedern der größte Zusammenschluss von Mediationsverbänden in der Geschichte der Mediation in Deutschland ist. Seit der Fusion von DGM und EBEM⁵ ist die DGM mit über 500 Mitgliedern zudem einer der größten Mediationsverbände in Deutschland.

Studieren, wo's am schönsten ist

Aus der Perspektive eines interessierten Menschen, der sich, in welchem Maße auch immer, der Mediation verschreiben möchte, bietet die FernUniversität damit eine gelungene Mischung von Qualifikationsmöglichkeiten an, die durch ihr breites Spektrum an Weiterbildungsstudien für jeden ein maßgeschneidertes Programm bereithält. Bei all den Angeboten am Markt, deren Fülle und unterschiedliche Struktur die Informationssuchenden durchaus überfordern können, haben die Mediationsstudien der FernUniversität in Hagen noch zwei wichtige Alleinstellungsmerkmale: Zum einen steht hinter

dem Mediationsangebot an der FernUniversität in Hagen das größte Kompetenznetzwerk, das in der deutschen Mediationslandschaft zu finden ist. Zum anderen erlaubt die Konzeption der Mediationsangebote als Fernunterricht ein Studieren bequem von zu Hause aus. Damit gilt auch für die Mediation das Leitmotiv der FernUniversität: Studieren, wo's am schönsten ist.



Lewis Atholl Johnston,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Fernuniversität Hagen
Lewis-Atholl.Johnston@FernUni-Hagen.de

- 1 Lehrstuhl für Öffentliches Recht, juristische Rhetorik und Rechtsphilosophie, FernUniversität in Hagen.
- 2 Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen. Erstakkreditierung des Masterstudiums 2003 bis 2008.
- 3 Genossenschaft der Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer.
- 4 Fritjof Haft/Katharina Gräfin von Schlieffen (Hrsg.), Handbuch Mediation. Verhandlungstechnik, Strategien, Einsatzgebiete, Verlag C. H. Beck, 2. Auflage, München 2009.
- 5 Europäischer Berufsverband für Eigenständige Mediation e. V.

BUCHTIPP

Einkommensteuerrecht

Für Rechtsreferendare, Studenten und Berufsanfänger
von Ronald Ettllich, Richter am Finanzgericht, München

2011, 290 Seiten, DIN A4 € 29,80

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Stuttgart

Reihe „Referendarausbildung Recht“
ISBN 978-3-415-04676-4

Das Buch schafft Verständnis für die Strukturen des Einkommensteuerrechts, vermittelt die genaue Arbeit mit dem Gesetz und übt prüfungsrelevante Falllösungen ein. Der Autor stellt das

gesamte examensrelevante Wissen kurz, prägnant und systematisch dar. Viele Fälle mit ausformulierten Lösungen zeigen, wie man in der Klausur gekonnt formuliert. Zahlreiche Übersichten, Prüfungsschemata und weiterführende Hinweise runden das Lehrbuch ab. Es wendet sich an bayerische Rechtsreferendare, die sich optimal auf die Steuerrechtsklausur in der Zweiten Juristischen Staatsprüfung vorbereiten wollen, sowie an Studenten des Schwerpunktbereichs Steuerrecht. Es ist aber auch für Berufseinsteiger geeignet, die sich schnell und erfolgreich in das Einkommensteuerrecht einarbeiten wollen.

Schwangerschaft und Mutterschaft stehen unter dem besonderen Schutz der Gemeinschaft, namentlich das Mutterschutzgesetz sieht während der Schwangerschaft und nach der Entbindung zahlreiche Schutzbestimmungen vor. Der Ratgeber verdeutlicht sowohl dem Arbeitgeber als auch den Eltern ihre Rechte und Pflichten. Er verhilft damit allen Beteiligten zu einem problemlosen Umgang mit diesen und weiteren schwierigen Rechtsvorschriften.



Studiengänge und Masterprogramme

Um eine rechtzeitige Planung zu ermöglichen, wo Schwerpunkte in der Ausbildung während der Wahlstation gesetzt und Zusatzqualifikationen im Rahmen eines Schwerpunktstudiums erworben werden können, geben wir im Folgenden in einem Überblick die wichtigsten Informationen (alphabetisch geordnet nach Fachgebieten, Masterstudiengänge sind am Ende zusammengefasst):

Freiburg

Arbeitsrecht

Albert-Ludwigs-Universität
Institut für Arbeitsrecht
Wilhelmstraße 26
79098 Freiburg
Tel. 0761/203-2275
E-Mail: arbeitsrecht@jura.uni-freiburg.de

Zeitpunkt: nur Wintersemester, (02.01.–31.01.2013)

Inhalt: *Individualarbeitsrecht* (Regelinhalt des Arbeitsverhältnisses, gestörtes Arbeitsverhältnis, Schutz des Vergütungsanspruchs, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere Kündigungsschutz), *Tarif- und Arbeitskampfrecht* (Koalitionen, Tarifvertrag, Arbeitskampf), *Betriebsverfassungsrecht* (Organe, Rechtsstellung und Beteiligungsrechte des Betriebsrats), *arbeitsgerichtliche Verfahren* (arbeitsgerichtliches Urteilsverfahren, arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren), *Kolloquium* (Behandlung aktueller Fragen in einem prüfungsähnlichen Gespräch). Die Kurse werden unterrichtet von Praktikern (Richtern, Anwälten) sowie Mitgliedern der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

Augsburg

Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht

Universität Augsburg
Institut für Europäische Rechtsordnungen
Prof. Dr. Thomas M.J. Möllers
Universitätsstraße 24
86159 Augsburg
Tel. 0821/598-4658
Fax 0821/598-4517

E-Mail:

andreas.harrer@jura.uni-augsburg.de
www.jura.uni-augsburg.de/lehre/weiterbildung/stage/.

Zeitpunkt: jeweils von Mitte/Ende Juni bis Ende Juli/Anfang August

Inhalte: Europäisches Wirtschaftsrecht, WTO-Recht, Deutsches und Europäisches Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht, Internationales und Europäisches Recht des geistigen Eigentums, Versicherungsrecht, Amerikanisches und Europäisches Vertragsrecht, Internationaler Warenkauf, Internationales Zivilprozessrecht, Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht, Fallübungen und Seminare zum Internationalen Wirtschaftsrecht; außerdem Veranstaltungen zum amerikanischen, französischen und italienischen Recht sowie zahlreiche Gastvorträge von Praktikern aus international tätigen Rechtsanwaltskanzleien und Unternehmen. Seit 2005 werden verstärkt Veranstaltungen in englischer Sprache angeboten. Es besteht die Möglichkeit der Anrechnung der in der Augsburger Stage erbrachten Leistungen auf den Magisterstudiengang Recht der Internationalen Wirtschaft (LL.M.).

Heidelberg

Internationales Privatrecht

Universität Heidelberg
Juristische Fakultät
Institut für ausländisches und internationales Privat- und Wirtschaftsrecht
Augustinergasse 9
69117 Heidelberg
Tel. 06221/542200

Zeitpunkt: Wintersemester

Inhalte: Grundbegriffe des IPR, Internationales Familien-, Erb-, Vertrags- und Deliktsrecht, Internationales Sachenrecht, Internationales Gesellschaftsrecht, Internationales Zivilprozessrecht, Auslandsrecht.

Saarbrücken

Rechtsinformatik/IT-Recht

Institut für Rechtsinformatik und Europäische EDV-Akademie des Rechts (www.eear.eu)
Universitätscampus Gebäude A 5.4
66123 Saarbrücken
Tel. +49-(0)681/302-3105
Fax +49-(0)681/302-4469
E-Mail: rechtsinformatik@jura.uni-saarland.de
www.rechtsinformatik.jura.uni-saarland.de

Wahlstation „e-justice“: Das Institut für Rechtsinformatik und die EEAR bieten Ihnen die Möglichkeit, rechtliche Kenntnisse und technische Fähigkeiten im Multimediabereich, die im Zeitalter der Informationsgesellschaft und des E-Governments unerlässlich sind, zu erwerben oder zu vertiefen.

Rechtliche Kenntnisse: Durch die Teilnahme an Projekten (z. B. remus, <http://remus.jura.uni-saarland.de>) und die eigenverantwortliche Ausarbeitung einer Projektarbeit erwerben Sie fundierte Kenntnisse des Medienrechts sowie des Urheber- und des Datenschutzrechts. Technische Fähigkeiten: Sie lernen Aufbau und Funktion von Datenbanken, Internetseiten, HTML, unterschiedliche Webdiensete und deren Funktionsweisen kennen.

Auch diese Fähigkeiten werden einschließlich der rechtlichen Rahmenbedingungen anhand praktischer Arbeiten vermittelt.

Informationsmanagement: In der Informationsgesellschaft gilt nicht mehr nur „Zeit ist Geld“, sondern auch „Information ist Geld“. Daher erlernen Sie neben dem Umfang mit juris, LexisNexis, Celex und Entscheidungssammlungen der Gerichte auch ein umfassendes Informationsmanagement.

Die konkrete Ausbildung sowie die Auswahl der Projektarbeit richtet sich nach den Bedürfnissen Ihres Entsendelandes und Ihren Vorkenntnissen. Einzelheiten der Ausbildungsziele und -methoden entnehmen Sie bitte dem Ausbildungsplan unter www.rechtsinformatik.de/pages/wahlstation.php.

Ihr Profil: Sie sollten über IT-Kenntnisse verfügen und Freude an eigenständiger Arbeit und Teamarbeit haben. Kenntnisse im Medienrecht sind erwünscht.

Hannover

Rechtsinformatik/ Telekommunikationsrecht

Leibniz-Universität Hannover
Institut für Rechtsinformatik

Prof. Dr. Nikolaus Forgó

Königsworther Platz 1

30167 Hannover

Tel. 0511/762-8161

Fax 0511/762-8290

E-Mail: eulisp@iri.uni-hannover.de

www.eulisp.de

Beginn: Wintersemester

Dauer: 2 Semester

Anmeldung: jeweils bis 15. Juli

Kosten: 1500 € für das Semester in Hannover; für das Auslandssemester nur Studiengebühren in London und Glasgow (ca. 1500–2000 €) sowie für bestimmte Programme in Wien.

Inhalt: Zielgruppe des Studienganges IT-Recht & Recht des Geistigen Eigentums sind Juristinnen und Juristen mit dem Ersten oder Zweiten Juristischen Staatsexamen, die sich auf dem Gebiet des Informations- und Telekommunikationsrechts spezialisieren möchten. Das Studium ist auf ein Jahr angelegt und schließt mit dem akademischen Grad „Master of Laws“ (LL.M.) ab.

Jedes Jahr werden ca. 20 Kandidatinnen und Kandidaten in Hannover zugelassen. Es wird erwartet, dass sich die Teilnehmer sowohl für rechtstheoretische als auch für rechtspraktische Themen interessieren. Zum Kernbestandteil der Ausbildung gehört eine Masterarbeit, die im Rahmen des integrierten Auslandsstudiums zu verfassen ist. Das Auslandsstudium im zweiten Semester wird durch ein enges Kooperationsnetz mit zehn weiteren Universitätseinrichtungen in neun EU-Mitgliedstaaten ermöglicht. Die Bewertung aller erbrachten Studienleistungen erfolgt nach dem „European Credit Transfer System“ (ECTS). Das Lehrprogramm ist modular aufgebaut und breit gefächert. Umfasst sind hauptsächlich juristische Themen, aber auch Veranstaltungen zu technischen Grundlagen. Es werden genügend Veranstaltungen auch in englischer Sprache angeboten, um die notwendigen Teilleistungen in englischer Sprache erbringen zu können.

Das Lehrpersonal besteht aus Lehrenden des Instituts sowie aus bekannten Lehrbeauftragten aus hoch spezialisierten Anwaltskanzleien. Zur Verbesserung der

beruflichen Perspektiven wurden Kooperationsvereinbarungen mit Kanzleien und Unternehmen abgeschlossen, die in größerem Umfang im Bereich des IT-Rechts tätig sind. Darüber hinaus bietet der inzwischen über 200 Mitglieder zählende EULISP-Alumni e.V. den Absolventen für die Zeit nach dem Studium eine Plattform zum Austausch von Erfahrungen und zur Knüpfung von Kontakten.

FernUniversität in Hagen

Strafrecht, Steuerstrafrecht, Sportrecht, Anwaltsrecht

Institut für Juristische Weiterbildung

Prof. Dr. Dr. Thomas Vormbaum

58084 Hagen

Bei Interesse an den Studiengängen Einführung in den Anwaltsberuf, Steuerstrafrecht und Sportrecht wenden Sie sich bitte an:

Frau Vanessa Hoffmann,

Tel. 02331/987-2774

Fax 02331/987-342,

E-Mail:

vanessa.hoffmann-rewi@fernuni-hagen.de

Einführung in den Anwaltsberuf

Das Weiterbildungsstudium „Einführung in den Anwaltsberuf“ vermittelt im Fernstudium die für die Ausübung des Anwaltsberufs wichtigen rechtlichen Regelungen, deren theoretische Grundlagen und berufspraktische Kenntnisse. Das Angebot richtet sich an Rechtsreferendare, Anwälte und jeden, der sich in einem der hier angebotenen Themenbereiche qualifizieren möchte. Der Studienbeginn ist jederzeit möglich.

Aus dem Angebot im Pflicht- und Wahlbereich können sich die Teilnehmenden ihr individuelles Programm zusammenstellen. Folgende Module werden angeboten: Berufswahl, Praxisgründung, Kanzleiorganisation, Anwaltliches Berufsrecht/Anwaltshaftung, Steuerrecht im Anwaltsberuf, Rechtsanwaltsgebührenrecht, Praxis des arbeits-, verwaltungs- und straßenverkehrsrechtlichen Mandats, Praxis der Strafverteidigung, Familienrechtliche Vereinbarungen, Marketing anwaltlicher Dienstleistungen, das Mandat im Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, Rechts-sprachen. Die Studienmaterialien werden über das Internet bereitgestellt.

Ein Auszug aus dem Kurstext steht als Leseprobe auf der Homepage des Instituts für Juristische Weiterbildung zur Verfügung (www.juristische-weiterbildung.de).

Das Studium schließt mit einem Hochschulzeugnis ab. Die erfolgreiche Bearbeitung einzelner Module wird mit einem Zertifikat bescheinigt. Die Gebühren für das Gesamtprogramm betragen je nach Umfang der Belegung etwa 900 bis 1100 €. Rechtsreferendare erhalten eine Ermäßigung. Die Studienmaterialien werden über das Internet bereitgestellt.

Steuerstrafrecht

Das Weiterbildungsstudium Steuerstrafrecht vermittelt im Fernstudium grundlegende Kenntnisse der Kerngebiete des Steuerstrafrechts. Es richtet sich an Juristen, Steuerberater, Mitarbeiter der Finanzverwaltung sowie alle, die auf dem Gebiet des Steuerrechts beruflich tätig sind. Der Studienbeginn ist jederzeit möglich. Folgende Themen werden behandelt:

Grundlagen des Strafrechts und des Steuerrechts, Materielles Steuerstrafrecht, Steuerstrafverfahren, Steuerfahndung. Die Studienmaterialien werden über das Internet bereitgestellt. Ein Auszug aus dem Kurstext steht als Leseprobe auf der Homepage des Instituts für Juristische Weiterbildung kostenlos zur Verfügung (www.juristische-weiterbildung.de). Das Studium schließt mit einem Hochschulzeugnis ab. Die Gebühren betragen 1200 €.

Sportrecht

Das Weiterbildungsstudium Sportrecht vermittelt theoretische Grundlagen und berufspraktische Kenntnisse für die Ausübung sportvereinsbezogener Tätigkeiten. Damit werden die verschiedenen Teilrechtsgebiete des Sportrechts erstmals kompakt in einem Studiengang angeboten. Das Angebot richtet sich an Studierende, Rechts- und Lehramtsreferendare, Rechtsanwälte, in Sportvereinen mit Rechtsfragen betraute Personen sowie Sportjournalisten. Der Studienbeginn ist jederzeit möglich.

Folgende Themen werden behandelt: Grundlagen des Sportrechts, Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht im Sport, Zivilrechtliche Haftung und Strafbarkeit im Sport, Sportgerichtsbarkeit und Gesellschaftsrecht im Sport. Die Studienmaterialien werden über das Internet bereitgestellt. Ein Auszug aus dem Kurstext steht als Leseprobe auf der Homepage des Instituts für Juristische Weiterbildung kostenlos zur Verfügung (www.juristische-weiterbildung.de).

Das Studium schließt mit einem Hochschulzeugnis ab.
Die Gebühren betragen 600 € (ermäßigt 450 €).

Weiterbildender Studiengang

Master of Laws (LL. M.)

„Anwaltsrecht und Anwaltspraxis“

Der Studiengang Master of Laws „Anwaltsrecht und Anwaltspraxis“, den das Institut für Juristische Weiterbildung an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in Kooperation mit dem Deutschen Anwaltverein anbietet, ist ein anwendungsorientiertes weiterbildendes Studium zur Weiterqualifizierung für Studierende, die in der Regel das Erste Juristische Staatsexamen bereits erworben haben und im Anschluss an das Zweite Juristische Staatsexamen die Aufnahme einer anwaltlichen Tätigkeit anstreben.

Die Vermittlung der Studieninhalte umfasst zwei Semester in Vollzeit bzw. vier Semester in Teilzeit einschließlich Masterarbeit. Es handelt sich um ein Fernstudium, das über die virtuelle Lernumgebung „Moodle“ angeboten wird. Das Studium ist modular aufgebaut. Die Lehrinhalte vertiefen die im grundständigen juristischen Studium und im Rechtsreferendariat erworbenen Kenntnisse durch die Vermittlung anwaltlichen Spezialwissens auf den Gebieten der Kanzleiorganisation und -führung sowie den prozess- und materiellrechtlichen Aspekten der Bearbeitung von Mandaten. Die Master-Gesamtnote wird aus den Noten der einzelnen Modulabschlussarbeiten und der Masterarbeit gebildet.

Nach erfolgreichem Studium wird den Absolventinnen und Absolventen der akademische Grad eines Master of Laws (LL. M.) „Anwaltsrecht und Anwaltspraxis“ verliehen.

Auf einen Blick:

Abschluss Master of Laws (LL. M.)

Kosten insgesamt 2990 Euro

Umfang 60 credit points (ECTS)

Studiendauer 2 Semester Vollzeit/

4 Semester Teilzeit

Weitere Infos:

Mandy Peters

Tel. 02331/987-4339

E-Mail:

mandy.peters@fernuni-hagen.de

Stefanie Scheifler

Tel. 02331/987-2176

E-Mail:

stefanie.scheifler@fernuni-hagen.de

FernUniversität in Hagen

Institut für Juristische Weiterbildung
Abteilung II: Anwaltsrecht
58084 Hagen
www.juristische-weiterbildung.de

Fachanwaltslehrgang Strafrecht

Der Fachanwaltslehrgang Strafrecht ist ein anwaltspezifischer Fachlehrgang, der im Fernstudium die für den Erwerb der Fachanwaltsbezeichnung im Strafrecht besonderen Kenntnisse nach §§ 4 Abs. 1, 13 FAO vermittelt. Das von renommierten Autoren verfasste Studienmaterial wird in Form von PDF-Dokumenten über das Internet zum Download zur Verfügung gestellt. Die Teilnehmenden können immer auf die jeweils aktuelle Fassung Zugriff nehmen. Eine Anwesenheit in Hagen ist nur für die Teilnahme an den drei Abschlussklausuren notwendig. Der Inhalt des Studienmaterials richtet sich nach den Vorgaben des § 13 FAO. Der Kurs umfasst drei Module. Das erste Modul Grundlagen der Strafverteidigung bietet eine Einführung in das System der Straftat und behandelt höchstgerichtliche Entscheidungen. Das zweite Modul umfasst sieben Kurseinheiten aus der Praxis der Strafverteidigung; das dritte Modul enthält sieben Kurseinheiten über die Strafverteidigung bei besonderen Verfahrensgestaltungen. Ein Auszug aus dem Kurstext steht als Leseprobe auf der Homepage des Instituts für Juristische Weiterbildung zur Verfügung. Der Studienbeginn ist jederzeit möglich. Die Teilnahmegebühren für den Fachanwaltslehrgang betragen 1800 Euro (ermäßigt 1596,20 Euro).

Köln

Weiterbildungsstudiengang Wirtschaftsjurist

Universität zu Köln

Weiterbildungsstudiengang Wirtschaftsjurist

Bewerbungen z. Hd. Wiss. Mit.

Dr. Marc Peters

Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht

Weyertal 115

50931 Köln

Tel. 0221/470-2182

Fax 0221/470-4918

E-Mail: wirtschaftsjurist@uni-koeln.de

www.wirtschaftsjurist-koeln.de

Inhalt: Die wirtschaftsnahe Rechtsberatung steht vor großen neuen Herausforderungen. Geänderte Rahmenbedingun-

gen führen zu einer erhöhten Nachfrage nach Fachleuten mit Führungsqualitäten und vertieften wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen. Experten, die diese Qualifikationen aufweisen, werden seit dem Wintersemester 2002/2003 bei intensiver Betreuung in dem Weiterbildungsstudiengang Wirtschaftsjurist an der Universität zu Köln ausgebildet. Ziel des Weiterbildungsstudiengangs ist eine breite, wirtschaftsorientierte Ausbildung, die eine individuelle Wahl des Schwerpunkts ermöglicht und fördert.

Verpflichtend vorgeschrieben ist der Besuch von wirtschaftswissenschaftlichen Veranstaltungen, die auf die Vermittlung grundlegenden ökonomischen Problembewusstseins und Handwerkszeugs ausgerichtet sind. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln bietet hierzu eigens für Wirtschaftsjuristen konzipierte Vorlesungen, Workshops und Seminare an. Nach erfolgreicher Teilnahme wird den Absolventen nach ihrer Wahl der akademische Grad eines Magisters des Wirtschaftsrechts (LL.M.oec.) oder eines Masters of Business Law (MBL) oder eines Masters of Economic Law (MEL) durch die Universität verliehen.

Das Studium ist grundsätzlich auf zwei Semester angelegt (Vollzeitstudium), kann aber – insbesondere für Berufstätige interessant – über insgesamt vier Semester (Teilzeitstudium) gestreckt werden. Dabei müssen die Teilnehmer Leistungsnachweise im Umfang von insgesamt 36 Semesterwochenstunden erbringen.

Kosten: Die Gebühr für den Weiterbildungsstudiengang Wirtschaftsjurist beträgt unabhängig von der Studiendauer 1500 €, zahlbar in zwei Raten à 750 €.

Ilmenau

Wirtschaft und Medien

Technische Universität Ilmenau

Institut für Rechtswissenschaft

Lehrstuhl Prof. Dr. Joachim Weyand

Postfach 10 05 65

98684 Ilmenau

Tel. 03677/694-021

Fax 03677/694-202

E-Mail: Joachim.Weyand@TU-Ilmenau.de

Frank.Fechner@TU-Ilmenau.de

Inhalt: Arbeitsrecht, Europarecht, Internationales Recht, Medienrecht, Gewerblicher Rechtsschutz.

Hinweise: Das Institut für Rechtswissenschaft mit den Lehrstühlen für Privatrecht (Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht) und Öffentliches Recht (Wirtschaftsverwaltungsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz, Medienrecht) bietet für Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare ein Vertiefungsstudium im Sinne der Juristenausbildungsordnungen in den genannten Rechtsgebieten an. Die Veranstaltungen des Instituts richten sich in erster Linie an Studierende der Wirtschaftswissenschaften; sie vermitteln jedoch zugleich vertiefte Rechtskenntnisse in den wirtschaftsrelevanten Bereichen, die in der Juristenausbildung häufig vernachlässigt werden. Durch die Teilnahme an (Praktiker-)Seminaren und den Besuch von Unternehmen sowie staatlichen/europäischen Institutionen wird ein enger Bezug zur Berufspraxis hergestellt. Die Teilnehmer/-innen des Vertiefungsstudiums werden zudem mit modernen Kommunikations- und Informationstechniken an einem juristischen Arbeitsplatz und dem Einsatz neuer Medien bei der Rechtsrecherche (Internet, Juris) vertraut gemacht. Über die rechtswissenschaftlichen Veranstaltungen hinaus können Vorlesungen und Seminare der (Allgemeinen) Betriebswirtschaftslehre, der Volkswirtschaftslehre und der Medienwissenschaft besucht werden.

Speyer

Verwaltungswissenschaften

(Staat und Verwaltung; Internationales Recht und Internationale Beziehungen)
Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer
Hörersekretariat
Postfach 14 09
67324 Speyer
Tel. 06232/654-227, -228
Fax 06232/654-208
E-Mail: hbucher@uni-speyer.de
www.uni-speyer.de

Zeitpunkt:

Sommersemester: 01.05.–31.07.

Wintersemester: 01.11.–31.01.

Kosten:

gebührenfrei
Das Schwergewicht der Ausbildung liegt auf dem einsemestrigen verwaltungswissenschaftlichen Ergänzungsstudium, das in der Regel eine Station im Vorbereitungsdienst der Rechts-, Wirtschafts-, Regierungs- und Verwaltungsreferen-

dare bildet; es umfasst einen Zeitraum von drei Monaten. Während dieser Zeit kann auch die Wahlstation sowie ein Teil der Station „Rechtsberatung und Rechtsgestaltung“ (Anwaltsstation) an der Universität absolviert werden. Hierfür wurden eigens Schwerpunktbereiche eingerichtet. Das Ergänzungsstudium soll insbesondere solchen Teilnehmern, die sich für eine künftige Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung oder deren Umfeld interessieren, die Gelegenheit geben, vorhandene Kenntnisse auf dem Gebiet der Verwaltungswissenschaften (d. h. Rechts- und Verwaltungswissenschaft, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) entsprechend dem Stand der wissenschaftlichen Forschung zu vertiefen. Darüber hinaus sollen die Hörer verwaltungsrelevante Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben sowie ihre praxisbezogene Anwendung einüben.

Diesem Ziel dient ein breit gefächertes Studienangebot mit ca. 100 verschiedenen Lehrveranstaltungen, die nach individuellen Interessen gewählt werden können. Dabei werden in speziellen Einführungsveranstaltungen die grundlegenden Kenntnisse in für die Verwaltungswissenschaften relevanten Disziplinen vermittelt. Sechs Studienschwerpunkte ermöglichen eine Spezialisierung und eine intensive Auseinandersetzung mit einzelnen Problemkreisen. Als Studienschwerpunkte werden angeboten: (1) Öffentliche Aufgaben, Organisation und Verfahren, (2) Öffentliches Management, (3) Europa und Internationales, (4) Staat und Wirtschaft, (5) Ausgewählte Bereiche, z. B. Arbeit und Soziales, Justiz und Inneres, Technik, Umwelt und Energie, und (6) Rechtsberatung und Rechtsgestaltung. Darüber hinaus werden als Studienergänzung angeboten Landesspezifische Ausbildung und Ergänzende Qualifizierung (z. B. Rhetorik, Fremdsprachen). Hierzu zählen aber auch Übungen in Konferenz-, Präsentations- und Verhandlungstechnik sowie Mediation. Das Lehrangebot in den beiden Schwerpunktbereichen der Wahlstation „Staat und Verwaltung“ und „Europäische Integration und Internationale Beziehungen“ umfasst, dem interdisziplinären Ansatz der Universität folgend, Veranstaltungen aus den Bereichen der Rechts- und Verwaltungswissenschaft sowie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Vor dem Hintergrund der jüngsten

Reform der Juristenausbildung bietet die Universität im Schwerpunktbereich „Rechtsberatung und Rechtsgestaltung“ ein Lehrangebot mit spezieller Anwaltsorientierung.

Ziel ist die Vermittlung wichtiger Kenntnisse an künftige (Fach-)Anwälte mit Tätigkeitsschwerpunkten im öffentlichen Sektor oder an Schnittstellen zwischen öffentlichem und privatem Sektor, aber auch an andere rechtsberatend tätige Juristen (z. B. in Organisationen, Verbänden, Institutionen, Wirtschaft oder Wirtschaftsverwaltung). Das verwaltungswissenschaftliche Ergänzungsstudium ist nicht mit einer Abschlussprüfung verbunden; es wird daher auch kein akademischer Grad aufgrund der Studienleistungen verliehen. Das Studium gilt als erfolgreich absolviert, wenn Lehrveranstaltungen im Umfang von mindestens 20 Semester-Wochenstunden belegt worden sind und die erfolgreiche Teilnahme an jeweils einer verwaltungswissenschaftlichen projektbezogenen Arbeitsgemeinschaft und einem Seminar durch Leistungsnachweise dokumentiert wird.

Besonderes: Weiterführung als einjähriges Aufbaustudium (Abschluss: Magister der Verwaltungswissenschaften – Mag. rer. publ.) möglich.

Masterstudiengänge

Passau

Masterstudiengang „Europäisches Wirtschafts- und Regulierungsrecht“ (LL.M.)

Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht, Europarecht, Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht
Professor Dr. Christoph Herrmann
Innstr. 39 (Juridicum), Zimmer 213,
94032 Passau
Tel. 0851/509-2330

Der Masterstudiengang „Europäisches Wirtschafts- und Regulierungsrecht“ ist ein postgradualer Weiterbildungsstudiengang, der als berufsbegleitendes Präsenzstudium konzipiert ist. Im Rahmen des Masterstudiengangs „Europäisches Wirtschafts- und Regulierungsrecht“ sollen den Studierenden die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden im Bereich des Europäischen Wirtschafts- und Regulierungsrechts vermittelt werden, auf deren

Grundlage Unternehmen im Binnenmarkt fundiert im Hinblick auf Regelungen des öffentlichen Wirtschaftsrechts beraten werden können.

- Besonderes Gewicht legt dieses Fachstudium auf postgraduale Niveau auf
- die Vermittlung grundlegender Kenntnisse über die Struktur und Wirkungsweise des allgemeinen Europarechts nach dem Vertrag von Lissabon;
 - die Vermittlung vertiefter Kenntnisse im allgemeinen und europäischen Wirtschaftsrecht (Grundfreiheiten, Binnenmarkt, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Beihilfenrecht, Vergaberecht) sowie in speziellen Bereichen des europäischen Regulierungsrechts (Leistungen der Daseinsvorsorge, Produktregulierung, Dienstleistungsregulierung);
 - die systematische Analyse des Zusammenwirkens der europarechtlichen und nationalrechtlichen Ebene bei der Steuerung und Regulierung von Wettbewerb im Binnenmarkt;
 - die methodische Fallbearbeitung im Europarecht und die praktische Arbeit mit Datenbanken der Europäischen Union.

Nach bestandener Abschlussprüfung wird der akademische Grad „Master of Laws“ (LL.M.) verliehen. Die Studienzeit beträgt einschließlich der Prüfungszeit und der Anfertigung der Masterarbeit vier Semester (Regelstudienzeit). Der Studiengang ist gebührenpflichtig und kann zu jedem zweiten Wintersemester aufgenommen werden (das nächste Mal zum WS 2012/13).

Nähere Informationen finden Sie in einer Informationsschrift der Zentralen Studienberatung, die Sie hier downloaden können: www.uni-passau.de/studienangebot.html

Dresden

Masterstudiengang „International Studies in Intellectual Property Law“

– TU Dresden –

Kontakt:

Technische Universität Dresden
Institut für Geistiges Eigentum,
Wettbewerbs- und Medienrecht
Bergstr. 53
01069 Dresden
Frau Heike Menzel
Tel. 0351/463-37393
E-Mail: ip_info@jura.tu-dresden.de
www.llm-ip.de

Beginn: Wintersemester/Sommersemester

Dauer: 2 Semester

Bewerbungsfrist: 15. Januar (Sommersemester)/15. Mai (Wintersemester)

Kosten: 2000 € für das Semester in Dresden. In Straßburg und Prag fallen keine weiteren Studiengebühren an. In Exeter und London sind von EU-Studierenden ca. £ 2200–£ 4300 zu entrichten, von Studenten, die nicht aus einem EU-Staat kommen, bis zu £ 6000. Die Studiengebühren in Seattle werden durch ein Stipendium der University of Washington abgedeckt. Krakau erhebt Studiengebühren in Höhe der Hälfte der Kosten für den Krakauer Masterstudiengang (ca. 500 €). Genauere Informationen entnehmen Sie bitte der Homepage unserer Partneruniversität.

Inhalt: Das Recht des Geistigen Eigentums spielt in einer immer stärker globalisierten Informationsgesellschaft eine zentrale Rolle. Um den damit einhergehenden Anforderungen an die Juristenausbildung Rechnung zu tragen, hat Prof. Dr. Horst-Peter Götting 1999/2000 den internationalen LL.M. Aufbaustudiengang „International Studies in Intellectual Property Law“ ins Leben gerufen. Das einjährige Programm ist in seiner inhaltlichen Spezialisierung in Kombination mit der internationalen Ausrichtung durch ein Pflichtsemester an einer der ausländischen Partneruniversitäten einmalig und entspricht in der Struktur seines Curriculums vollständig den Bologna-Vorgaben.

Studierende, wie auch deren zukünftige Arbeitgeber nationaler bzw. internationaler Unternehmen und Kanzleien, sehen dabei den besonderen Reiz des Studiengangs in seinem viergliedrigen und abwechslungsreichen Aufbau.

Einen über den Masterabschluss hinausgehenden Vorteil für die Studierenden bietet schließlich die Option, durch die Teilnahme an unserem Programm die Basis für die Erlangung des Fachanwalt-Titels „Gewerblicher Rechtsschutz“ zu schaffen. Seit dem Jahr 2009 ist es uns gelungen, dass die innerhalb des Programms erworbenen Kenntnisse im Recht des Geistigen Eigentums als theoretische Kenntnisse für den Fachanwalt „Gewerblicher Rechtsschutz“ anerkannt werden und damit die Teilnehmer eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Zulassung zum Fachanwalt absolvieren (§§ 4, 14h FAO). Dies erspart den Studierenden weitere zeitliche Aufwen-

Die 50. Ausgabe des Wirtschaftsführers erscheint als Jubiläums-Sonderausgabe mit vielen Überraschungen, interessanten Beiträgen und Anregungen zu Studium und Referendariat im April 2013. Bestellinformationen finden Sie auf S. 56.

dungen und hohe Kosten für den Besuch eines Fachanwaltslehrgangs.

Hagen

Master of Mediation (MM)

FernUniversität in Hagen
Lehrstuhl Prof. Dr. Katharina Gräfin von Schlieffen
Universitätsstr. 21
58084 Hagen
Tel. 02331/987-2878 oder -4259
E-Mail: lg.vonschlieffen@fernuni-hagen.de
www.studium-mediation.de

Einschreibungsmöglichkeiten: Sommer- und Wintersemester (jeweils bis zum 1. März bzw. 1. September)

Inhalt: Der Studiengang führt zum akademischen Grad eines Masters of Mediation. Durch einen optimalen Lehrmix aus Fernunterrichtsphasen und bundesweit angebotenen Präsenzveranstaltungen eignet sich das Studium ganz besonders für berufstätige Teilnehmer. Die theoretische Wissensvermittlung erfolgt im Fernstudium; in den anschließenden Präsenzen wenden die Studierenden das erworbene Wissen praxisbezogen an. Das Studium gliedert sich in drei Semester: Im ersten Semester werden die Grundlagen für die spätere Tätigkeit als Mediator vermittelt. Im zweiten Semester liegt der Schwerpunkt auf speziellen Mediationsgebieten wie z. B. der Wirtschaftsmediation. Die Studierenden sammeln aber auch bereits erste Einblicke in die tatsächliche Mediationspraxis. So suchen sich die Studierenden in diesem Semester erste Klienten, um an Originalfällen das erlernte Wissen in die Praxis umzusetzen. Ihre hier gesammelten Erfahrungen müssen sie in zwei Fällen dokumentieren. Das dritte Semester dient der wissenschaftlichen Abrundung des Gesamtprogramms und der Supervision der durchgeführten Fälle. Ein Großteil der Studienzeit ist hier dem wissenschaftlichen Abschluss durch eine Masterarbeit vorbehalten.

Kosten: Gesamt: 7200 € (Regeltarif)

1. Semester: 2085 €, 2. Semester: 2915 €, 3. Semester: 2200 €; jeweils 25 % Rabatt für Referendare und Bewerber, deren universitärer oder staatlicher Abschluss nicht länger als ein Jahr zurückliegt.

Abschluss: Master of Mediation, Masterstudiengang

Köln

Masterstudiengang Wirtschaftsrecht

Universität zu Köln

Masterstudiengang Wirtschaftsrecht

Bewerbungen z. Hd. Wiss. Mit.

Nouzha Boumahdi, LL.M.

Zentrum für Internationale Beziehungen

Aachener Str. 201

50931 Köln

Tel. 0221/16821-604

Fax 0221/16821-599

E-Mail: wirtschaftsjurist@uni-koeln.de

www.jura.uni-koeln.de/wiju.html

Inhalt: Die wirtschaftsnahe Rechtsberatung steht vor großen neuen Herausforderungen. Geänderte Rahmenbedingungen führen zu einer erhöhten Nachfrage nach Fachleuten mit Führungsqualitäten und vertieften wirtschaftsrechtlichen Kenntnissen. Experten, die diese Qualifikationen aufweisen, werden seit dem Wintersemester 2002/2003 bei intensiver Betreuung in dem Masterstudiengang Wirtschaftsrecht an der Universität zu Köln ausgebildet. Ziel des Masterstudiengangs ist eine breite, wirtschaftsorientierte Ausbildung, die eine individuelle Wahl des Schwerpunkts ermöglicht und fördert. Verpflichtend vorgeschrieben ist der Besuch von wirtschaftswissenschaftlichen Veranstaltungen, die auf die Vermittlung grundlegenden ökonomischen Problembewusstseins und Handwerkszeugs ausgerichtet sind. Die Wirtschafts- und Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln bietet hierzu eigens für Wirtschaftsjuristen konzipierte Vorlesungen, Workshops und Seminare an. Nach erfolgreicher Teilnahme wird den Absolventen der akademische Grad eines Master of Laws (LL.M.) in Wirtschaftsrecht durch die Universität verliehen. Das Studium ist grundsätzlich auf zwei Semester angelegt, kann aber – insbesondere für Berufstätige interessant – über insgesamt vier Semester gestreckt werden. Dabei müssen die Teilnehmer Leistungs-

nachweise im Umfang von insgesamt 60 Credits erbringen.

Kosten: Mit Wegfall der Studiengebühren in NRW fällt auch für den Masterstudiengang nunmehr nur noch der Sozialbeitrag an.

2009 hat der Studiengang erfolgreich das Verfahren zur Qualitätssicherung von Masterstudiengängen durchlaufen und ist akkreditiert.

Heilbronn

Masterstudiengänge Wirtschaftsrecht

German Graduate School of Management and Law (GGS)

Bildungscampus 2

74076 Heilbronn

Tel. 07131/645636-17

E-Mail: info@ggs.de

www.ggs.de

Die German Graduate School of Management and Law bietet mit dem LL.M. (Master of Laws) einen international angesehenen juristischen Titel an. Unsere Masterstudiengänge sind Wochenend-Programme und somit für alle, die den LL.M. berufsbegleitend erwerben möchten, die ideale Verbindung von Beruf und Studium. Sie werden von Dozenten der GGS und von renommierten internationalen Business Schools unterrichtet. Sie kommen in den Genuss von interaktivem Lernen in kleinen Gruppen und modernen Unterrichtsmethoden. Skripten bereiten Sie auf den Präsenzunterricht vor und dienen als Nachschlagewerk.

Entsprechend Ihrer Karriereplanung können Sie sich zwischen diesen Masterstudiengängen entscheiden:

LL.M. in Business Law,

Studienstart: 13. Oktober 2012

Der Masterstudiengang für Nicht-Juristen und Wirtschaftsjuristen

Unser berufsbegleitender LL.M. in Business Law wendet sich an Nicht-Juristen, die sich angesichts der zunehmenden Verzahnung von betriebswirtschaftlichen und juristischen Fragen in der Unternehmenspraxis entsprechend zusätzlich qualifizieren wollen. Wir richten uns an junge oder zukünftige Führungskräfte, die aus der beruflichen Praxis kommend eine besonders praxisnahe Ergänzung Ihres Wissens mit akademischem Anspruch erwerben wollen.

LL.M. in Legal Management,

Studienstart: 1. Oktober 2012

Der Masterstudiengang

zum Unternehmensjuristen

Der einzige Master of Laws in Legal Management für Unternehmensjuristen in Deutschland. Dieser neue Studiengang richtet sich an junge Juristen, Referendare, Rechtsanwälte, Wirtschaftsjuristen, Assessoren und Syndizi, die sich optimal auf die facettenreiche Rolle des Unternehmensjuristen vorbereiten wollen.

Cottbus

Masterstudiengang „Wirtschaftsrecht für Technologieunternehmen“ (M.B.L.)

Brandenburgische Technische Universität Cottbus

LS Zivil- und Öffentliches Recht

mit besonderen Bezügen zum

Umwelt- und Europarecht

Erich-Weinert-Straße 1

03046 Cottbus

Studiengangsleiter:

Prof. Dr. Eike Albrecht

Studiengangsbetreuer:

Herr Henrik Kolbe

Tel. 0355/69-2398

E-Mail: henrik.kolbe@tu-cottbus.de

Frau Claudia Tippmann

Tel. 0355/69-2079

E-Mail: tippmann@tu-cottbus.de

www.tu-cottbus.de/mbll

Inhalt: – berufsbegleitendes Studium an der BTU Cottbus in Kooperation mit der internationalen Anwaltssozietät CMS Hasche Sigle, Abschluss „Master of Business Law“ (M.B.L.) – Vorbereitung auf eine selbstständige oder leitende Tätigkeit in Technologieunternehmen durch Vermittlung von praxisspezifischen juristischen und wirtschaftswissenschaftlichen Kenntnissen, u. a. auf den Gebieten Mergers & Acquisitions, Finanz- und Steuerrecht, Medienrecht, Risikomanagement – individuelle Schwerpunktsetzung möglich

Regelstudienzeit: 3 (Vollzeit) oder 5 (Teilzeit) Semester inkl. Abschlussarbeit

Studienbeginn: jeweils zum Sommer- und Wintersemester

Teilnahmegebühr: 500 € pro Semester zzgl. Semestergebühr inkl. Semesterticket für den öffentlichen Nahverkehr in Berlin und Brandenburg

Das Online-Magazin, mit dem Sie für alle unternehmensrechtlichen Fragen perfekt aufgestellt sind.

§§ *Arbeitsrecht*

§§ *Insolvenzrecht*

§§ *Kartellrecht*

§§ *Immobilienrecht*

§§ *IT-Recht*

§§ *Corporate Governance*

§§ *Compliance*

§§ *Gesellschaftsrecht*

§§ *Kapitalmarktrecht*

§§ *Steuerrecht*

§§ *EU-Recht*

Jetzt gratis abonnieren: www.deutscheranwaltspiegel.de

Der Deutsche AnwaltSpiegel ist eine Gemeinschaftspublikation von F.A.Z.-Institut und German Law Publishers.

Strategische Partner:

Ashurst, Beiten Burkhardt, Bird & Bird, BTU Simon, FPS Rechtsanwälte & Notare, Graf von Westphalen, Haver & Mailänder, Heussen, Jonas, Kaye Scholer, King & Spalding, lindenpartners, Luther, Mannheimer Swartling, Orrick Hölters & Elsing, Osborne Clarke, PricewaterhouseCoopers, ReedSmith, Salans, SJ Berwin, Taylor Wessing

Kooperationspartner:

Bucerius Center on the Legal Profession, Cornuum GmbH, Recommend GmbH

Stefanie Schuster

Masterstudium Globalisation and Law an der Universität Maastricht

Bereits während meines Studiums in Tübingen und Heidelberg hatte ich das Gefühl, dass mein Interesse an Rechtsgebieten wie Völkerrecht, Internationales Strafrecht und Menschenrechte im klassischen deutschen Jurastudium zu kurz kam. Nach dem ersten Staatsexamen und einem anschließenden Praktikum bei einer Menschenrechtsorganisation in Kambodscha (siehe den Beitrag im Wirtschaftsführer für junge Juristen, Ausgabe 1.2012, S. 39) war mir endgültig klar: Das kann es noch nicht gewesen sein. Ich wollte international studieren und mich endlich mit den genannten Rechtsgebieten intensiver befassen. Also durchforstete ich das Internet nach passenden Studienangeboten für eine Master-Ausbildung und wurde schließlich in den Niederlanden fündig. Mein Traumstudium trug den Namen „Globalisation and Law“ und wird an der Universität Maastricht angeboten.

Die Universität

Die Universität Maastricht wurde 1976 gegründet und ist damit die jüngste Universität der Niederlande. Die juristische Fakultät befindet sich in einem ein-

druckvollen Gebäude mitten im Stadtzentrum, ist sehr modern eingerichtet und technisch bestens ausgestattet. In jedem Hörsaal und jedem Tutoriumsraum gibt es einen Beamer. In den Hörsälen befinden sich an jedem Sitzplatz Steckdosen für Laptops und jeder Student erhält einen Zugang zu der online Lernplattform ELEUM. Auf ELEUM findet man Kursmaterialien wie power point Folien und Literaturangaben. Zusätzlich werden die meisten Vorlesungen aufgenommen und ebenfalls auf ELEUM online gestellt. Das besondere Markenzeichen der Universität Maastricht ist das sogenannte PBL-System (Problem Based Learning). Bei dieser Lehrmethode liegt das Hauptaugenmerk auf den Tutorien. Vorlesungen werden lediglich zur Unterstützung angeboten. Die Tutorien finden in Kleingruppen von ca. 15 Studenten statt. Leiter des Tutoriums ist in der Regel der Professor, der auch die Vorlesung hält. In den Tutoriumsgruppen werden konkrete Fälle und Probleme besprochen. Der Professor nimmt dabei jedoch eher eine passive Rolle ein. Die Studenten diskutieren den Fall oder das Problem, um das es in diesem Tutorium geht, eigenständig und der Professor greift nur ein, wenn

die Diskussion abzudriften oder in eine völlig falsche Richtung zu laufen droht. Zudem ist die Universität Maastricht sehr international ausgerichtet. Gerade im Studiengang Globalisation and Law kommen die Studierenden aus aller Welt und ich besuchte Vorlesungen mit Kommilitonen aus Estland, der Slowakei, Indien, Singapur, Australien und Schweden – um nur einige Länder zu nennen.

Das Studium

Der Studiengang Globalisation and Law wird an der Universität Maastricht in drei Vertiefungen angeboten: Corporate and Commercial Law, Human Rights Law und International Economic Law. Ich habe mich für die Vertiefung in Human Rights Law entschieden. In dieser Vertiefung belegt man Kurse wie zum Beispiel Völkerrecht, Internationales Strafrecht und Humanitäres Völkerrecht. Das Studium findet ausschließlich auf Englisch statt, Niederländischkenntnisse sind daher für das Studium nicht vonnöten. Der Studienaufbau an der Universität Maastricht unterscheidet sich deutlich von dem an einer gewöhnlichen deutschen Universität. Zunächst rechnet man in den Niederlanden – anders als in Deutschland – nicht in Semestern, sondern in ganzen Studienjahren. Ein Studienjahr an der Universität Maastricht wird in sechs sogenannte course periods unterteilt. Jede course period dauert acht Wochen, wobei sieben Wochen auf Vorlesungen und Tutorien entfallen und die achte Woche für die Klausuren reserviert ist. In jeder course period belegt man zwei Kurse. Jeder Kurs besteht aus einer zweistündigen Vorlesung (hier in den Niederlanden handelt es sich dabei um Zeitstunden) und einem ebenfalls zweistündigen Tutorium. Pro Woche kommt man damit auf eine vermeintlich geringe Anzahl von lediglich acht Wochenstunden.

Aber Achtung, was zunächst sehr entspannt klingt, entpuppt sich schnell als wirklich harte Arbeit. In Maastricht ist aktive Teilnahme an den Tutorien nicht nur erwünscht, sondern wird rigoros

Einblicke: Juristische Fakultät von Maastricht.



eingefordert. Für jeden Kurs gibt es ein sogenanntes Kursbuch, das rechtzeitig vor Kursbeginn auf der elektronischen Lernplattform ELEUM eingestellt wird. Das Kursbuch enthält für jede Woche eine Übersicht über die in dieser Woche zu behandelnden Themen inklusive Literaturangaben. Die Literatur muss immer vor dem jeweiligen Tutorium gelesen werden. Zusätzlich gibt es für jede Woche ein sogenanntes assignment. Das sind Aufgaben, in der Regel kleinere Fälle, die ebenfalls vor dem Tutorium auf ca. 2–3 DIN A4 Seiten gelöst werden müssen und anschließend auf ELEUM hochgeladen werden.

Oft werden diese assignments benotet und fließen zu einem kleinen Teil in die Endnote des Kurses ein. So wird sichergestellt, dass tatsächlich jeder vorbereitet ist und sich im Tutorium beteiligen kann. Zudem besteht für die Tutorien Anwesenheitspflicht, die auch kontrolliert wird. Ist man nicht vorbereitet oder versäumt das Tutorium mehr als zweimal, so wird man aus der Tutoriumsgruppe ausgeschlossen. Die ständige Vorbereitung für die Tutorien ist sehr anstrengend, hat sich aber in der Praxis als sehr sinnvoll erwiesen. Durch das Tutorium arbeitet man konsequent mit. Was in Anbetracht der Kürze der course periods auch dringend nötig ist. Zudem folgen direkt im Anschluss die Klausuren. Es kann durchaus passieren, dass man freitagnachmittags das letzte Tutorium hat und montagsmorgens die Klausur im betreffenden Fach schreibt.

Ohne ständiges Mitarbeiten würde man es schlicht nicht schaffen, all den Stoff in der Kürze der Zeit aufzuholen. Überhaupt – anders als in Deutschland – wird in den Tutorien kaum Stoff wiederholt, es wird schlicht vorausgesetzt, dass man sich den Stoff zu Hause erarbeitet hat. Der Stoff des Tutoriums ist auch nicht derselbe, der bereits in der Vorlesung gehört wurde, sodass man zweimal pro Woche mit neuem Stoff rechnen kann. Die Vorlesungen werden häufig von Gastdozenten abgehalten und sind in der Regel sehr spannend. Ein besonderes Highlight war zum Beispiel die Vorlesung von Colonel David Wallace von der West Point Academy in New York zum Thema cyberwarfare. Generell besteht auch in den Vorlesungen Anwesenheitspflicht, die jedoch nicht kontrolliert wird. Allerdings kann es einem schon passieren, dass der Professor einen im Tutorium auf



Ausblicke: Boote auf der Maas.

Stefanie Schuster

das Nichterscheinen in der Vorlesung anspricht. Das Lehrpersonal an der Universität Maastricht wie auch das gesamte Universitätspersonal habe ich stets als überaus engagiert und freundlich wahrgenommen. Die Professoren sprechen ihre Studenten mit Vornamen an, sind bei Fragen jederzeit erreichbar und auch Nachfragen per E-Mail werden immer prompt beantwortet.

Die Organisation

Der Master in Globalisation and Law kann entweder im Februar oder im September eines Jahres begonnen werden. Die Bewerbungsfristen sind für den Februar der 15. Dezember des Vorjahres und für den September der 15. Juli des Jahres des angestrebten Studienbeginns. Trotz der vermeintlich späten Fristen empfiehlt es sich, mit der Beschaffung der notwendigen Dokumente frühzeitig zu beginnen. Zu den verlangten Dokumenten zählen unter anderem ein Motivationsschreiben, eine Bescheinigung über ausreichende Englischkenntnisse (IELTS; TOEFL oder Cambridge Certificate), ein Empfehlungsschreiben von einem Professor, das Abschlusszeugnis des Erststudiums sowie eine Auflistung sämtlicher Noten aus dem Studium. Insbesondere die Beschaffung letzterer kann für Jurastudenten sehr nervenaufreibend werden. Mit dem ersten Staatsexamen erhält man ja lediglich das Zeugnis über die erste juristische Prüfung, dieses enthält jedoch keinerlei Angaben

über die während des Studiums belegten Fächer und die erbrachten Leistungen. Bachelor-Studenten haben es da wesentlich einfacher, sie erhalten ein sogenanntes Transcript of Records, das all diese Informationen enthält. Als Jurastudent muss man hier selbst zur Tat schreiten. Auf Nachfrage erklärten sich die beiden Universitäten, an denen ich zuvor studiert hatte, bereit, mir ein solches Transcript of Records zu bescheinigen – jedoch musste ich es selbst erstellen und es wurde dann an der Universität lediglich beglaubigt.

Das bedeutete zunächst für mich nervenaufreibende Kleinarbeit. Anhand alter Vorlesungsverzeichnisse und alter Unterlagen versuchte ich nachzuvollziehen, welche Vorlesung ich in welchem Semester bei welchem Professor mit welcher Anzahl von Semesterwochenstunden und welchen Leistungsnachweisen besucht hatte. Als ich schließlich alles zusammengetragen, in die entsprechende Form gebracht und auf Englisch übersetzt hatte, musste ich noch zu der jeweiligen Universität gehen und all meine bisher erbrachten Scheine im Original vorlegen, um endlich den ersehnten Stempel zu bekommen.

Bei der Ausstellung eines solchen Transcript sollte man darauf achten, dass von der deutschen Universität eine Erklärung über das deutsche Notensystem beigefügt wird, ansonsten könnte es bei der Bewerbung Schwierigkeiten geben. Auch um das Referenzschreiben eines Professors sollte man sich frühzeitig bemühen.

Dieses muss ebenfalls in Englisch eingereicht werden und man sollte daher gegebenenfalls Zeit für eine Übersetzung einplanen. Auch den Aufwand für den notwendigen Sprachnachweis sollte man nicht unterschätzen. Je nach Vorkenntnissen muss man zunächst noch eine Vorbereitungszeit einplanen. Zudem ist man an die Termine und Korrekturfristen des jeweiligen Testbüros gebunden. Alles in allem empfiehlt es sich, sich spätestens sechs Monate vor dem angestrebten Bewerbungstermin um alle Formalitäten zu kümmern.

Leben in Maastricht

Maastricht, die Hauptstadt der niederländischen Provinz Limburg, liegt im äußersten Südosten der Niederlande, zwischen Belgien und Deutschland. Maastricht ist eine der ältesten Städte der Niederlande mit einer wunderschönen Altstadt und zahlreichen historischen Bauten und Plätzen. Einer der schönsten und bekanntesten Orte ist sicherlich „het Vrijthof“ – ein wunderschöner Platz mitten im Herzen der Altstadt nahe der juristischen Fakultät. Hier lässt sich im Sommer wunderbar die Sonne genießen und mit Freunden ein „kopje koffie“ trin-

ken. Obwohl die Stadt mit rund 120.000 Einwohnern recht klein ist, herrscht in Maastricht, bedingt durch die vielen internationalen Studenten sowie die Nähe zu Deutschland und Belgien, ein internationales Flair. Wenn man durch die verwinkelten Gassen der Altstadt schlendert, hört man ein buntes Sprachengemisch aus Niederländisch, Französisch und Deutsch. Generell kommt man in Maastricht mit Englisch und zum Teil auch Deutsch hervorragend zurecht, dennoch gebietet es meiner Meinung nach die Höflichkeit, sich zumindest einige Grundkenntnisse in Niederländisch anzueignen. Die Universität bietet dazu verschiedene Kurse an. Die Lebenshaltungskosten sind in Maastricht vergleichbar mit denen in Deutschland. WG-Zimmer und Wohnungen sind gerade zu Semesterbeginn heiß begehrt und recht teuer. Üblicherweise werden sie über Makler vermittelt; ansonsten gibt es auch eine Zimmervermittlung über die Universität, jedoch muss man schnell sein, denn die Plätze sind erfahrungsgemäß schnell vergeben.

Fazit

Meine Entscheidung, nach dem ersten Staatsexamen einen Master an der Uni-

versität Maastricht zu absolvieren, hat sich für mich als goldrichtig herausgestellt. Besser hätte ich es nicht treffen können. Ich habe jede Minute meines Studiums genossen und war noch nie so motiviert. Endlich konnte ich mich den Rechtsgebieten widmen, für die ich mich wirklich interessiere und die in Deutschland allenfalls angerissen, wenn überhaupt behandelt werden. Ich habe viele Freunde aus aller Welt kennen gelernt und eine tolle Zeit in Maastricht verbracht. In diesem einem Jahr habe ich sehr viel gelernt und mich immer gut betreut gefühlt. Die Diskussionen mit meinen Professoren und Kommilitonen, die wirklich spannenden Vorlesungen und die gute Arbeitsatmosphäre werden mir – obwohl der Stress teilweise groß war – für immer in guter Erinnerung bleiben. Ich bin sehr traurig, dass meine Zeit in Maastricht schon um ist – aber ich bin mir sicher: Ich werde wieder kommen.



Stefanie Schuster,
Rechtsreferendarin
Stuttgart
stefanie.schuster_le@
web.de

Ja!

ICH WILL DEN WIRTSCHAFTSFÜHRER

Sichern Sie sich die April-Ausgabe 2013

Der Wirtschaftsführer für junge Juristen ist ein kostenloser Informationsservice des Richard Boorberg Verlags.

Sie finden den Wirtschaftsführer (mit Firmenprofilen und Verlinkung der Adressen zu Unternehmen, Kanzleien und unseren Aus- und Weiterbildungsangeboten) auch zum Download als PDF im Internet unter www.boorberg.de/

sixcms/media.php/605/wifue.pdf, als Printausgabe in Ihrer Buchhandlung, bei den Ausbildungsstellen im Referendariat sowie bei den Rechtsanwaltskammern.

Auf Wunsch senden wir Ihnen ein Probexemplar des Wirtschaftsführers per Post und eine Liste der Buchhandlungen zu, in der der Wirtschaftsführer für Sie bereitliegt.

Wir benötigen hierfür einen frankierten Rückumschlag (für Format DIN A4) mit Ihrer Adresse an:

Richard Boorberg Verlag
GmbH & Co KG
Frau Barbara Mayer
Scharrstraße 2
70563 Stuttgart



Stefanie Assmann

Kunst, Kultur und Anwaltschaft

Die Kunst, Anwalt zu sein – Kunst, Kultur und Anwaltschaft. Unter diesem Motto stand der 63. Deutsche Anwaltstag (DAT), der im Juni 2012 in München stattfand. Auf den ersten Blick scheinen diese Begriffe nicht unbedingt zusammenzupassen. Diskussionen, Foren und Einzelveranstaltungen zeigen jedoch viele und interessante Ansatzpunkte zwischen Kunst, Kultur und Anwaltschaft. Hierüber sowie über aktuelle Themen rund um den Anwaltsberuf diskutierten rund 1400 Anwältinnen und Anwälte in 23 Arbeitsgemeinschaften.

Redekunst/Streitkunst/ Verhandlungskunst

Die Aufgaben des Rechtsanwalts sind vielfältig: Die Kenntnis des Rechts und die Spezialisierung sind unerlässlich, aber nicht ausreichend. Die sorgfältige Aufbereitung der Tatsachen ist von mindestens so großer Bedeutung wie die Ausarbeitung rechtlicher Positionen. Ob das geschliffene Plädoyer im Strafverfahren oder die Zeugenbefragung im Zivilprozess, dem Rechtsanwalt muss es gelingen, weit über den juristischen Inhalt hinaus Gericht, Gegner und Mandant zu überzeugen. Im Rahmen eines Praxisworkshops vermittelte Rechtsanwalt Dr. *Christian Duve* die Grundsätze anwaltlicher Verhandlungs- und Überzeugungskunst. Er vertritt seit vielen Jahren Unternehmen und Finanzinstitute in wirtschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen vor deutschen Gerichten und internationalen Schiedsgerichten. Hier seine 10 Tipps:

1. Stellen Sie sich auf die Adressaten Ihrer Botschaft ein.
2. Bereiten Sie sich gründlich vor.
3. Stellen Sie sich auf Gegenargumente ein.
4. Konzentrieren Sie sich auf die Knackpunkte.
5. Stellen Sie Ihre Beurteilung nicht als eindeutig dar.
6. Begründen Sie, warum ein Ergebnis zu Ihren Gunsten gerecht wäre.
7. Stellen Sie Ihre eigenen Argumente dar, bevor Sie auf die Gegenargumente eingehen.

8. Formulieren Sie klar und prägnant.
9. Stellen Sie Ihren Fall so einfach wie möglich dar.
10. Legen Sie dar, was Sie erwarten.

Wer reden kann, hat schon gewonnen!

Für zehn Teilnehmer war der 63. Anwaltstag besonders aufregend, da sie zu den Finalisten des Redewettstreites gehörten. Der vom Deutschen Anwaltverein ins Leben gerufene Wettbewerb wird seit vielen Jahren und immer am Rande des DAT ausgerichtet. Er bietet jungen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, ihre Rhetorik und sich selbst zu präsentieren. Für eine gelungene Präsentation gibt es regelmäßig attraktive Gewinne. Zudem kann der Sieger im Rahmen der Zentralveranstaltung seinen Vortrag nochmals präsentieren.

Wer reden kann, hat schon gewonnen! So lautete regelmäßig die Aufforderung, sich am DAT-Redewettstreit zu beteiligen. Für den Wettstreit 2012 müsste der Slogan ergänzt werden: Wer reimen kann, hat schon gewonnen. Denn der Sieger, Rechtsanwalt Dr. *Sebastian Knott*, trug seinen Vortrag in Reimform vor. Die Drittplatzierte in diesem Wettbewerb, Rechtsanwältin *Patricia Lotz*, wird in der nächsten Ausgabe des Wirtschaftsführers über ihre Erfahrungen beim Wettstreit berichten.

Forderungen an den Gesetzgeber

Gleichzeitig wird der jährlich stattfindende DAT dazu genutzt, um konkrete Forderungen an den Gesetzgeber zu richten. So erinnerte der Präsident des Deutschen Anwaltvereins, Rechtsanwalt Prof. Dr. *Wolfgang Ewer*, in seiner Eröffnungsansprache nicht nur an den Beitrag der Anwaltschaft bei der Rechtskultur, sondern er formulierte auch Forderungen an Politik und Gesetzgeber, z. B.:

- Höhere Anwaltsgebühren: Die Anpassung der Vergütungstabellen im Rechtsanwaltsvergütungsgesetz ist notwendig, um mit den steigenden Lebenshaltungskosten und der Lohnentwicklung Schritt halten zu können. Seit über 20 Jahren sind die Gebühren der Rechtsanwälte konstant – hier gibt

es Nachholbedarf, so *Ewer*. Gute Beratung erfordert gute Bezahlung, damit der Anwaltsberuf nicht zur „brotlosen Kunst“ wird.

- Outsourcing: auch in kleineren Kanzleien mittlerweile Realität. Die Inanspruchnahme Externer wirft jedoch auch Fragen im Verhältnis zu den anwaltlichen Kernpflichten, wie der Verschwiegenheit, auf. Der DAV setzt sich dafür ein, im Berufsrecht eine Befugnisnorm zu schaffen. Es muss dem Anwalt erlaubt sein, externe Dienstleister auch dann in Anspruch zu nehmen, wenn sie hierdurch möglicherweise Zugang zu mandatsbezogenen Informationen erhalten. Die Befugnis muss aber an klare Voraussetzungen geknüpft sein, so *Ewer*. (Lesen Sie zum Thema den Beitrag von *Behnam Sadough* auf S. 58.)

Berufseinsteiger aufgepasst

Der Deutsche Anwaltstag bietet am Rande des Anwaltstages auch immer ein besonderes Programm für Erstteilnehmer und Berufseinsteiger, für Referendare und Studenten. Neben den Fachvorträgen profitieren die jungen Teilnehmer vom Austausch mit Kolleginnen und Kollegen vielfach: Informationen aufsaugen, Trends erkennen, Netzwerken und Kontakte knüpfen.

Freuen Sie sich auf den Deutschen Anwaltstag 2013, der vom 6. bis 8. Juni 2013 in Düsseldorf stattfinden wird.

DAT Blog <http://www.davblog.de/> mit weiteren Stichworten, wie Kunstfehler/Kunstraub/Kunstfälschung/Kunst als Kapitalanlage/Kunst im Nachlass/Die Kunst, Anwältin und Mutter zu sein ... und Informationen rund um den Deutschen Anwaltstag 2012.



Stefanie Assmann,
Rechtsanwältin,
Juristisches Lektorat,
Richard Boorberg Verlag,
Stuttgart
s.assmann@boorberg.de

Behnam Sadough

Der große Wandel – neue Chancen für junge Juristen

Der deutsche Rechtsmarkt befindet sich derzeit in einem Umbruch. Insbesondere das Geschäftsmodell der großen Wirtschaftskanzleien gerät immer mehr unter Druck. Manche prophezeien gar ihr Ende in ihrer bisherigen Form. Unbestritten bleibt zumindest, dass sich der Markt inmitten eines Paradigmenwechsels befindet. Für den juristischen Nachwuchs ergeben sich daraus neue Möglichkeiten.

Die Beschwerden beim Schnäppchen-Fieber

Es ist ja nicht so, als ob Unternehmen den Wert guter Beratung nicht zu schätzen wüssten. Mandanten zahlen bereitwillig Stundenlöhne von mehreren hundert Euro aufwärts für erstklassige Beratung. Das Nachwuchs-System der Wirtschaftskanzleien wollen sie aber immer seltener mitfinanzieren. Bis zu 400 € pro Stunde haben je nach Sozietät die sogenannten Junior Associates noch vor der Krise¹ gekostet. Das sind junge Rechtsanwälte, die bei der Kanzlei angestellt sind und ihre beratenden Partner insbesondere bei personalintensiven Großprojekten unterstützen – in der Regel aber ohne selbst beratend involviert

zu sein. Da sich Kanzleien um die besten Absolventen streiten, übertreffen sie sich mit immer höheren Einstiegsgehältern. Dass Mandanten diese Mehrkosten nicht mehr tragen wollen, erhöht den Kostendruck der Wirtschaftskanzleien zusehends. Die Suche nach einer Lösung ist für sie existenziell geworden. Bisweilen konnten Mandanten nur ahnen, welche Prozesse in der rechtsberatenden Blackbox „Kanzlei“ vorgehen. Bei den Kanzleien selbst gab es bisher wenig Anlass, ihre Prozesse genauer zu analysieren, um sie effizienter zu gestalten². Das haben dafür andere übernommen: Anbieter von Legal Process Outsourcing (im Folgenden: LPO) wissen genau, dass im Vorfeld einer Rechtsberatung auch Tätigkeiten anfallen, die nicht zwangsläufig von einem Rechtsanwalt erbracht werden müssen. In Deutschland ist CORNUUM der bisher einzige LPO-Anbieter.

LPO – die juristische Kopfschmerztablette

Eine typische Arbeitsteilung, die die Qualität der einzelnen Arbeitsschritte steigert und die Gesamtkosten senkt, findet sich im Gesundheitswesen. Der Chirurg hat ein ganzes Team von Spezialisten

an seiner Seite, die alle je nach Situation und Erfordernis mit verschiedenen Professionen ausgestattet sind. Während einer Operation etwa arbeitet er Hand in Hand mit Pflegekräften, die speziell für chirurgische Eingriffe ausgebildet sind. Mit ihrem großen Erfahrungsschatz und ihrer Spezialisierung können beispielsweise Chirurgisch-Technische Assistenten, Krankenpfleger und Anästhesie-Assistenten ihre jeweils eigenen wichtigen Hinweise und Vorschläge einbringen und einige Tätigkeiten sogar routinierter durchführen als manch ein hervorragend ausgebildeter Chef-Arzt.

Auch hierzulande haben sowohl Unternehmen als auch Sozietäten verstanden, dass sich hinter LPO kein angloamerikanischer Modebegriff verbirgt, sondern Vorteile und Problemlösungen. Wie der Begriff bereits vermuten lässt, geht es bei LPO um das Auslagern juristischer Arbeitsprozesse. Damit sind zunächst Tätigkeiten gemeint, die standardisierbar und wiederkehrend sind. Erklärtes Ziel ist es, die Gesamt-Rechtsberatungskosten des Unternehmens und den vorbereitenden Beratungsaufwand der Kanzlei zu senken, vorhandene Ressourcen bei beiden zu schonen und dabei sogar die Qualität der Ergebnisse weiter zu steigern. Jegliche Rechtsberatung seitens des LPO-Unternehmens ist dabei strikt ausgeschlossen – sie stehen mit Kanzleien und Unternehmensjuristen nicht im Wettbewerb, sondern in einer Partnerschaft. Kanzleien können mit LPO mehr Mandanten besser beraten und Unternehmen bekommen für ihre Budgets mehr Beratung seitens der Kanzlei. Bei sorgfältiger Vorarbeit durch LPO bleibt mehr Raum für die Prüfung der Rechtsfragen, was letztlich auch der Qualität zugutekommt.

Der Ansatz von CORNUUM geht dabei über das übliche LPO hinaus und ist auf die Gegebenheiten des deutschen Rechtsmarkts zugeschnitten. Als erstes deutsches LPO-Unternehmen bietet es seit 2005 Dienstleistungen mit in Deutschland erstklassig ausgebildeten Juristen an und unterscheidet zwischen drei juristischen Tätigkeitsebenen.

Legal Process Outsourcing – die juristische Kopfschmerztablette.



Die erste Ebene dreht sich rund um das juristische Informationsmanagement, in dem CORNUUM dafür Sorge trägt, dass alle für einen Fall notwendigen Daten und Dokumente identifiziert und aufbereitet werden. Durch den Einsatz von speziellen IT-Lösungen können alle Informationen weltweit, sicher und kostengünstig organisiert und verwaltet werden.

In der zweiten Ebene werden entscheidungsrelevante Fakten in enger Zusammenarbeit mit den Rechtsberatern in fachspezifischen Einheiten identifiziert. Die sogenannten Practice Groups arbeiten somit den jeweiligen Beratern zu. Typischerweise sichten diese Practice Groups Daten unter bestimmten juristischen (z. B. kartellrechtlichen oder prozessvorbereitenden) Gesichtspunkten und klassifizieren sie, führen Recherchen durch, erfassen relevante Fakten oder erstellen Übersichten, Dossiers und vorbereitende Entwürfe zu wissenschaftlichen Gutachten.

Bei juristischen Großprojekten, wie etwa bei Kartellverfahren, umfangreichen Gerichtsverfahren (Litigation) oder bei Transaktionen, kommt die dritte Ebene hinzu, in der CORNUUM als Schnittstelle die Projektkoordination und -kommunikation zwischen allen partizipierenden Parteien organisiert und unterstützt. Hierunter fallen auch Projektmanagement-Aufgaben, die gerade bei der Bewältigung und Strukturierung von Massen juristisch relevanter Informationen zum Einsatz kommen. Diese Managed Legal Services erfordern Juristen, die ihren Fokus nicht auf die Rechtsberatung legen, sondern auf das juristische Projektmanagement.

Vorbeugende Karrieremaßnahmen

Da CORNUUM keine Rechtsberatung anbietet, beschäftigt der LPO-Anbieter einen ökonomisch optimalen Personal-Mix von erstklassigen und herausragend ausgebildeten Mitarbeitern in einem Ver-

hältnis von je 25 % Voll- und Wirtschaftsjuristen zu 50 % Diplomjuristen. Eine Karriere bei dem Pionier des deutschen LPO zieht einige bedeutende Vorteile und Chancen mit sich. Auch für diejenigen, die nach dem zweiten Staatsexamen in die Beratung wechseln möchten. Zum einen eröffnet sich während der Begleitung von großen juristischen Projekten die Möglichkeit, sich in neue Rechtsfelder einzuarbeiten und bisher unbekannte Rechtsgebiete zu erschließen. Mit genügend Projekterfahrung und entsprechenden Schulungseinheiten können die Mitarbeiter von CORNUUM zu Legal Project Managern ausgebildet werden. Diese Zusatzqualifikation kommt nicht nur Mitarbeitern zugute, die bei CORNUUM bleiben möchten. Während sie juristische Prozesse in Augenhöhe mit großen Unternehmen, Kanzleien, Private-Equity-Häusern und Investmentbanken koordinieren und kommunizieren, können sie Fähigkeiten erlangen, die auch für eine Karriere in einem Unternehmen oder einer Kanzlei sehr wertvoll sind. In internen Schulungen vermittelt CORNUUM das notwendige juristische Wissen, das je nach Practice Group unterteilt und nach Projekterfordernis relevant ist. Weitere Schulungen behandeln gezielt das Organisieren und Realisieren von Großprojekten. Sie bringen die jeweiligen Besonderheiten und Herausforderungen verschiedener Fachbereiche nahe und erarbeiten entsprechende Lösungsansätze im Team. Schließlich schulen auch die mit CORNUUM kooperierenden Sozietäten, die zu den bedeutendsten auf dem Markt gehören, die Practice Groups regelmäßig entsprechend ihrer eigenen Bedürfnisse und Qualitätsansprüche. Mit der eigenen Fachberufsgruppe des Legal Project Managers, die die Lücke zwischen Kanzlei und Unternehmen schließt, bietet CORNUUM innovative Karrierechancen – und zwar mit einer dem jeweiligen Ausbildungsgrad entsprechenden, überdurchschnittlichen Vergütung. Bei juristischen Hochschulabsolventen ist

CORNUUM darüber hinaus auch als Karriere-Zwischenschritt besonders attraktiv.

Nicht verschreibungspflichtig

Durch die Möglichkeiten der Globalisierung und den Entwicklungen aus der IT, die beispielsweise standortunabhängiges Arbeiten ermöglicht hat, haben sich weltweit LPO-Anbieter etablieren können, die juristische Arbeiten hauptsächlich aus den USA und Großbritannien ins Ausland übertragen. Indien mit seinen über 140 LPO-Unternehmen ist wohl der bisher größte Gewinner dieser Entwicklung – auch, wenn das Outsourcen ins Ausland eigene Risiken und Nebenwirkungen mit sich bringt³.

Angeheizt von der Krise haben sich Unternehmen heute an die neuen Discount-Preise und die optimierten Arbeitsprozesse gewöhnt. Daher haben sich LPO-Dienstleistungen als fester und notwendiger Bestandteil im Rechtsmarkt etablieren können. CORNUUM sieht die Innovation nicht ausschließlich darin ausgeschöpft, stets günstigere Arbeitnehmer in der globalisierten Welt zu identifizieren, sondern vorhandene Ressourcen im Inland optimal zusammenzusetzen, zu fördern und zu nutzen. Das gelingt letzten Endes vor allem dadurch, dass Arbeitsprozesse mithilfe einer intelligenten und konsequenten Einbindung von IT-Lösungen immer wieder verbessert und überdacht werden.



Behnam Sadough,
Geschäftsführer CORNUUM
GmbH, Frankfurt am Main
Behnam.Sadough@
cornuum.com

1 „Stundensätze: Von Billigheimern und Top-Billern“, in JUVÉ Rechtsmarkt 10/2008, S. 61.

2 Griffiths: „Kanzlei 2.0“, in JUVÉ Rechtsmarkt 05/2005, S. 44

3 <http://www.economist.com/node/16439006> (16.07.2012)

Martin W. Huff

Junge Unternehmensanwälte und die Befreiung in der Rentenversicherung

Sozius oder Syndikus?

Die Möglichkeiten, als Rechtsanwalt nach dem zweiten Staatsexamen tätig zu werden, sind sehr vielfältig. Immer mehr junge Volljuristen zieht es dabei auch in Unternehmen, Verbände und Vereine. Wie viele Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte dort genau tätig sind, ist bisher statistisch nicht erfasst worden. Frühere Untersuchungen gingen von 5–10 % aus. Doch diese Zahl dürfte eindeutig zu niedrig sein. Die Rechtsanwaltskammer Köln hat im Jahr 2011 ermittelt, wie viele neu zugelassene und in den Kammerbezirk gewechselte neue Mitglieder ein „ständiges Dienst- und Beschäftigungsverhältnis“ im Sinne des § 46 BRAO bei einem so genannten nichtanwaltlichen Arbeitgeber haben. Darunter sind alle Tätigkeiten zu verstehen, denen ein Arbeitsvertrag etc. zugrunde liegt. Auch eine dauerhafte Tätigkeit im Rahmen eines Dienstvertrages, etwa als „fester freier Mitarbeiter“ mit einer organisatorischen und weisungsmäßigen Einbindung in den Arbeitsalltag ist darunter zu verstehen (etwa bei Medienunternehmen sehr beliebt). Entscheidend für die Anwendung des § 46 BRAO ist diese Einbindung. Nicht erfasst werden etwa Lehraufträge an Hochschulen oder die regelmäßige Korrektur von Klausuren etc.

Die Kammer Köln hat ermittelt, dass 26,2 % der neuen Mitglieder ihre Zulassung mit der Mitteilung einer solchen Tätigkeit beantragt haben. Dabei wurden aber nur solche Tätigkeiten erfasst, bei denen eine anwaltliche Tätigkeit ausgeübt wird. Andere Beschäftigungen, wie etwa als Sachbearbeiter etc., wurden nicht berücksichtigt. Sehr unterschiedlich waren die ausgeübten Beschäftigungen: Von der klassischen Tätigkeit in Rechtsabteilungen bis zur Ansiedlung in der Einkaufsabteilung, um diese rechtlich zu beraten, oder das Lesen und rechtliche Überprüfen von Drehbüchern kam alles vor.

Zulassung erforderlich

Viele Arbeitgeber legen dabei Wert darauf, dass die neue Mitarbeiterin bzw.

der neue Mitarbeiter die Zulassung als Rechtsanwalt hat. Zum einen zeigt dies unternehmensintern an, dass eine besondere Stellung und Verantwortung besteht, und auch nach außen wird die Kompetenz deutlich.

Erforderlich für die Zulassung als Anwalt bei einer Tätigkeit nach § 46 BRAO ist, dass die Tätigkeit mit dem Anwaltsberuf vereinbar ist (§ 7 Nr. 8 BRAO) und dass der Arbeitgeber eine „unwiderrufliche Freistellungserklärung“ als Bestandteil des Arbeitsvertrags abgibt. In ihr muss insbesondere erklärt werden, dass der Anwalt insgesamt für seine anwaltliche Tätigkeit, egal ob für das Unternehmen oder auch für eine eigene Praxis, jederzeit seinen Arbeitsplatz verlassen und auch telefonieren, Mails schreiben darf, ohne eine Erlaubnis einzuholen (Muster der Erklärungen finden sich auf den Internetseiten der Kammern). Unvereinbar sind nach derzeitiger Rechtsprechung insbesondere Makler- und Akquisetätigkeiten in Banken und Versicherungen. Aber die meisten der Tätigkeiten als Unternehmens- und Vereinsanwalt sind mit dem Anwaltsberuf vereinbar.

Der Syndikus in der Rentenversicherung

Wer nun seine Zulassung als Anwalt hat, wird Pflichtmitglied in einem der anwaltlichen Versorgungswerke. Dort muss er immer, egal wo und wie er beschäftigt ist, einen Mindestbeitrag von 1/10 des Höchstbeitrags (bemessen an der Grenze der Versicherungsfreiheit) einzahlen. Dies sind zurzeit ca. 110 € im Monat. Doch nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches Teil VI (gesetzliche Rentenversicherung) müssen für abhängige Beschäftigungen eigentlich Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt werden, wenn die Tätigkeit keine anwaltliche Tätigkeit ist.

Befreiung möglich

Wenn aber zugelassene Rechtsanwälte auch anwaltlich bei einem nichtanwaltli-



Umstrittene Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

chen Arbeitgeber tätig sind, können sie von der Versicherungspflicht in der Deutschen Rentenversicherung (DRV) befreit werden und die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für diese Tätigkeit werden dann an das Versorgungswerk der Rechtsanwälte abgeführt. Ein Merkblatt der DRV aus dem Jahr 2005, das im Mai 2011 noch einmal überarbeitet wurde, verlangt dafür die Erfüllung der Merkmale Rechtsberatung, Rechtsgestaltung, Rechtsentscheidung und Rechtsvermittlung bei der Tätigkeit im Unternehmen.

Seit Anfang 2009 fährt die DRV nun eine „harte Linie“ und spricht kaum mehr Befreiungen für Syndikusanwälte aus, sobald diese nicht in einer klassischen Rechtsabteilung tätig sind. Dies betrifft etwa Tätigkeiten von Arbeitsrechtlern in Personalabteilungen, Anwälte in Verbänden und Vereinen, Anwälte, die in Versicherungen komplizierte Schadenfälle regulieren oder die entsprechenden Prozesse verantworten, Datenschutzbeauftragte, Anwälte in Regulierungsabteilungen, aber auch Rechtsanwälte, die einen steuerrechtlichen Schwerpunkt – etwa in Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften – haben. Zurzeit gibt es eine Vielzahl von Verfahren vor den Sozial- und Landessozialgerichten, in denen um die Befreiung gestritten wird (s. dazu Huff, www.lto.de vom 28. 6. 2012 „Unternehmensjuristen – Befreiungsanträge in der zweiten Instanz“ und Horn, NJW 2012, 966).

Gerade für Berufsanfänger ist es entscheidend, den Antrag auf Befreiung gut und mit Engagement vorzubereiten. Denn die Beratungspraxis zeigt, dass der Befreiungsantrag gerade am Anfang einer neuen Tätigkeit – auch z. T. verständlich – nicht im Vordergrund steht. Doch ohne Sorgfalt gibt es auch vermehrt Auseinandersetzungen mit der DRV, die sich vermeiden lassen.

Frist und Form des Antrags

Auf der anderen Seite ist auch keine übertriebene Hektik erforderlich. Denn der Antrag muss nicht gleich am ersten Arbeitstag gestellt werden. § 6 Abs. 4 SGB VI sieht hier eine Drei-Monats-Frist vor, in der der Antrag mit Rückwirkung auf den Beschäftigungsbeginn gestellt werden kann. Danach wirkt ein Antrag nur noch für die Zukunft, für die Zeit davor muss in die DRV eingezahlt werden. Man muss auch keine Sorge haben, wenn der Arbeitgeber den Angestellten erst einmal in der DRV versichert, denn wenn später die Befreiung erteilt wird, werden die Beiträge in das Versorgungswerk überführt. Die Ausschöpfung der Frist kann auch sinnvoll sein. Denn oftmals kann man den genauen Inhalt der neuen Tätigkeit erst nach Beginn richtig beschreiben, weiß man, was Gegenstand der Tätigkeit ist. Und die Erfahrung zeigt auch, dass einem Anwalt oftmals juristische Tätigkeiten „zuwachsen“, von denen zu Beginn nicht die Rede war. Oft wird auch mit Tätigkeitsbeginn eine Umorganisation vorgenommen, die die anwaltliche Tätigkeit noch deutlicher werden lässt.

Für einen Befreiungsantrag müssen der DRV folgende Unterlagen vorgelegt werden:

- Arbeitsvertrag,
- unwiderrufliche Freistellungserklärung des Arbeitgebers,

- Bestätigung der zuständigen Rechtsanwaltskammer über die Vereinbarkeit der Tätigkeit,
- ausführliche Stellen- und Funktionsbeschreibung.

Zwar fordert die DRV oft mit einem Formschreiben noch weitere Unterlagen wie eine Stellenausschreibung, ein Stellenanforderungsprofil oder ein Organigramm an. Ungeachtet der Tatsache, dass es diese Unterlagen lange nicht für alle Stellen gibt, besteht auch keine Verpflichtung, diese Unterlagen der DRV vorzulegen. Dies sehen bisher auch die Sozialgerichte so und die DRV hat dies ausdrücklich auch gegenüber den beteiligten Verbänden klargestellt; leider setzt die Verwaltungspraxis dies nicht um.

Entscheidend für den Erfolg eines Befreiungsantrags ist dabei die gute und ausführliche Stellenbeschreibung. Sie darf auf keinen Fall nur die Beschreibung des Merkblatts umsetzen, sondern muss umfassend die Tätigkeit beschreiben, am besten auch versehen mit dem einen oder anderen Beispiel. Die Beschreibung umfasst daher oft auch drei bis vier Seiten und muss vom Arbeitgeber unterschrieben sein. An dieser Stelle soll die Diskussion nicht vertieft werden, ob ein angestellter Rechtsanwalt in einer Kanzlei überhaupt die unten beschriebenen vier Merkmale erfüllt, gerade etwa das Merkmal der Rechtsentscheidung. Dies wird in den Gerichtsverfahren, insbesondere wohl vor dem Bundessozialgericht zu klären sein, nützt aber dem Antragsteller an dieser Stelle nichts.

Befreiungstatbestand

Wichtig ist es, die Tätigkeit unter die vier Tätigkeitsmerkmale der

- Rechtsberatung
- Rechtsgestaltung

- Rechtsentscheidung und
- Rechtsvermittlung

zuzuordnen. Dabei sind Überschneidungen und Dopplungen oft nicht zu vermeiden, so etwa, wenn die Gestaltung von Verträgen in die Entscheidung über den Vertrag selbst mündet. Klar muss zunächst werden, dass ein Anwalt für die Stelle nach Ansicht des Arbeitgebers notwendig ist und auch gesucht wurde. Die Merkmale der Rechtsberatung und Rechtsvermittlung sind meist erfüllt. Heftige Diskussionen gibt es mit der DRV bezüglich der Rechtsgestaltung und Rechtsentscheidung. Im Rahmen der Rechtsgestaltung akzeptiert die DRV etwa nicht, dass Schadenmanager in Versicherungen mit den Anwälten von Geschädigten Einigungsverhandlungen führen; dies sei keine Rechtsgestaltung. Die Gerichte sehen dies bisher überwiegend anders. Und bei der Rechtsentscheidung muss wenigstens eine wesentliche Teilhabe an einem Entscheidungsprozess vorliegen. Dies kann dann der Fall sein, wenn Verträge unterschriftsreif vorbereitet werden oder aber der Vorgesetzte als Nichtjurist auf den anwaltlichen Rat angewiesen ist. Es kann auch durchaus sinnvoll sein, sich hier Rat bei der Formulierung einzuholen.

Rechtsschutz

Sollte die Befreiung von der DRV nicht gleich erteilt werden, so können der Widerspruch und auch die Klage sinnvoll sein. Denn wenn es sich tatsächlich um eine anwaltliche Tätigkeit handelt, dann sind die Sozialgerichte bisher auf der Seite der Anwälte. In drei Viertel der Fälle haben die Gerichte bisher die Befreiung erteilt.

ZUR PERSON

Der Autor ist Rechtsanwalt in Leverkusen. Er ist Geschäftsführer der Rechtsanwaltskammer Köln und Sprecher des Ausschusses Syndikusanwälte im Kölner Anwaltverein. Er vertritt zurzeit eine Vielzahl von Kolleginnen und Kollegen in Befreiungsverfahren.



Martin W. Huff
Rechtsanwalt
Martin.Huff@t-online.de

Dr. Rainer Riggert

Neue Perspektiven für insolvente Unternehmen

Die finanzielle Krise der Drogeriemarktkette Schlecker hat jüngst das Thema Insolvenz wieder in alle Munde gebracht. Solche Insolvenzverfahren werden von großem Medieninteresse begleitet und bis auf die politische Ebene hinein diskutiert. Fast jeder Bürger hatte nach der wochenlangen Medienberichterstattung schließlich zu der Frage, ob Arbeitsplätze mit staatlichen Finanzmitteln erhalten werden sollten, eine Meinung. Doch nicht nur bei den großen, spektakulären Insolvenzverfahren, sondern bei jedem Insolvenzverfahren stellt sich die Frage, ob das angeschlagene Unternehmen gerettet werden kann, und wenn ja, in welchem Umfang und auf welchem Weg. Jährlich melden über 30.000 Betriebe in Deutschland Insolvenz an¹. Ein Teil von ihnen verschwindet fast unbemerkt, ein anderer Teil versucht nach der Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen erneut, sich am Markt zu behaupten. Mit

jedem Unternehmen, das stirbt, werden unternehmerischer Geist, wirtschaftliche Triebkraft und Arbeitsplätze vernichtet. Die Bundesregierung will daher die Sanierung und damit den Erhalt von Unternehmen fördern und hat deshalb die Insolvenzordnung umfangreich reformiert. Der überwiegende Teil der Änderungen ist am 1. März 2012 in Kraft getreten. Es handelt sich, nachdem es im Jahr 2009 bereits kleinere, wegen der Finanzkrise eilig umgesetzte Anpassungen gab, um die zweite Stufe der Insolvenzrechtsreform. Eine dritte Stufe wird in Bezug auf das Verbraucherinsolvenzverfahren noch folgen. Kernelemente der Reform sind die erweiterten Möglichkeiten der Gläubiger, am Insolvenzverfahren mitzuwirken, sowie die gestärkte Position des Schuldners, der das Insolvenzverfahren jetzt in der Regel in Eigenregie durchführen kann. Das in die Krise geratene Unternehmen wie auch seine Gläubiger haben seit der



www.fotolia.com © Winne

Ablauf eines Insolvenzverfahrens

Ist ein Unternehmen zahlungsunfähig (bzw. droht die Zahlungsunfähigkeit) oder ist es überschuldet, so muss es einen **Insolvenzantrag** stellen. Der Insolvenzantrag kann aber auch durch einen Gläubiger des Unternehmens gestellt werden. Der Insolvenzantrag muss beim Amtsgericht (= Insolvenzgericht) gestellt werden. Nach der Antragstellung prüft das Gericht, ob das Insolvenzverfahren eröffnet werden kann. Der Zeitraum bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens nennt sich **Insolvenzeröffnungsverfahren** (oder vorläufiges Insolvenzverfahren), es dauert in der Regel drei Monate. Eines der maßgeblichen Kriterien bei der Frage, ob das Insolvenzverfahren eröffnet werden kann, ist zum Beispiel, ob das schuldnerische Unternehmen über ausreichende finanzielle Mittel verfügt, um für die Verfahrenskosten aufzukommen. Für die Insolvenzeröffnungsphase bestellt das Gericht einen vorläufigen Insolvenzverwalter, der vorbereitende Maßnahmen im Hinblick auf das sich anschließende Insolvenzverfahren vornimmt, insbesondere prüft er die Möglichkeit, ob und wie das Unternehmen ggf. saniert werden kann. Wird das Insolvenzverfahren eröffnet, dann beginnt das eigentliche **Insolvenzverfahren**, in dem die Sanierungsmaßnahmen umgesetzt werden, oder, wenn eine Rettung des Unternehmens nicht möglich ist, es abgewickelt wird. Die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis liegt beim Insolvenzverwalter, sofern das Insolvenzverfahren nicht als Eigenverwaltungsverfahren geführt wird und damit eigenständig vom schuldnerischen Unternehmen – unter Aufsicht eines Sachwalters – geleitet wird. Anstatt des regulären Verfahrensgangs (= Regelin Insolvenzverfahren) gibt es auch noch die Möglichkeit, ein Insolvenzplanverfahren durchzuführen. Bei einem Insolvenzplanverfahren einigt sich das Unternehmen mit seinen Gläubigern über einen Unternehmenserhalt und dessen Konditionen. Die Vereinbarung wird in einem sogenannten Insolvenzplan zusammengefasst, über dessen Annahme die Gläubiger dann abstimmen. Mit einem Insolvenzplan kann ein Insolvenzverfahren innerhalb weniger Monate beendet werden.

Reform hinsichtlich des Ablaufs eines Insolvenzverfahrens größere Planungssicherheit, außerdem wurde Blockadepotential abgebaut. Dadurch soll die frühzeitige Stellung von Insolvenzanträgen gefördert und die Aussichten auf eine erfolgreiche Restrukturierung des Unternehmens verbessert werden. Die Änderungen betreffen im Wesentlichen drei zentrale Bereiche des Insolvenzverfahrens: das Insolvenzeröffnungsverfahren, das Insolvenzplanverfahren und die Eigenverwaltung. Sowohl das insolvente Unternehmen als auch seine Gläubiger haben in diesen Bereichen mehr Entscheidungs- und Handlungsspielraum.

Der vorläufige Gläubigerausschuss

Eine der wichtigsten Neuerungen ist, dass das Insolvenzgericht im Insolvenzeröffnungsverfahren einen sogenannten vorläufigen Gläubigerausschuss bestellen kann, der dann bereits in diesem frühen Stadium das Insolvenzverfahren maßgeblich mitlenkt. Der vorläufige Gläubigerausschuss hat unter anderem Einfluss auf die Auswahl des Insolvenzverwalters, indem er einen Insolvenzverwalter vorschlagen oder auch ablehnen kann.

Der Gläubiger wird zum Unternehmer

Im Bereich des Insolvenzplanverfahrens ist jetzt der Eingriff in Anteilsrechte möglich, so dass Forderungen in Eigenkapital umgewandelt werden können. Die Gläubiger verfügen damit zum einen über die

Möglichkeit, die Entscheidungen der Unternehmensführung zu beeinflussen und zum anderen, am Mehrwert des Unternehmens beteiligt zu werden.

Die Umwandlung kann auf verschiedenen Wegen erfolgen, beispielhaft nennt das Gesetz den Debt-Equity-Swap. Es handelt sich dabei um ein in den USA und in Großbritannien bereits etabliertes Restrukturierungsinstrument, das als bilanzielle Sanierungsmaßnahme aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise in den vergangenen Jahren auch in Deutschland an Bedeutung gewonnen hat. Der Debt-Equity-Swap kann auf zwei Arten umgesetzt werden: als Sachkapitalerhöhung oder als Share-Deal. Bei der Sachkapitalerhöhung wird zunächst das Kapital der Gesellschaft auf den tatsächlich noch vorhandenen Betrag des Eigenkapitals herabgesetzt, um anschließend eine effektive Kapitalerhöhung durchzuführen. Hierbei bringt der Gläubiger seine Forderung als Sacheinlage ein. Beim Share-Deal hingegen übertragen die Altgesellschafter bereits bestehende Gesellschaftsanteile auf den Forderungsinhaber, der im Gegen-

zug auf seine Forderung verzichtet. Diese Kapitalmaßnahmen bedurften bislang der Zustimmung bzw. Mitwirkung der Altgesellschafter; dies ist jetzt nicht mehr erforderlich.

Eigenverwaltung als Regelfall

Den dritten und letzten Bereich der Änderungen betrifft die Eigenverwaltung. Bei der Eigenverwaltung setzt das insolvente Unternehmen die Restrukturierung selbst um. Die Eigenverwaltung führte bislang ein Schattendasein in der Insolvenzpraxis. Die Ursachen hierfür waren nicht nur der mangelnde Wille der Verfahrensbeteiligten, mit dem anscheinend erfolglosen Unternehmen zusammenzuarbeiten, sondern sie lagen auch in einigen gesetzlichen Hürden. Mit der Gesetzesänderung wurde Abhilfe geschaffen und die Eigenverwaltung attraktiver gemacht; es besteht ein Anspruch auf Anordnung der Eigenverwaltung, wenn keine Umstände vom Gericht festgestellt werden können, die dagegen sprechen.

Schutzschirmverfahren

Mit der Reform hat der Gesetzgeber ein ganz neues, eigenständiges Sanierungsverfahren eingeführt: das Schutzschirmverfahren. Es ist eine sanierungsorientierte Modifizierung des Insolvenzeröffnungsverfahrens. Die Ausarbeitung des Sanierungskonzeptes erfolgt beim Schutzschirmverfahren bereits im Zeitraum zwischen Insolvenzantragstellung und der Entscheidung über die Verfahrenseröffnung – und nicht erst nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Der Zeitgewinn, der dadurch entsteht, soll die Restrukturierung und damit den Unternehmenserhalt erleichtern. Das Schutzschirmverfahren ist in das Eigenverwaltungsverfahren eingebettet, das heißt, dass mit dem Antrag auf ein Schutzschirmverfahren zwingend auch ein Antrag auf Eigenverwaltung gestellt werden muss. Daher wird in einem Schutzschirmverfahren – so wie bei der Eigenverwaltung – auch nur ein (vorläufiger) Sachwalter und kein (vorläufiger) Insolvenzverwalter bestellt, der die Geschäftsführung lediglich beaufsichtigt, nicht jedoch die Geschäfte führt. Das Gesetz sieht vor, dass das im Schutzschirmverfahren ausgearbeitete Sanierungskonzept anschließend im Rahmen eines Insolvenzplanes umgesetzt wird.

Fazit

Die Gesetzesänderungen sind positiv zu bewerten: Einerseits werden die Interessen der insolventen Unternehmen gewahrt, andererseits wird aber auch das Interesse der Gläubiger an einer bestmöglichen Befriedigung und dem Schutz vor Benachteiligung nicht aus dem Auge verloren.



Dr. Rainer Riggert,
Rechtsanwalt,
Schultze & Braun,
Geschäftsbereich: Sanie-
rungsberatung, Fachgebiet:
Sicherheitsmanagement
(Betreuung von Banken-
und Lieferantenpools sowie
Erstellung von Sicherhei-
tentreuhandkonzepten),
Achern
RRiggert@schubra.de

BUCHTIPP

Schwerpunkte des Insolvenzverfahrens

Systematischer Praxisleitfaden mit ESUG 2012

von Dr. Eberhard Braun, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer, Fachanwalt für Insolvenzrecht, Dr. Rainer Riggert, Rechtsanwalt, und Dr. Dirk Herzig, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht, unter Mitarbeit von Dr. Peter de Bra, Rechtsanwalt, und Patrick Ehret, Rechtsanwalt und Avocat, Kanzlei Schultze & Braun, Achern

2012, 5., überarbeitete Auflage, 354 Seiten € 49,80 ISBN 978-3-415-04799-0
Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Stuttgart

Das seit 1. März 2012 geltende Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) führt zu deutlichen Veränderungen, die in den Praxisleitfaden eingearbeitet sind. Auch die 5. Auflage legt den Schwerpunkt auf die unternehmensrelevanten Instrumentarien der Insolvenzordnung, wie Insolvenzplan

und Eigenverwaltung. Auf schnelle und effiziente Weise erfährt der Praktiker, wie das geltende Recht anzuwenden ist. Anschaulich erläutern die Autoren die wirtschaftliche Bedeutung der insolvenzrechtlichen Regelungen, die Handlungsoptionen der Beteiligten und die Rahmenbedingungen. Dabei stehen die Erhaltung und Sanierung der insolventen Unternehmen im Vordergrund. Das Praxishandbuch vermittelt allen Beteiligten einen kompakten und prägnanten Überblick über das Insolvenzrecht und eignet sich so ebenfalls für die Vorbereitung auf den Abschluss zum Fachanwalt für Insolvenzrecht.

Resonanz aus Wissenschaft und Praxis zur 5. Auflage

„Es [das Buch] ist für Masterstudenten eines steuerrechtlichen Studiengangs vorlesungsbegleitend und zur Prüfungsvorbereitung bestens geeignet, da es die wichtigsten Praxisthemen behandelt und abdeckt, auf akademischen Ballast wird jedoch verzichtet. Auch der Praktiker wird mit dem Werk bestens arbeiten können.“

Rechtsanwalt Heiko Kübler, Dozent an der Neufang Akademie, Calw, 5/2012



1 Aktuelle Insolvenzstatistiken s.: *Insolvenzrecht und Unternehmenssanierung – Jahrbuch 2012*, oder online unter: <http://www.schubra.de/de/veroeffentlichungen/insolvenzstatistiken.php>.

Carmen Fritz

Royale Juristerei an der Universität Regensburg

In der juristischen Ausbildung hat sich in den vergangenen Jahren einiges getan. Die Fakultät für Rechtswissenschaften der Universität Regensburg nutzte beispielsweise die viel kritisierte Einführung der Studiengebühren und entwickelte eine moderne Art der juristischen Ausbildung. So wurde unter der Leitung von Prof. Dr. Martin Löhnig ein neues einzigartiges Konzept namens „REGensburger Individuelles und Nachhaltiges Ausbildungszentrum“, kurz REGINA (lat. „Königin“), geschaffen. Dieses Konzept baut auf das bestehende Repetitorien-Programm REX (lat. „König“) auf.

Obleich das Konzept erst mit dem Wintersemester 2011/2012 eingeführt worden war, hat es bereits so viel Aufsehen erregt, dass die juristische Fakultät der Universität Regensburg von der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ (siehe unter www.land-der-ideen.de) in Kooperation mit der Deutschen Bank im Bereich Bildung mit dem Preis „Ausgewählter Ort 2012“ im Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“ ausgezeichnet wurde. Im Rahmen der Preisverleihung

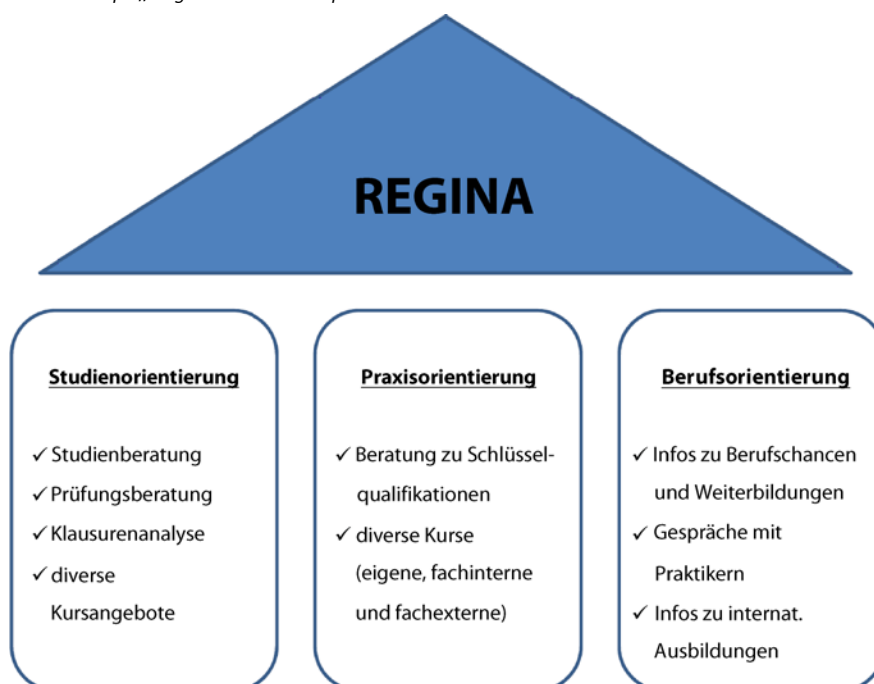
am 23.04.2012 wurde das Konzept nicht nur erläutert, sondern sowohl von den Studierenden als auch seitens der Initiative sehr gelobt.

Grundlage des Konzeptes ist die nachhaltige Leistungssteigerung der Studierenden sowie eine verstärkte berufliche Orientierung bereits während des Studiums. Dies wird durch Betreuungskonzepte gewährleistet und soll nicht nur die Erfolgsquote beim Studienabschluss erhöhen, sondern auch die für den späteren Berufsweg notwendigen Zusatzqualifikationen vermitteln. Ganz nebenbei wird durch dieses Konzept das für Jura spezifische anonymisierte Massenstudium zu einer individuellen Ausbildung für den Einzelnen, die auch stärker den Austausch zwischen den Studierenden und den Professoren fördern soll. Die Idee für das Konzept stammt von Prof. Dr. Martin Löhnig, der selbst Jura-Studierender der Universität Regensburg war und die Schwächen der dortigen bzw. der generellen Juristen-Ausbildung kannte. Das Konzept basiert auf drei Säulen: Studien-, Praxis- und Berufsorientierung.

Die Studienorientierung

Im Rahmen der ersten Säule „Studienorientierung“ wird die *individuelle Förderung* angestrebt. So wies die Prorektorin der Universität Regensburg, Prof. Dr. Milena Grifoni, bei der Preisverleihung darauf hin, dass „jeder Studierende einzigartig sei und in sich Talente trage, die darauf warteten, entfaltet zu werden“. Diese Förderung wird insbesondere erreicht durch individuelle Studien- und Prüfungsberatung. Die Studienberatung dient dazu, gleich zu Beginn Fragen zur Planung der jeweiligen Semester sowie zum Studienaufbau abzuklären. Auch Nebenfachstudierende finden bei den Beratungsstellen eine wertvolle Hilfe. Hier setzen sich auch besonders die Lehrkräfte ein und bieten Unterstützung zu Fragen der Lern- und Klausurtechniken, bei Prüfungsproblemen und zu formalen Anforderungen bei Haus- und Seminararbeiten. Abgerundet wird diese Unterstützung durch die individuelle Analyse der bereits geschriebenen Klausuren und Hausarbeiten sowie durch Kursangebote, u. a. zum Lern- und Zeitmanagement sowie zum Klausurentraining. Besonderes Merkmal der Kurse ist, dass die Kurse nur in Kleingruppen abgehalten werden.

Das Konzept „Regina“ basiert auf drei Säulen:



Die Praxisorientierung

Die zweite Säule „Praxisorientierung“ soll den Studierenden helfen, die nach §§ 2 Satz 1, 23 Abs. 2 bayerische JAPO i. V. m. § 21 StPrO erforderlichen Schlüsselqualifikationen zu erwerben, wobei besonders darauf geachtet wird, dass sich die Schlüsselqualifikationen nach dem Berufswunsch des Studierenden richten. Dementsprechend bietet REGINA Beratung zu den zielführenden Qualifikationen sowie zahlreiche Kurse an. Diese Kurse werden entweder von den REGINA-Verantwortlichen selbst, von der Fakultät oder von anderen Fachbereichen angeboten. Inhalte der Kurse sind u. a. Rhetorik, Vernehmungslehre, Anwaltsrecht, Mediation, EDV für Juristen, Politikwissenschaft, Vertragsgestaltung, VWL-Grundlagen oder akademisches Schreiben.

Die Berufsorientierung

Die dritte Säule der „Berufsorientierung“ hingegen soll dem Studierenden den Einstieg in den Beruf durch Stärkung der eigenen Kompetenzen und durch Networking erleichtern. Im Rahmen der dritten Säule wird der Studierende daher umfassend über mögliche juristische Berufsfelder, Praktika, Zusatzqualifikationen oder Bewerbungsstrategien beraten. Unterstützend hilft der Alumni-Verein der Juristischen Fakultät, den Austausch mit Praktikern zu vereinfachen und Praktikumsstellen zu vermitteln. Letzterem dient auch das Jobportal der Fakultät sowie eine Linksammlung, welche dem Studierenden eine Übersicht über entsprechende Informationsportale geben soll. Hervorzuheben sind auch die angebotenen Kurse zu Karrierechancen sowie Veranstaltungen zur Informationsbeschaffung über Zusatzqualifikationen. Gesprächsrunden mit Praktikern sollen auch den schüchternsten Studenten dazu einladen, sich mit Praktikern aus den unterschiedlichsten Bereichen auszutauschen. Abgerundet wird die Berufsbe-

ratung durch Informationsveranstaltungen zu Praktika und LL.M. im Ausland, einem Netzwerk ausländischer Juristen mit regelmäßigen Treffen sowie einem Tandemprogramm zwischen Regensburger Studierenden und ausländischen Universitäten.

Umfrage der Fachschaft

Angesichts dieser Breite an Angeboten wird das Konzept REGINA nicht nur von der Presse gewürdigt, sondern auch von den Studierenden der juristischen Fakultät mehr als willkommen geheißen. Nach einer Umfrage der Fachschaft der juristischen Fakultät Regensburg wurde insbesondere das umfangreiche, unterstützende und praxisnahe Angebot gelobt. Vier Punkte wurden dabei hervorgehoben:

1. So wird u. a. jeder Studierende anhand seines Bedürfnisses und seines Könnens bereits zu Beginn des Studiums an die Hand genommen und nicht sich selbst überlassen.
2. Auch die Orientierung des Studienaufbaus anhand des Wunschberufes und der Praxis werden geschätzt,

insbesondere auch die Gespräche mit den Praktikern, da hierdurch die Motivation der Studierenden gefördert werde.

3. Hervorzuheben sei auch die zunehmende Aufhebung der Anonymität des juristischen Studiums. Waren früher die Studierenden angesichts eines Gesprächs mit dem Professor verunsichert bzw. wurden die früher fehlenden Ansprechpartner bemängelt, so trägt das Konzept REGINA erheblich dazu bei, den Kontakt mit Alumni, Professoren und anderen Universitäts-/Lehrstuhlmitarbeitern zu fördern bzw. herzustellen.
4. Zu guter Letzt wurde auch die Qualität des REGINA-Teams gewürdigt. So sei nicht nur das junge Alter des Teams dafür entscheidend, dass Studierende das Angebot in Anspruch nahmen, sondern auch die angenehme Atmosphäre, die durch das Team verbreitet werde.

Letztlich kam die Fachschaft zu dem Ergebnis, dass unter den Studierenden der große Wunsch nach einem Ausbau des Konzepts besteht. Genau dieser Ausbau wird von den Organisatoren von REGINA auch angestrebt. So sollen u. a. gerade die Praktika mit den seit 2003 geschaffenen Schwerpunkten besser abgestimmt werden.

Zusammenfassend bietet das Programm REGINA nicht nur einen sinnvollen Einsatz der Studiengebühren, sondern schafft auch ein wertvolles Netzwerk zwischen den Studierenden, den Professoren sowie den Absolventen.

Frauenpower: Das Konzept REGINA stärkt die Schwächen der Juristenausbildung.



Carmen Fritz



Carmen Fritz,
Sonthofen
carmen.hangl@web.de

IMPRESSUM

Der Wirtschaftsführer für junge Juristen ist ein halbjährlich erscheinender Informationsdienst des Richard Boorberg Verlags, der über Ausbildungsplätze, Traineeprogramme, freie Stellen und Tätigkeitsfelder von Juristen in der Wirtschaft informiert. |

Redaktion: Susanne Sonntag (so), Rechtsanwältin (verantwortlich i. S. d. PrG), Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Scharrstr. 2, 70563 Stuttgart; Stefanie Assmann, Rechtsanwältin | **Layout und Produktion:** Andreas Hagedorn | **Verantwortlich für den Anzeigenteil:** Egon Bohnet, E-Mail: egonbohnet@aol.com | **Verantwortlich für die Firmenprofile:** Kira Ruthardt, E-Mail: k.ruthardt@boorberg.de | **Verlag:** Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Scharrstraße 2, 70563 Stuttgart, Telefon 0711/73 85-253 oder -243, Telefax 0711/73 85-330; www.boorberg.de, mail@boorberg.de | **Satz:** le-tex publishing services GmbH, Leipzig | **Druck und Verarbeitung:** C. Maurer Druck, Schubartstr. 21, 73312 Geislingen/Steige | **Erscheinungsweise:** 2 x jährlich

Nadine Hammele

Der gläserne Bewerber – dürfen Facebook, Xing & Co. die Bewerberauswahl beeinflussen?

„Wenn es etwas gibt, von dem Sie nicht wollen, dass es irgendjemand erfährt, sollten Sie es vielleicht ohnehin nicht tun“.¹ Diese Ansicht vertritt der frühere Google-Chef Eric Schmidt. Im Internet wird Privates öffentlich, sobald Internetnutzer ihre Interessen, Freizeitbeschäftigungen und Urlaubsfotos auf Facebook veröffentlichen oder ihre Meinungen in Blogs oder Foren posten. Dabei stellt sich die Frage, ob bzw. inwieweit Arbeitgeber diese Informationen zur Auswahl von Bewerbern heranziehen dürfen.

Zunehmende Bedeutung des Web 2.0 im Bewerbungsverfahren

Die Fülle an Informationen, die Internetnutzer veröffentlichen, wird mittlerweile von knapp einem Drittel der deutschen Unternehmen zur Bewerberauswahl herangezogen. In den letzten Jahren haben die Möglichkeiten der Recherche insbesondere durch das Web 2.0 zugenommen. Dazu gehören soziale Netzwerke wie Facebook, Xing, LinkedIn sowie Blogs und Foren.

Eine Internetrecherche kann erhebliche Nachteile für Bewerber mit sich bringen, wenn durch sie beispielsweise prekäre Bilder auf Facebook oder negative Äußerungen in Foren entdeckt wurden. Manche Unternehmen gehen sogar soweit, dass sie die gesammelten Informationen

Unter dem Begriff Web 2.0 wird keine grundlegend neue Art von Technologien oder Anwendungen verstanden, sondern der Begriff beschreibt eine in sozio-technischer Hinsicht veränderte Nutzung des Internets, bei der dessen Möglichkeiten konsequent genutzt und weiterentwickelt werden. Es stellt eine Evolutionsstufe hinsichtlich des Angebotes und der Nutzung des World Wide Web dar, bei der nicht mehr die reine Verbreitung von Informationen bzw. der Produktverkauf durch Websitebetreiber, sondern die Beteiligung der Nutzer am Web und die Generierung weiteren Zusatznutzens im Vordergrund stehen.

Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Web 2.0, online im Internet: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/80667/web-2-0-v7.html>

zu einem Persönlichkeitsprofil zusammenführen, dem sogenannten Monitoring. Vor allem die Zusammenführung personenbezogener Daten ermöglicht eine umfassende Kontrolle der Bewerbung des Einzelnen. Eines der größten Probleme für Internetnutzer ist die Tatsache, dass das Internet nie vergisst. Aus

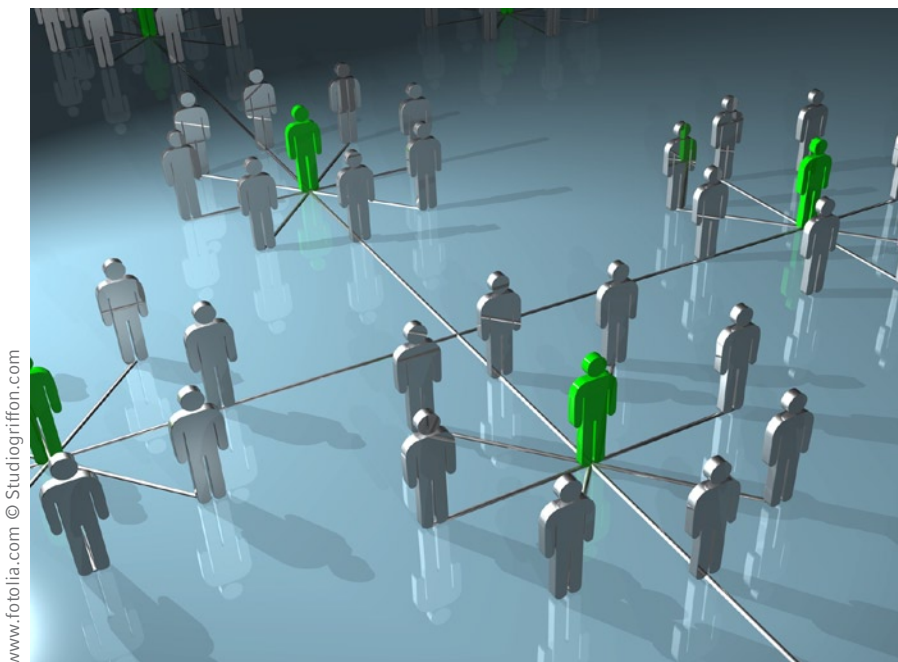
diesem Grund möchte heutzutage jeder vierte Internetnutzer gerne Kommentare löschen, die er selbst einmal im Internet geschrieben hat.

Voraussetzungen einer zulässigen Recherche im Web 2.0

Die Zulässigkeit der Internetrecherche zur Bewerberauswahl bestimmt sich nach dem BDSG. Auch bei der Nutzung ausländischer Websites ist das BDSG aufgrund des Territorialprinzips einschlägig. Nach § 3 Abs. 11 Nr. 7 BDSG gilt das BDSG auch für Bewerber. Was die Internetrecherche von den meisten anderen Eingriffen in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers unterscheidet, ist die Tatsache, dass in der Praxis regelmäßig keine Einwilligung des Bewerbers vorliegt. Es wäre zwar möglich, eine vorherige Zustimmung des Bewerbers einzuholen, dies wird in der Praxis aber meist nicht der Fall sein. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten kann daher nur aufgrund einer Erlaubnisnorm zulässig sein.

§ 32 BDSG stellt eine solche Erlaubnisnorm dar und regelt die Datenerhebung im Vorfeld eines Arbeitsverhältnisses. Da eine Bewerbung nicht zwingend zu einem Arbeitsverhältnis führt, fällt nach

Der gläserne Bewerber – die Technik ist der Gesetzgebung immer voraus.



herrschender Meinung eine Internetrecherche über Bewerberdaten nicht unter diese Vorschrift. Greift die *lex specialis* Vorschrift des § 32 BDSG nicht mehr, ist regelmäßig § 28 BDSG anwendbar. Allerdings herrscht in der Literatur nach wie vor Rechtsunsicherheit hinsichtlich des Verhältnisses von § 32 zu § 28 BDSG, woraus sich Probleme in der Abgrenzung und Auslegung ergeben.

Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 BDSG ist regelmäßig der Grundsatz der Direkterhebung anzuwenden. Ausnahmsweise können Daten auch ohne Mitwirkung des Betroffenen erhoben werden, wenn eine Rechtsvorschrift dies vorsieht (§ 4 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 BDSG). Solch eine Rechtsvorschrift enthält § 28 Abs. 1 Nr. 3 BDSG in Bezug auf öffentlich zugängliche Daten im Internet. In der Rechtsprechung finden sich zu dieser Problematik bisher keine Urteile, da eine Internetrecherche durch den Arbeitgeber kaum nachweisbar ist. Daher gilt „*nullus in causa reus*“ (lat.: „wo kein Kläger, da kein Richter“).

Nach § 28 Abs. 1 Nr. 3 BDSG darf der Arbeitgeber öffentlich zugängliche Daten berücksichtigen, soweit das schutzwürdige Interesse des Betroffenen nicht das des Arbeitgebers überwiegt. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber Daten, die ein Bewerber öffentlich ins Internet gestellt hat, berücksichtigen darf. Indem ein Netzwerknutzer seine personenbezogenen Daten öffentlich macht, verzichtet er insoweit auf seine Privatsphäre, die grundrechtlich geschützt wird. Dieser Grundrechtsverzicht entspricht einer Einwilligung. Im Rahmen einer Interessenabwägung werden grundsätzlich keine überwiegenden Interessen des Bewerbers entgegenstehen, da dieser seine Daten selbst in das Internet eingestellt hat. Ein Ausnahmefall wäre allerdings denkbar, wenn Dritte Informationen über den Bewerber im Internet platzieren und es für den Arbeitgeber offensichtlich erkennbar ist, dass es sich bei den Äußerungen um eine Persönlichkeitsrechtsverletzung handelt. Dies ist z. B. der Fall bei Schmähkritik, die sich dadurch kennzeichnet, dass das sachliche Anliegen von der persönlichen Kränkung in den Hintergrund gedrängt wird. Überwiegende schutzwürdige Interessen können sich darüber hinaus auch ergeben, wenn die Veröffentlichung der Daten im Internet alt oder es erkennbar ist, dass der Nutzer keine Herrschaft über die Veröffentlichung hat.



Im Internet wird Privates öffentlich, sobald Internetnutzer ihre Interessen, Freizeitbeschäftigungen und Urlaubsfotos auf Facebook & Co präsentieren.

Abgrenzung von Öffentlichkeit und Privatsphäre im Internet

Als öffentliche bzw. allgemein zugängliche Internetdaten sind regelmäßig Daten anzusehen, die über eine Suchmaschinenanfrage erhoben werden. Folglich ist es auch zulässig, Daten aus sozialen Netzwerken zu erheben, wenn diese über eine Suchmaschinenanfrage erhoben werden können und keine Anmeldung in dem sozialen Netzwerk bzw. eine Freigabe der Daten durch den Bewerber notwendig ist. Aber auch Daten aus Foren oder Blogs, die für jeden zugänglich sind, sind grundsätzlich allgemein zugänglich.

Zulässig ist außerdem die Internetrecherche in berufsorientierten Netzwerken wie Xing oder LinkedIn. Die Daten gelten als allgemein zugänglich, selbst wenn man sich erst auf der Website anmelden muss, um die Daten des Bewerbers einzusehen. Eine Anmeldung ist nämlich ohne erheblichen zeitlichen bzw. administrativen Aufwand möglich. Eine Interessenabwägung wird auch in diesem Fall keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen des Bewerbers feststellen, da ein Bewerber ein Profil in einem berufsorientierten Netzwerk gerade für potenzielle Arbeitgeber einrichtet. Ein Ausnahmefall wäre denkbar, wenn ein Arbeitgeber auf Profilen Dritter Daten über den Bewer-

ber sucht, z. B. in Gästebüchern, Gruppen oder Fotoalben. Obwohl die Suche in einem berufsorientierten Netzwerk erfolgt, muss ein Bewerber nicht damit rechnen, dass auch solche Daten erhoben werden. Vor allem ist es dem Bewerber meist nicht möglich, solche Daten zu kontrollieren. Hat der Bewerber sein Profil nur für eine eingeschränkte Gruppe („Freunde“) offen, kann ein potenzieller Arbeitgeber nur durch eine Freundschaftsanfrage und durch eine Annahme dieser das Profil des Bewerbers einsehen. Die Annahme einer Freundschaftsanfrage kann auf berufsorientierten Netzwerken grundsätzlich eine Einwilligung im Sinne der §§ 4, 4a BDSG sein. In der Regel wird jedoch verlangt, dass der Arbeitgeber in der Anfrage den Bewerber über den Zweck der Datenerhebung aufklärt.

Die Internetrecherche hinsichtlich Daten, die in freizeitorientierten Netzwerken wie Facebook eingestellt werden, wird in der Literatur als unzulässig erachtet. Die AGB der Netzwerkbetreiber weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Nutzung für private Zwecke vorgesehen ist. In diesem Fall überwiegen die schutzwürdigen Interessen des Betroffenen. Beruflich orientierte Netzwerke enthalten keine entsprechenden Klauseln. Die Legitimationsgrundlage nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BDSG kommt dann nicht in Betracht, da die Daten nicht mehr als all-

gemein zugänglich angesehen werden, selbst wenn ein Netzwerk mehrere Millionen Nutzer umfasst.

Zu beachten ist außerdem, dass die Anwendung des BDSG keine Speicherung der Information voraussetzt. Stattdessen ist das BDSG bereits bei Erhebung von Arbeitnehmerdaten anzuwenden (§ 3 Abs. 3 BDSG). Daher findet es auch Anwendung, wenn der Arbeitgeber lediglich eine rein visuelle Wahrnehmung der Bewerberdaten vornimmt.

Rechtliche Folgen einer unzulässigen Internetrecherche

Wird ein freizeitorientiertes Netzwerk unzulässigerweise für geschäftliche Zwecke genutzt, hat der Netzwerkbetreiber Anspruch auf Unterlassung gegen den Arbeitgeber nach § 1004 BGB analog in Verbindung mit den AGB der Netzwerkbetreiber. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass soziale Netzwerke in der Öffentlichkeit häufig wegen ihrem verbesserungsfähigen Datenschutz kritisiert wurden, ist auch der Fall eines Datenschutzeskandals auf Facebook denkbar. Entsteht dem Netzwerkbetreiber hieraus ein Schaden, hat dieser Anspruch auf Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 BGB. Die Beweislast liegt zwar beim Netzwerkbetreiber, jedoch hat dieser die Möglichkeit, mittels seiner Server die Netzwerkaktivitäten der Nutzer nachzuvollziehen. Außerdem wird ein Verschulden nach § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB vermutet. Eine Klage könnte daher Aussicht auf Erfolg haben.

Eine schlechtere Stellung hat hingegen der Bewerber. Prinzipiell steht ihm ein Schadensersatzanspruch nach § 280 Abs. 1 BGB zu. Allerdings muss er beweisen, dass ihm ein Schaden entstanden ist. Das heißt, er muss beweisen, dass er ohne unzulässige Internetrecherche eingestellt worden wäre. Da sich dieser Beweis als äußerst problematisch erweist, besteht keine reale Haftungsgefahr für den Arbeitgeber. Eine Haftungsgefahr für den Arbeitgeber könnte allerdings bestehen, wenn ein Bewerber aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals im Sinne des § 1 AGG nicht eingestellt wurde. Dann ergibt sich nach § 15 AGG eine Beweislastumkehr. Eine Klage erscheint in der Praxis dennoch unwahrscheinlich, da Bewerber in der Regel nicht erfahren, warum sie abgelehnt wurden.

Fazit

Die fortschreitenden technischen Entwicklungen ermöglichen einen weltweiten Datenaustausch im Internet. Nicht nur Unternehmen, sondern jeder Einzelne kann sich im Internet selbst präsentieren. Gleichzeitig verschwimmen zunehmend die Grenzen zwischen Öffentlichem und Privatem. Hieraus ergeben sich zahlreiche rechtliche Fragen, die Gerichte noch nicht auf ihre Zulässigkeit geprüft haben. Problematisch ist insbesondere, dass es an klaren systematischen Gesetzesgrundlagen fehlt. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass sich eine gewisse Rechtsunsicherheit nicht ganz vermeiden lässt, da die

technischen Entwicklungen schneller voranschreiten als die Gesetzgebung. Aus diesem Grund prägen umfangreiche und unübersichtliche Regelungen den Arbeitnehmerdatenschutz. Nach herrschender Literaturmeinung ist die Internetrecherche in freizeitorientierten Netzwerken (wie z. B. Facebook) unzulässig, die Recherche in beruflich orientierten Netzwerken (wie z. B. Xing) zulässig. Darüber hinaus ist eine Recherche im Web 2.0 zulässig, wenn die Daten allgemein zugänglich sind. Das heißt, dass auch Daten aus freizeitorientierten Netzwerken über eine Suchmaschinenanfrage erhoben werden dürfen.

Auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen herrscht Rechtsunsicherheit aufgrund der zunehmenden Bedeutung des Web 2.0: Was passiert mit einem dienstlich genutzten Account in einem sozialen Netzwerk im Falle einer Kündigung? Welche rechtlichen Folgen haben unternehmensschädliche Äußerungen von Arbeitnehmern auf Facebook? Darf der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die Anweisung erteilen, sich in Facebook zu präsentieren? Diese und weitere Fragen, die sich im Bewerbungsverfahren und in bestehenden Arbeitsverhältnissen stellen, werden in meiner veröffentlichten Bachelorarbeit („Rechtliche Kriterien und Grenzen bei der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten im Rahmen von Arbeitsverhältnissen“, GRIN Verlag, München 2011, ISBN 978-3-656-03255-7) unter Berücksichtigung der bisherigen Rechtsprechung und Ausführungen im juristischen Schrifttum umfassend dargestellt.

BUCHTIPP ZUM THEMA

Nadine Hammele, **Rechtliche Kriterien und Grenzen bei der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten im Rahmen von Arbeitsverhältnissen**, 1. Auflage, 2011

In dieser Arbeit werden unterschiedliche Fallgruppen des Arbeitnehmerdatenschutzes dargestellt. Die Fallgruppen umfassen dabei nicht nur den Arbeit-

nehmerdatenschutz bei bestehenden Arbeitsverhältnissen, sondern auch den Datenschutz bei Bewerbungsverfahren. Es werden insbesondere Fallgruppen beleuchtet, die sich aufgrund der technischen Entwicklung unserer Gesellschaft in den letzten Jahren stark verändert haben, wie die Nutzung von E-Mail, Internet und des Web 2.0. Darüber hinaus wird die Frage geklärt, ob die aktuelle Rechtslage reformbedürftig ist und inwieweit Regelungslücken und Rechtsunsicherheit zu diesem Thema bestehen.



Nadine Hammele, Bachelor of Arts with Honours in Business Administration, Studentin der Hochschule der Medien, Stuttgart
nadine@hammele.eu

1 Schmidt/Rauterberg, in: Die Zeit Nr. 27 vom 30.06.2011, Ab nach draußen! Wie ausgerechnet das Internet eine Renaissance des öffentlichen Lebens befeuert, S. 49.

