ISSN 2511-5960

DER WIRTSCHAFTSFÜHRER

FÜR JUNGE JURISTEN

2017

Kompetenz, Kommunikation und Recht:

Soft Skills im Trend

Das Interview mit Peter Höbel, Krisenexperte

Gehirnforschung für Juristen
Manfred Spitzer

Ein Plädoyer für die Schlüsselqualifikationen
Stefan Kaufmann

Wer fragt, erhält Antworten – wer richtig fragt, die richtigen!
Axel Wendler/Frank Maurer

Hate Speech, Fake News, freie Rede
Nico Härting

BOORBERG

Ausbildung
Ausbildungsplätze in Studium und Referendariat

Praxis
Traineeprogramme und Stellen

Karriere
Tätigkeitsfelder von Juristen in Unternehmen

Liebe Leserin, lieber Leser,

jede wissenschaftliche Disziplin entwickelt ihre eigene Fachsprache, die Laien oft nur schwer verständlich ist. Ein exklusiver Mikrokosmos entsteht, zu dem Außenstehende keinen Zugang mehr finden. In einer zunehmend komplexen und mit diffusen Ängsten besetzten Welt nimmt jedoch das Bedürfnis nach überschaubaren einfachen Wahrheiten und leicht verdaulichen Erkenntnissen zu. Der Erfolg der Populisten zeigt dies in aller Deutlichkeit.
Auch Juristen haben ihre eigene Fachsprache und es oft nicht gelernt, komplizierte Sachverhalte und Rechtsfragen verständlich und nachvollziehbar auf den Punkt zu bringen. Im Zeitalter der sozialen Medien, die „Fake News" und „alternative Fakten" mit rücksichtsloser Sorglosigkeit transportieren, gewinnt die klare Kommunikation von Werten und Inhalten an Bedeutung – will man die Deutungshoheit über die Realität nicht den Demagogen überlassen.
Gerade in der Jurisprudenz findet die Kunst der Kommunikation die vielfältigsten Einsatzmöglichkeiten. Sie ist gewissermaßen der Schlüssel zu den einzelnen Schlüsselqualifikationen, die umso wichtiger für den beruflichen Erfolg werden, je häufiger juristische Arbeitsabläufe und -prozesse digitalisiert werden können. Es geht um die gesamte Bandbreite juristischer Tätigkeit, die mehr verlangt als die reine Rechtsanwendung: Kommunikatives Geschick ist unentbehrlich beim Verhandeln und Vernehmen, bei der Aufklärung von Sachverhalten, bei Streitschlichtung und Mediation, bei der Entscheidungsfindung und -begründung, bei der bestmöglichen Interessenvertretung der Mandanten – und nicht zuletzt bei der eigenen Öffentlichkeitsarbeit.
Kommunikation bedeutet aber auch: persönliche und fachliche Selbstreflexion im und durch den Austausch mit anderen Disziplinen. In den Gastbeiträgen dieser Ausgabe finden sich in diesem Sinne interessante Aspekte und Erkenntnisse: Was können Juristen von der Gehirnforschung lernen, welche psychologischen Mechanismen spielen bei der Entscheidungsfindung eine Rolle, was bedeutet Kompetenzorientierung im rechtswissenschaftlichen Studium?
Wie professionelle Kommunikation dem Recht zur Seite stehen und darüber hinaus wichtiger Bestandteil von Krisenmanagement sein kann, zeigt unser Interview mit Krisenexperte Peter Höbel. Seit mehr als 35 Jahren beschäftigt er sich intensiv mit Krisenkommunikation – eine heikle Mission auf schwierigem Terrain. Seine Gewissheit: „Gegen Ängste helfen keine Verwaltungsvorschriften."

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen
Ihre

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

INHALT

INTERVIEW
2 **Kommunikations-Kompetenz hilft Krisen lösen**
Peter Höbel

GASTBEITRAG
7 **Gehirnforschung für Juristen**
Prof. Dr. Dr. Manfred Spitzer
10 **Juristen sind auch nur Menschen – Einflüsse psychologischer Mechanismen auf die juristische Entscheidungsfindung**
Dr. Susanne Schmittat/Prof. Dr. Birte Englich
13 **Kompetenzorientierung im rechtswissenschaftlichen Studium**
Prof. Dr. Niclas Schaper

SCHWERPUNKT
15 **Schlüsselqualifikationen für Juristen – Muss das denn sein?**
Dr. h.c. Stefan Kaufmann
21 **Vernehmungstechnik und Vernehmungstaktik: Wer fragt, erhält Antworten – wer richtig fragt, die richtigen!**
Axel Wendler/Dr. Frank Maurer
24 **Verhandeln ist die halbe Miete**
Martin Fries

STUDIUM
26 **Das Potsdamer Modell: Der integrierte LL.B.**
Prof. Dr. Götz Schulze
28 **Digitalisierung und Juristenausbildung – einige programmatische Bemerkungen**
Prof. Dr. Maximilian Herberger
30 **„Schlüsseldienst": Das Projekt Recht Aktiv an der Universität Köln**
Katja Burghardt
33 **Prozesstraining – ein Planspiel für Juristen**
Dr. Beate Paintner

REFERENDARIAT
35 **Anwaltsorientierter Vorbereitungsdienst im Saarland**
Katrin Brill

PRAXIS
38 **Familienrichter – eine Aufgabe, um die man sich nicht bewirbt**
Georg von Schmettau

PROFILE
40 **Arbeitgeberverband Südwestmetall – ein starker Partner und Impulsgeber**
Agnes Grundmann
41 **Wahlstation bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Berlin**
Sarah Pöhler/Philipp Greiner-Petter

JOBBÖRSE
42 **Jobbörse für junge Juristen**

AUSLAND
53 **New York – eine Stadt, die auch im Winter niemals schläft**
Dr. Jan-Christoph F. Stephan

JUR@ IM NETZ
55 **Hate Speech, Fake News, freie Rede – Wo beginnt die Schere im Kopf?**
Prof. Niko Härting
57 **No risk – no cloud: Disruption im Rechenzentrum**
Dr. Thomas A. Degen

RECHTSMARKT
60 **Unternehmensjuristen – die digitalen Schatzhüter**
Dr. Benno Quade
63 **Erfolgsfaktor berufsbegleitende Fortbildung**
Dr. Frank Straile

WEITWINKEL
65 **Soft Skills in Zeiten der Digitalisierung**
Hendrik Seidel
67 **Nie mehr sprachlos**
Prof. Dr. André Niedostadek, LL.M.
69 **Kommunikationsfallen vermeiden**
Dr. Anette Hartung

BERUFSVERBÄNDE
71 **Interessen ausloten, Ansichten vertreten, Verantwortung übernehmen**
Sophie Derfler

Das Impressum finden Sie auf S. 27.

Titelfoto: © TOMO – Fotolia

Peter Höbel

Kommunikations-Kompetenz hilft Krisen lösen

Seit mehr als 35 Jahren beschäftigt sich der Unternehmensberater, Journalist und Autor *Peter Höbel* mit einem Thema, das erst seit verhältnismäßig kurzer Zeit verstärkt in den Fokus der öffentlichen Diskussion rückt und mit der rasanten Entwicklung der sozialen Medien eine neue Dimension gewonnen hat: Das Thema Kommunikation in all seinen Facetten hat ihn als Journalist, als Pressechef des Hessischen Sozialministers sowie als langjähriger Pressesprecher und Nachrichtenchef der Deutschen Lufthansa AG begleitet. Er berät Wirtschaftsunternehmen, internationale Konzerne, Organisationen und Ministerien und war verantwortlicher Einsatzleiter in zahlreichen Krisen und Sonderfällen der Kommunikation – wie etwa während des Golfkriegs, bei Produkt- und Imagekrisen oder nach Tschernobyl. Zuletzt hat Peter Höbel sich intensiv mit dem Germanwings-Absturz, dem Amoklauf von München und der Lage der Touristik nach den Terroranschlägen in Urlaubsländern beschäftigt.
Im „postfaktischen Zeitalter" gewinnt die gelingende Kommunikation auch in allen juristischen Tätigkeitsfeldern – sei es in Politik, Wirtschaft oder Verwaltung – an Bedeutung. Das Interview für den „Wirtschaftsführer für junge Juristen" führte Susanne Sonntag.

Wirtschaftsführer: Herr Höbel, wie haben Sie vor Jahrzehnten zu Ihrem ganz persönlichen Thema gefunden? Können Sie zunächst ein paar Meilensteine Ihrer Entwicklung beschreiben?

Höbel: Schon in der Schulzeit bin ich gern mit Sprache umgegangen, war extrem neugierig und kritisch. Dass aufmüpfige Schüler an einem bayerischen Gymnasium als lästige Störenfriede empfunden wurden, hat mich beflügelt. Jedenfalls war ich mit 16 bereits ständiger freier Mitarbeiter der regionalen Tageszeitung und hatte in diesem „Doppelleben" schon früh Kontakt zu den – gefühlt – allgegenwärtigen Juristen: Der Oberbürgermeister – Jurist. Der Stadtdirektor – Jurist. In allen Ämtern und Behörden – Juristen.
Noch während meiner journalistischen Ausbildung hatte ich das Glück, mit zwei Enthüllungsgeschichten bundesweit Furore zu machen. Als erster Journalist hatte ich über illegale Mast-Methoden mit Hormonen in der Kälberzucht geschrieben. Fast zeitgleich gelang es mir aufzudecken, dass der bayerische Verfassungsschutz Schüler als V-Leute angeworben hat. Es gibt anscheinend Themen, die sind zeitlos. Jedenfalls gab's dafür den „Wächterpreis der Tagespresse" und eine sofortige Anstellung als Gerichtsreporter. Ausgestattet mit nahezu unbegrenzten redaktionellen Freiheiten durfte ich mich nun monatelang in Gerichtssälen, Kanzleien und an Tatorten herumtreiben. Für mich war das ein bezahltes tägliches Studium, wie hierzulande Recht funktioniert – oder eben auch nicht.
Die nächste Station war der STERN während der bleiernen Zeit des RAF-Terrorismus. Unser Frankfurter Büro war für die Berichterstattung federführend zuständig, wie auch für den Terror von rechts. In der aktuellen Islamismus-Hysterie wird heute leicht vergessen, dass der erste Bombenanschlag in Deutschland, der immerhin zwölf Menschen in den Tod riss und mehr als 200 teils lebenslang zeichnete, hausgemacht war und von rechts kam. Das war 1980 auf dem Münchner Oktoberfest. Wir Stern-Reporter waren noch in der Tatnacht vor Ort und ich hatte den undankbaren Job, mit Angehörigen von Toten und Verletzten zu sprechen.
Es waren dann zwei, drei Jahre später hartnäckige Anwälte, die gemeinsam mit uns Stern-Reportern parallel zu den offiziellen Ermittlungen den Oktoberfest-Fall akribisch aufgearbeitet und das (politisch erwünschte) Märchen vom verwirrten Einzeltäter widerlegt haben.

Weltweit im Einsatz: Kein funktionierendes Krisenmanagement ohne wirksame Kommunikation.

www.fotolia.com © Scanrail

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Keine Stern-Stunde dagegen waren die Hitler-Tagebücher, die wohl größte Fake-News aller Zeiten, die schwer an meinem journalistischen Selbstverständnis als Stern-Redakteur gekratzt hat. Danach habe ich die Seiten gewechselt.

Wirtschaftsführer: Dieser Seitenwechsel war ziemlich radikal. Von einem journalistischen Magazin in die öffentliche Verwaltung. Welche Konsequenzen haben sich daraus ergeben?

Höbel: Der umfassende Einblick in Funktion und Denkweise von Politik und Verwaltung als Sprecher des Hessischen Sozialministers ist bis heute unbezahlbar. Die Bandbreite der Themen von Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Flüchtlingen, Jugend, Familie, Gesundheit, Tierschutz, Lebensmittelüberwachung oder Sport – insgesamt 95 teils hoch komplexe Fachbereiche – bedeutete Krisenkommunikation im Dauerzustand. Die größte, weil neuartige Herausforderung, war die Bewältigung der Folgen von Tschernobyl. Ursprünglich nur zuständig für den gewerblichen Strahlenschutz (beispielsweise in kerntechnischen Anlagen, Röntgenpraxen, etc.), sollte der Sozialminister nun den Fallout eines fernen Super-Gau bekämpfen. Unsere bis heute gültige Erkenntnis: Gegen die Ängste der Bevölkerung helfen keine Verwaltungsvorschriften, sondern nur eine Kommunikation, die diese Ängste ernst nimmt.
Im selben Jahr kam AIDS nach Deutschland. Während bayerische Verwaltungsjuristen allen Ernstes darüber nachdachten, die „Lust-Seuche" durch Quarantäne von Risikogruppen nach dem Seuchenrecht zu bekämpfen, haben wir in Hessen wieder auf Kommunikation gesetzt: Aufklärung, lebensbejahende Botschaften und erstmals die noch immer erfolgreiche Kondom-Werbung.

Wirtschaftsführer: Sie haben so einen beruflichen Seitenwechsel noch zweimal vollzogen. Warum?

Höbel: Nach einem Regierungswechsel in Hessen bin ich als Radio-Reporter nach Südost-Asien und in die Volksrepublik China gegangen. Dann kam die Lufthansa. Pressesprecher des Vorstandsvorsitzenden und gleichzeitig als Nachrichtenchef verantwortlich für die externen Medien in mehr als 90 Ländern

www.fotolia.com © ra2 studio

Mit Kommunikation um Vertrauen werben: Gegen Ängste helfen keine Verwaltungsvorschriften.

ist die ultimative Kommunikationsherausforderung. Zu so einem Angebot sagt man nicht nein.

Wirtschaftsführer: Welche dieser Erfahrungen haben Sie am meisten geprägt?

Höbel: Es gibt kein bestimmtes Einzelereignis. Die Summe der Erfahrungen und unaufhörliches Lernen sind die Erfolgsfaktoren. So banal es klingen mag – die zentrale Gemeinsamkeit waren in allen bewältigten Krisen nicht der Fall und die Fakten, sondern die betroffenen Menschen. Nur derjenige, der die Gefühlsebene ebenso beherrscht wie die Sachebene, kann erfolgreich kommunizieren. Daraus ist letztlich das Beratungsunternehmen „crisadvice" entstanden.

Wirtschaftsführer: Wie halten es Juristen mit der „Kommunikation"? Unterschätzen sie deren Bedeutung?

Höbel: Wer täglich mit einer vertrauten Materie und obendrein überwiegend mit seinesgleichen umgeht, kommt gar nicht erst auf die Idee, von Dritten nicht verstanden zu werden. Das ist in allen Fachgebieten so. Insofern sind die Juristen da keine Ausnahme.
Wir dürfen nicht vergessen, dass ein Großteil der Bevölkerung seine Vorstellungen von Justiz aus ebenso populären wie weltfremden Fernsehsendungen à la „Richter Alexander Hold", „Barbara Salesch" oder US-amerikanischen Serien bezieht. Machen Sie mal eine Umfrage: Wer weiß, dass ein deutscher Richter keinen Hammer hat?
Deshalb halte ich es für sehr verdienstvoll, wenn Juristen wie der BGH-Richter Thomas Fischer (in seiner wöchentlichen Kolumne bei ZEIT-online: „Fischer im Recht") nicht trivial, aber für Laien gut verständlichen Nachhilfeunterricht liefert und Rechtsirrtümer aufklärt.

Wirtschaftsführer: Gibt es grundsätzliche Vorbehalte? Sehen Juristen in Kanzleien und Unternehmen den Anspruch von Kommunikation einerseits und der korrekten Rechtausübung andererseits in einem Spannungsfeld?

Höbel: Zielkonflikte sind tatsächlich an der Tagesordnung. Wer nur die individuellen Ziele seiner Disziplin verfolgt – und sei es mit noch so hoher Kompetenz und nach bestem Wissen und Gewissen – kann sich trotzdem im Ergebnis schädlich verhalten.
Ein Beispiel: Bei einem Produktmangel hält sich der Schadensrechtler am liebsten völlig bedeckt, um bessere Prozessaussichten zu haben. Er scheut jede Äußerung, die nach Schuldanerkenntnis aussieht, wie der Teufel das Weihwasser. Der Kommunikator hingegen meint, mit offenen und fürsorglichen Botschaften die Betroffenen einfangen und so eine streitige Auseinandersetzung schon im Keim ersticken zu können. Wer setzt sich wohl durch?

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Wirtschaftsführer: Warum sollten sich Juristinnen und Juristen mehr mit dem Thema „Kommunikation" beschäftigen?

Höbel: Für Juristen ist ein Mindestmaß an Verständnis für die Mechanismen der vielen unterschiedlichen Kommunikations-Disziplinen unerlässlich. Wie funktionieren die „Qualitäts"-Medien, wie der Boulevard, welche Rolle spielen Stakeholder, wie kann interne Kommunikation in Betrieben Konflikte deeskalieren, warum ist Change-Kommunikation bei M&A, Fusionen, Personalabbau und anderen komplexen Wirtschaftsvorgängen so wichtig?
Leider liegen Missverständnisse und Unverständnis häufig auch an den Multiplikatoren, die ihrerseits oft erschreckend wenig Ahnung von den einfachsten rechtlichen Grundbegriffen haben. Strafrecht, Zivilrecht, Verwaltungsrecht, Instanzen, Berufung, Revision und, und, und … Alles wird wild durcheinandergeworfen. Doch gerade weil das so ist, halte ich es für eine zentrale Aufgabe von Juristen, in ihrem ureigenen Interesse dieses mediale Wissens-Vakuum zu füllen. Kommunikation ist nun mal keine Einbahnstraße.

Wirtschaftsführer: Welche Aspekte sind hierbei von besonderem Interesse?

Höbel: Es sind drei relevante Stichworte: Eigenwerbung, Litigation und Krisenkommunikation.

Wirtschaftsführer: Was können Kanzleien und Unternehmen für die Eigenwerbung tun? Wie entscheidend ist die Fähigkeit, sich gut „verkaufen" zu können? Was hat der „Staranwalt" richtiggemacht?

Höbel: Werbung ist bekanntlich in den engen Grenzen des Standesrechts schwierig. Nur Öffentlichkeitsarbeit in Form von Berichterstattung war immer möglich. Das haben sich vor Jahren als erstes die Strafrechtler zu Nutze gemacht und in geradezu symbiotischer Weise mit Medien kooperiert. Exklusivinformationen gegen eine wohlwollende Berichterstattung – mit Namensnennung versteht sich – ist der Deal. Auf diese Weise schaffen die Medien „ihre" Helden, „ihre" Staranwälte, die ihrerseits wiederum aus dem so gewonnenen Bekanntheitsgrad spektakuläre Mandate für neue Stories generieren.
Inzwischen ist offensive PR-Arbeit in allen Rechtsbereichen angekommen. Zumindest die Großkanzleien haben wie konventionelle Dienstleister Marketing- und Presseabteilungen für die Kommunikation in eigener Sache. Neben der klassischen Markenpflege – etwa durch Newsletter und Events – werden gezielt Einzelpersönlichkeiten mit besonderen Fähigkeiten oder Eigenschaften als „Testimonials" aufgebaut.
Derlei Selbstdarstellung findet dort ihre Grenzen, wo mediales Geltungsbedürfnis des Anwalts dem Mandanten schadet.

Punktlandung in der Südsee: Krisenmanagement und Hochseesegeln haben viele Gemeinsamkeiten.

www.fotolia.com © Gina Sanders

Wirtschaftsführer: Wie kann das Anliegen der Mandanten im Prozess bestmöglich kommuniziert und vertreten werden? Woran fehlt es derzeit am meisten?

Höbel: Die richtige Strategie hängt vom Einzelfall ab. Grundsätzlich verhalten sich operatives und kommunikatives Management wie kommunizierende Röhren. Die Kommunikationsstrategie muss integraler Bestandteil der Prozess-Strategie sein. Das kann von freundlichem Werben um Verständnis bis zum inszenierten Angriff auf die Gegenseite reichen. Der Hauptfehler für unbefriedigende Kommunikationsergebnisse liegt meist darin, dass zu reaktiv gearbeitet wird. Besser ist es, frühzeitig aktiv mit klaren eigenen Botschaften aufzutreten, um für den Mandanten die Deutungshohheit zu sichern.

Wirtschaftsführer: Welche Funktion hat die Krisenkommunikation?

Höbel: Jede Krise beschädigt Vertrauen. Stark vereinfacht ist es die Aufgabe von Krisenkommunikation, Vertrauen zu schaffen, zu stärken oder wiederherzustellen.

Wirtschaftsführer: In welchen Situationen und ab welcher Größenordnung müssen Kommunikationsprofis zum Einsatz kommen?

Höbel: Wann immer Image und Reputation einer Person, Firma oder Organisation in Gefahr sind, ist es sinnvoll, sich neben den operativen Management-Aufgaben auch Gedanken über die Kommunikationsstrategie zu machen. Verantwortungsvoll handelt, wer die Risiken antizipiert und präventiv entsprechende Szenarios vorbereitet.

Wirtschaftsführer: Wie funktioniert Krisenkommunikation in der Praxis?

Höbel: Am einfachsten erkläre ich das anhand eines Beispiels aus meiner jüngeren Beratungspraxis. In einen wirtschaftlich grundsoliden mittelständischen Betrieb für Catering in Kitas, Schulen und Mensen hatte sich eine sogenannte investigative Reporterin eingeschleust. Ihr reißerischer Bericht kam für die Firma aus heiterem Himmel und wirkte verheerend: Von Gammelfleisch, Schimmelgurken und gefährlichen Fischstäbchen war die Rede. Obwohl

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

die Vorwürfe unzutreffend waren, verlor die Firma innerhalb von zwei Tagen die Hälfte ihrer Aufträge, Tendenz weiter fallend. Wenn vermeintlich das Wohl ihrer Kinder in Gefahr ist, prüfen Eltern nicht erst lange den Wahrheitsgehalt einer Veröffentlichung.
Was tun? Aussitzen und hoffen, dass bald Gras über die Sache wächst? Bis dahin wäre der Betrieb pleite. Sich mit klassischen juristischen Mitteln zur Wehr setzen, etwa gegen den Sender klagen? Langwierig und mit wenig Aussicht auf (rechtzeitigen) Erfolg.
Als einziges Rezept bleibt eine kommunikative Doppelstrategie: einerseits die eigene Seriosität und den sauberen und sicheren Betrieb mit chromblitzenden Maschinen und leckeren Lebensmitteln sichtbar machen und gleichzeitig die falschen Behauptungen und manipulierten Fernsehbilder nachvollziehbar entlarven. Zielgruppe ist dabei weniger die breite Öffentlichkeit als die Stakeholder – also die unmittelbaren Ansprechpartner wie Eltern, Einrichtungen, Geschäftspartner, Behörden, Meinungsmacher in den Medien.
Neben einer Fülle operativer Einzelmaßnahmen – die aufzuführen den Rahmen hier sprengen würde – war das Herzstück zum Transport der eigenen Botschaften ein innerhalb eines Tages gedrehter Film, der mit exakt denselben dramaturgischen Mitteln arbeitet wie die Gegenseite. Dieser Spot wurde über Youtube und soziale Medien viral verbreitet. Inhalt unter anderem: die dämliche Reporterin, die nicht mal begriffen hat, was jede Hausfrau weiß – dass nämlich Frischfleisch länger als das Mindesthaltbarkeitsdatum frisch bleibt, wenn es tiefgefroren wird.
Um die bis an die Grenzen des Zulässigen ausgereizten Formulierungen und Bilder des Videos rechtlich abzusichern, haben wir Kommunikatoren Schritt für Schritt eng mit erstklassigen Medienanwälten zusammengearbeitet.
Erhofftes und erzieltes Ergebnis: Die TV-Reporter gerieten aufgrund der überzeugenden Video-Botschaft unter Druck. Zuvor negativ eingestellte Zeitungen, das Web und andere Sender schwenkten um und begannen die Arbeitsweise der Reporterin kritisch zu hinterfragen. Es gab dann eine rasche Einigung mit dem Sender, sowohl unser „böses" Youtube-Video zu löschen, als auch deren „investigativen" Fernsehbeitrag aus der Mediathek zu entfernen. In der Folge konnte ein Großteil der abgesprungenen Kunden zurückgewonnen werden. Heute schreibt die Firma wieder schwarze Zahlen.

Wirtschaftsführer: Im Zusammenhang mit Großschadensereignissen stellt sich oft die Frage nach der Rolle der sogenannten Opferanwälte. Welche Rolle spielen sie?

Höbel: Die Opferanwälte gehören zu den Juristen, die in der Regel begnadete Kommunikatoren sind und auf der Medienklaviatur perfekt spielen. Weil das so ist, haben viele von Ihnen einen hohen Bekanntheitsgrad, der sich wiederum positiv auf deren mediale Glaubwürdigkeit auswirkt. Opferanwälte erringen ihre großen Siege nicht im Gerichtssaal. Ihr Geschäftsmodell ist die Arbeit mit Emotionen.
Besonders gut ist das bei Luftfahrtunfällen zu sehen. Das deutsche Recht kennt nur verhältnismäßig geringe Schmerzensgelder. Wohlwissend, dass eine entsprechende Klage aussichtlos wäre, werden dennoch mitunter absurd hohe Forderungen gestellt, die insbesondere von Boulevardmedien willig und in großer Aufmachung verbreitet werden. Damit erzeugt der Anwalt über das Mitgefühl für die Opfer öffentlichen Druck auf die Unternehmen, die zurecht um ihren Ruf fürchten. Der Boden für einen satten außergerichtlichen Vergleich ist bereitet.

Wirtschaftsführer: Welche Rolle spielen die sozialen Medien im Zeichen „alternativer Fakten" (so *Kellyanne Conways*, Beraterin des US-Präsidenten Donald Trump)? Sie selbst haben die sozialen Medien einmal als „mediale Brandbeschleuniger" bezeichnet. Müssen Juristen in Kanzleien und Unternehmen mit diesen Plattformen leben und umgehen können?

Höbel: Zunächst – eine Lüge ist eine Lüge ist eine Lüge. Egal wie einfallsreich versucht wird, diesen Umstand zu beschönigen. Gelogen wurde schon immer. Und auch erfundene Storys wurden zu jeder Zeit publiziert. Die neue Qualität liegt in ihrer viralen Kraft, also der ungeheuren Geschwindigkeit und der unkontrollierbaren Fläche der Verbreitung. Ein gesendeter Tweet ist nie wieder einzufangen. Ein gesendeter Tweet mit einem böswilligen Gerücht ist existenzgefährdend.
Juristen müssen damit in doppelter Hinsicht umgehen: zum einen als Nutzer oder mögliche Betroffene von viral verbreiteten Inhalten. Zum anderen auch als die Hüter des Rechts mit zahlreichen Berührungspunkten – als Staatsanwälte, Richter, (Fach-)Anwälte, Gesetzgeber oder Verwaltungsjuristen.

Wirtschaftsführer: Sollten Juristen neben dem juristischen Studium zusätzliche Kommunikationskompetenzen erwerben? Was empfehlen Sie?

Höbel: Um die erforderliche Kommunikationskompetenz zu gewinnen oder auszubauen, ist kein eigenständiges Studium erforderlich. Vielmehr reichen berufsbegleitende Aufbaukurse und Seminare. Es gibt auf dem Markt eine Reihe qualifizierter Fachanbieter. Entscheidend ist die mentale Grundhaltung: begreifen, dass ein erstes und auch ein zweites juristisches Staatsexamen noch längst nicht in die Lage versetzen, komplexe rechtliche Sachverhalte zielgruppenspezifisch und auch für Nicht-Juristen auf den Punkt zu vermitteln.

Wirtschaftsführer: Wird die Kunst der Kommunikation und damit der Erwerb entsprechender Kommunikationskompetenzen die Weiterentwicklung der Rechtspflege einmal ähnlich beeinflussen wie die Verbreitung der Grundgedanken der Mediation?

Höbel: Vor gut zehn Jahren war Konfliktbeilegung durch Mediation noch ziemlich exotisch. Heute sind diese Techniken an der Tagesordnung, und ein Großteil der mir bekannten Juristen profitiert mittlerweile von entsprechenden Zusatzqualifikationen. Ich gehe optimistisch davon aus, dass es nicht so lange dauern wird, bis sich Juristen auf breiter Front auch in Sachen Kommunikation weiterentwickeln und weiter qualifizieren.

Wirtschaftsführer: Erfordert die zunehmende Digitalisierung zusätzliche Kommunikationskompetenzen. Besteht ein Zusammenhang?

Höbel: Grundsätzlich müssen wir alle ständig lernen, mit veränderten Informationskanälen zurecht zu kommen. Über lange Zeit waren Printmedien und Radio für die Meinungsbildung ausschlaggebend. In den letzten zwanzig Jahren gewann das Fernsehen die Oberhand. Inzwischen

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

prägen Online-Medien im Internet und Plattformen direkt oder indirekt die öffentliche Meinung. Und noch bevor wir uns endgültig daran gewöhnt haben, ist schon die nächste Stufe der Digitalisierung erreicht: Über Algorithmen gesteuerte Bots kreieren Nachrichten ohne menschliches Zutun. Kommunikationswissenschaftler streiten sich noch, ob es sich nur um neue Verbreitungswege handelt, oder ob durch die Digitalisierung völlig neue Inhalte geschaffen werden – und was dies letztlich für die Gesellschaft bedeutet. Da das Recht stets auch die Gesellschaft widerspiegelt, kann und wird die Digitalisierung der Kommunikation folglich nicht ohne Auswirkungen auf die Juristerei bleiben. Man muss den Trend nicht mögen – aber ihn zu ignorieren oder sich ihm dauerhaft zu verweigern, wird nicht funktionieren.

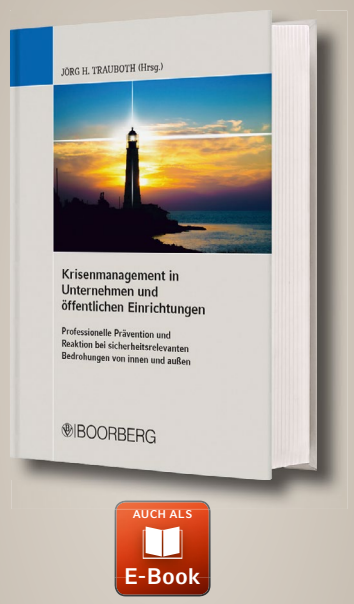
Wirtschaftsführer: Auch privat stellen Sie sich extremen Herausforderungen, Sie sind Hochsee- und Einhand-Weltumsegler. Herausforderung, Krisenbewältigung, Grenzerfahrung: Was bedeuten diese Begriffe für Sie?

Höbel: Die See ist nie dein Feind, aber sie verzeiht keine Fehler. Es ist erschreckend und faszinierend zugleich, mental mit dem Wissen umzugehen, tausende von Meilen auf sich allein gestellt zu sein und ohne die Chance einer Hilfe von außen alle nautischen und technischen Schwierigkeiten mit den sprichwörtlichen „Bordmitteln" in den Griff bekommen zu müssen. Einen mehrtägigen lebensbedrohlichen Orkan heil abgeritten zu haben, ist ein ebenso großartiges Gefühl wie der punktgenaue Landfall auf einem winzigen Südseeatoll nach wochenlangem Törn durch das Nirgendwo des Pazifik.
Sorgfältige Planung und Vorbereitung, situativ schnelle und richtige Entscheidung, Problembewältigung ohne Panik – Krisenmanagement und Hochseesegeln haben viele Gemeinsamkeiten.

Wirtschaftsführer: Herr Höbel, haben Sie ganz herzlichen Dank für das Gespräch!

WEITERE INFORMATIONEN

Peter Höbel (Jahrgang 1955) ist Geschäftsführender Gesellschafter der crisadvice GmbH Unternehmensberatung für Krisenmanagement, die er im Jahr 2000 gründete. Höbel kennt das Krisengeschäft aus allen Perspektiven. Er verbindet Erfahrungen aus den Medien mit denen aus Administration, Politik und Wirtschaft. Vorstände, Geschäftsführer und Kommunikationschefs holen ihn in schwierigen Situationen als ihren persönlichen Coach. Höbel arbeitet unter anderem für das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und die Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz (AKNZ). Er ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen und Mitautor des im Richard Boorberg Verlag erschienenen Werks „Krisenmanagement in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen".
www.crisadvice.com



BOORBERG

Was tun im Krisenfall?

Krisenmanagement in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen
Professionelle Prävention und Reaktion bei sicherheitsrelevanten Bedrohungen von innen und außen
hrsg. von Jörg H. Trauboth, mit Beiträgen von Ralph Eckhardt, Peter Höbel, Arnd-Christian Kulow, Frank Meurer, Jörg H. Trauboth und Frank C. Waldschmidt
2016, 482 Seiten, € 59,80
ISBN 978-3-415-05517-9

Das Praxisbuch beschreibt u.a. die Krisenprävention und das konkrete Managementverhalten bei produktbezogenen Krisen sowie bei Geiselnahme und Entführung im In- und Ausland. Es erläutert die erforderlichen Maßnahmen der Krisenkommunikation und den richtigen Umgang mit den Medien. Das Krisenmanagement in schulischen Ausnahmesituationen sowie in Arztpraxen, Notfallzentren und Krankenhäusern wird eingehend erörtert. Es werden die Strukturen der unternehmerischen und behördlichen Maßnahmen bei einem terroristischen Angriff dargestellt und die Möglichkeiten für den Schutz vor Angriffen aus dem Internet gezeigt.

Dieses einzigartige Kompendium ist durch die Fallbeispiele eine betont praxisorientierte Hilfe für alle Entscheider in Unternehmen, Behörden, medizinischen Einrichtungen und Schulen.

Leseprobe unter
www.boorberg.de/alias/1496315

RICHARD BOORBERG VERLAG
FAX 0711/7385-100 · 089/4361564 TEL 0711/7385-343 · 089/436000-20
BESTELLUNG@BOORBERG.DE WWW.BOORBERG.DE

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Prof. Dr. Dr. Manfred Spitzer

Gehirnforschung für Juristen

„Im Hinblick auf das Recht ändert die Neurowissenschaft nichts oder alles" – so lautete schon vor mehr als zehn Jahren der Titel einer Arbeit zweier Spezialisten zum Thema.[1] Denn es hängt von einigen Vorentscheidungen ab, wie man das Verhältnis dieser beiden Bereiche des Argumentierens und „Produzierens" von Wahrheit – der Jurisprudenz und der Naturwissenschaft – überhaupt beurteilt. Dass es hier interessante Aspekte geben könnte, belegt in jedem Fall die Zunahme der wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema, von denen in den 1990er Jahren jährlich wenige Dutzend, mittlerweile jedoch einige Hundert publiziert werden.[2]

Insbesondere der Aufschwung der sozialen Neurowissenschaft, d. h. der Untersuchung von Phänomenen und Fragestellungen des Sozialen mit neurowissenschaftlichen Methoden, ist hier eine wesentliche treibende Kraft: Vertrauensbildung, Fairness, Bewertung, das Fällen moralischer Urteile und vieles mehr werden längst mit den Methoden der Neurowissenschaft (*Social Neuroscience*[3]) angegangen – mit zum Teil erstaunlichen Ergebnissen und neuen Erkenntnissen! Zudem hat sich herumgesprochen, dass die alten Grabenkämpfe zwischen Natur- und Geisteswissenschaft im 21. Jahrhundert nicht mehr zeitgemäß sind, denn die „Deutungshoheit" über einen Sachverhalt hat in einer aufgeklärten pragmatischen Gesellschaft ganz einfach derjenige, der zur Lösung eines Problems etwas Interessantes, Neues, Wichtiges, Unerwartetes und vor allem Handlungsrelevantes beitragen kann.

Nicht selten sind es dabei die interdisziplinären Ansätze, die neue Einsichten liefern: Beispielhaft sei hier die im Fachblatt *Nature* publizierte Arbeit des Diplom*mathematik*ers Michael Kosfeld vom Züricher Institut für empirische *Wirtschaft*sforschung zu den *sozialpsychologischen* Auswirkungen eines aus der *Gynäkologie* bekannten Hormons: Oxytocin ändert das Vertrauen von Menschen[4]. So ergeben sich in systematischer Hinsicht Überschneidungen zwischen Neurobiologie und Jurisprudenz, die für beide Seiten von Interesse sein können.

Eine umfassende Darstellung des neuen Feldes ist an dieser Stelle aus Platzgründen nicht möglich. Stattdessen sollen im Folgenden einige Erkenntnisse aus der neurobiologischen Grundlagenforschung bis hin zu Anwendungen im Bereich der sozialen Neurowissenschaft diskutiert werden, die für Personen aus dem Bereich der Jurisprudenz relevant sein könnten.

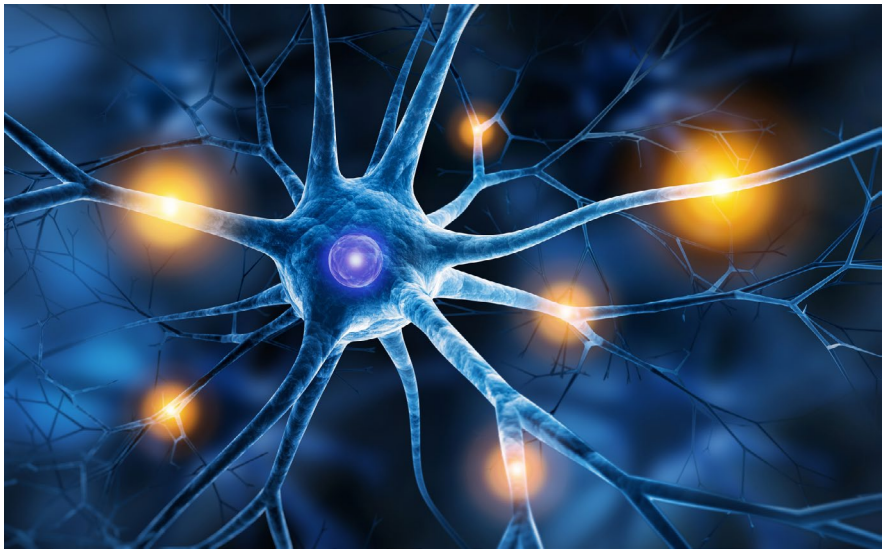
Das Gehirn lernt immer

Lernen findet damit immer statt, wenn im Gehirn bioelektrische Prozesse des Erlebens, Fühlens, Denkens, Bewertens, Entscheidens und Handelns ablaufen und sich *dadurch* das Gehirn ändert. Man spricht von *Neuroplastizität* und meint damit die Veränderung der Verbindungstärke zwischen Nervenzellen an deren Verbindungsstellen, den Synapsen, die immer dann erfolgt, wenn über diese Verbindungen die elektrischen Impulse laufen. Die Anzahl der Verbindungen liegt in der Größenordnung von einer Million Milliarden (10^{15}).

Anhand sehr vieler Erlebnisse werden hierbei in den meisten Fällen *nicht* Einzelheiten gespeichert (wir merken uns nicht jedes Detail im wachen Bewusstsein), sondern allgemeine Regeln und Zusammenhänge, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Einstellungen und Haltungen. Obwohl wir diese Regeln versprachlichen können und dies sogar müssen, wenn wir sie als allgemeine Regeln verstehen und ausdrücken, werden sie nicht sprachlich gelernt. Die Gehirnforschung macht also deutlich, dass und wie das Allgemeine an Beispielen gelernt wird – eben gerade nicht durch das Auswendiglernen von sprachlich kommunizierten Regeln. Ein Mensch lernt auf diese Weise Laufen (eine ganz allgemei-

1 *Greene/Cohen* (2004), For the law, neuroscience changes nothing and everything. Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci 359: 1775–1785.
2 *Leefmann/Levallois/Hildt* (2016), Neuroethics 1995–2012. A bibliometric analysis of the guiding themes of an emerging research field. Front Hum Neurosci 10: 336 (doi: 10.3389/fnhum.2016.00336).
3 Vgl. *Spitzer* (2008), Decade of the mind. Philos Ethics Humanit Med 3:7 und *Spitzer* (2015), Soziale Neurowissenschaft, in: Fink/Rosenzweig (Hrsg), Das soziale Gehirn, S. 15–35. Mentis, Münster.
4 *Kosfeld/Heinrichs/Zak/Fischbacher/Fehr* (2005), Oxytocin increases trust in humans. Nature 435: 673–676.

Eine Nervenzelle in Aktion …



www.fotolia.com © psdesign1

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

ne Fähigkeit zur Fortbewegung auf zwei Beinen, auch über schwieriges Terrain) und Sprechen (d. h. die Verwendung allgemeiner Wörter mit allgemeinen Bedeutungen und die allgemeinen Regeln der Verwendung dieser Wörter zur Bildung komplexer Aussagen). Auch Werte werden auf diese Weise gelernt, d. h. anhand von vielen Beispielen. Das Gehirn erledigt die Verallgemeinerung und das Aufdecken von Regeln von selbst.
Das Lernen und Befolgen der Regeln setzt nicht voraus, dass wir sie explizit kennen. Jeder Sechsjährige spricht nahezu fehlerfrei Deutsch, beherrscht also Wörter und die Regeln von deren Gebrauch, weiß aber nichts von diesen Regeln. Nicht anders ist es beim Handeln: Die wenigsten Menschen wissen, welche allgemeinen Regeln ihren Handlungen zugrunde liegen. Wenn man sie fragt, sprechen sie – sowohl bei Fragen der Grammatik als auch der Ethik – von einem unbestimmten Bauchgefühl, dass dies richtig und jenes falsch sei: „Die Töpfe ist dreckig" oder „A fügt B vollkommen grundlos Schmerzen zu" werden von den meisten Menschen als falsch bewertet, ohne die grammatischen oder ethischen Prinzipien zu kennen.

Das Lernen des Miteinanders

Primaten lebten im Laufe ihrer Evolution in Gruppen zunehmender Größe, für deren reibungsloses Funktionieren *als Gruppe* ganz offensichtlich bestimmte Anpassungsvorgänge im Gehirn sorgten, die Funktionen und Mechanismen von Sozialverhalten betreffen. Zu den wahrscheinlich bekanntesten dieser Mechanismen zählen wahrscheinlich die sogenannten *Spielgelneuronen*, die man korrekter als Imitationsneuronen bezeichnen müsste. Italienische Wissenschaftler beobachteten, dass manche Neuronen, die eigentlich für die Planung und Ausführung komplexer Bewegungen zuständig sind, nicht nur bei dieser Bewegung aktiv sind, sondern auch beim Wahrnehmen der gleichen Bewegung bei einem anderen. Dieser andere ist normalerweise ein anderes Individuum der gleichen Art; entdeckt wurde das Ganze aber bei einem Affen, der nach Weintrauben greifen konnte und der einen Menschen (den Versuchsleiter) sah, wie dieser nach den Trauben griff.
Auch *Emotionen* können von bestimmten Neuronen repräsentiert werden, unabhängig davon, ob sie (subjektiv) bei sich selbst oder (objektiv) bei anderen erlebt werden. Sehe ich beispielsweise, wie mein Partner *Schmerzen* erleidet, dann werden diejenigen Bereiche in meinem Gehirn aktiv, welche für die negative affektive Komponente meiner eigenen Schmerzen zuständig sind[5]. Ganz ähnlich verhält es sich beim *Ekel*, der entweder in mir steckt oder von mir bei einem anderen wahrgenommen wird[6].
Die *Schadenfreude* ist eine soziale Emotion par excellence, und an ihr lässt sich besonders eindrucksvoll verdeutlichen, wie sich ein Phänomen durch die vertiefte neurobiologische Aufklärung seiner Mechanismen besser erschließt. Man spielte zunächst eine Art Vertrauensspiel, bei dem Spieler Nr. 1 einem zweiten Spieler entweder vertrauen kann oder nicht[7]. Vertraut er ihm, dann wird Spieler Nr. 2 dieses Vertrauen entweder rechtfertigen und sich fair verhalten oder er wird dieses Vertrauen missbrauchen. Menschen möchten fair behandelt werden und mögen daher auch faire Mitspieler; unfaire mögen sie nicht. Insgesamt 32 Versuchspersonen (16 Männer und 16 Frauen) lagen nun im Magnetresonanztomographen (MRT) und wurden von einem zweiten Spieler fair behandelt und von einem dritten Spieler unfair. Dann wurde untersucht, wie das Gehirn der Versuchsperson auf Schmerzreize reagiert, die der Versuchsperson selbst oder dem fairen bzw. unfairen Mitspieler zugefügt werden.
Mit Hilfe von Spiegeln konnte die Versuchsperson die rechten Hände der beiden Mitspieler sowie die eigene rechte Hand sehen. Während der gesamten Empathie-Test-Phase gab es jeweils 10 solche Versuchsdurchgänge für die sechs Bedingungen (schmerzhaft versus nicht schmerzhaft, bei den drei Personen). Die beiden Mitspieler waren jeweils vom gleichen Geschlecht wie die Versuchsperson. Nach dem Experiment im Scanner wurden die Versuchspersonen mittels Fragebogen noch zu ihrer Einstellung gegenüber den beiden Mitspielern gefragt; unter anderem danach, wie sie diese mochten und ob sie Rachegefühle ihnen gegenüber hatten.
Die Ergebnisse der Studie waren wie folgt: Zunächst wurde der Befund von 2004 repliziert, dass eigene Schmerzen im Gehirn in einem „Schmerznetzwerk" verarbeitet werden, die ebenfalls aktiviert sind, wenn gesehen wird, wie ein anderer Mensch Schmerzen erlebt. Dies hängt aber davon ab – und das war hier erstmals gezeigt worden –, wie sich der andere Mensch zuvor gegenüber der Versuchsperson verhalten hat: Gegenüber unfairen Mitspielern empfanden die Versuchspersonen weniger Empathie, und entsprechend war ihr Schmerznetzwerk weniger aktiv, wenn sie sahen, dass dem unfairen Mitspieler Schmerzen zugefügt werden. Kurz und pointiert ausgedrückt: Die Schmerzen meines Freundes tun mir mehr weh als die Schmerzen meines Feindes.
Hinzu kommt: Dieser Unterschied war bei Männern deutlicher als bei Frauen. Nahm man die Ergebnisse der nach dem Experiment durchgeführten Befragung hinzu, so zeigte sich: Männer sind sowohl

VITA

Prof. Dr. Dr. Manfred Spitzer studierte in Freiburg Medizin, Psychologie und Philosophie. Nach seiner Promotion in Medizin und Philosophie und seiner Habilitation für das Fach Psychiatrie war er als Oberarzt an der psychiatrischen Universitätsklinik Heidelberg tätig.
Drei Forschungsaufenthalte in den USA an der Harvard University und der University of Oregon prägten das weitere wissenschaftliche Werk von Manfred Spitzer an der Schnittstelle von Neurobiologie, Psychologie und Psychiatrie. Seit 1997 ist Manfred Spitzer Ärztlicher Direktor der Psychiatrischen Universitätsklinik in Ulm. 2004 gründete er das Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen (ZNL), das im Bildungsbereich sowohl Grundlagenforschung betreibt als auch Bildungseinrichtungen evaluiert und sie bei der Weiterentwicklung ihrer pädagogischen Arbeit begleitet. Manfred Spitzer ist Autor zahlreicher Bestseller.

5 *Singer/Seymour/O'Doherty/Kaube/Dolan/Frith* (2004), empathy for pain involves the affective but not sensory components of pain. Science 303: 1157–1162.
6 *Wicker/Keysers/Plailly/Royet/Gallese/Rizzolatti* (2003), Both of us disgusted in my insula: the common neural basis of seeing and feeling disgust. Neuron 40: 655–664.
7 *Singer/Seymour/O'Doherty/Stephan/Dolan/Frith* (2006), Empathic neural responses are modulated by the perceived fairness of others. Nature 439: 466–469.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

rachsüchtiger als auch schadenfreudiger als Frauen. Möglicherweise sind Männer aus dem Grund sensibler, weil es ihnen aufgrund ihrer physischen Statur und größeren Körperkraft eher möglich ist, tatsächliche Bestrafungen vorzunehmen, wie die Autorin der Studie am Ende diskutiert: „… diese Daten könnten auf die besondere Rolle von Männern bei der Aufrechterhaltung von Gerechtigkeit und Bestrafung von Normverletzungen in menschlichen Gesellschaften hinweisen“[8].

Normen und ihre Einhaltung

Eine etwa zur gleichen Zeit publizierte Studie an Affen stützt diese Vermutung[9]. Untersucht wurden die Auswirkungen der An- bzw. Abwesenheit einer Art „Polizei“ auf das Leben in der Gemeinschaft bei den sogenannten Schweinsaffen, einer Art aus der Unterordnung der Altweltaffen. Zunächst wurde eine große Gruppe von 84 Affen für geraume Zeit beobachtet, um die Hierarchie in der Gruppe kennen zu lernen. Es wurde deutlich, dass drei starke männliche Tiere an der Spitze der Gruppenhierarchie standen und bei Konflikten zwischen anderen Gruppenmitgliedern oft Streit schlichteten (ohne zu kämpfen, ihre bloße Anwesenheit genügte). Im Rahmen eines Experiments wurden dann diese drei „Polizisten“ aus der Gruppe entfernt. Dies hatte zur Folge, dass sich das Leben in der Gruppe deutlich änderte: Die Zahl gewalttätiger Auseinandersetzungen zwischen Mitgliedern der Gruppe nahm zu, der Zusammenhalt in der Gruppe dagegen ab: Es bildeten sich Grüppchen (Cliquen), das soziale Netzwerk zerfaserte und gemeinschaftliche Aktivitäten – gegenseitiges Lausen, Miteinander-Spielen und Zusammensitzen – nahmen ab.
Auch bei den Affen muss also die Polizei selbstbewusst auftreten, sodass ihre Autorität nicht angezweifelt wird und damit handgreifliche Auseinandersetzungen erst gar nicht entstehen. Wenn dies aber der Fall ist, dann ist allen Mitgliedern der Gemeinschaft klar, dass Konflikte nicht eskalieren. Wenn wiederum dies der Fall ist, fällt es ihnen leichter, miteinander Umgang zu haben. Sind Interaktionen zwischen den Mitgliedern der Gruppe dadurch erst einmal wahrscheinlicher, werden kooperative Austauschsituationen, soziales Lernen und damit die Voraussetzungen von „Kultur“ überhaupt erst geschaffen. Natürlich überleben auch die Kleinen besser, wenn das Aggressionsniveau der Gruppe insgesamt niedrig gehalten wird.

Das Entstehen von Vertrauen

Vertrauen hält eine Gemeinschaft zusammen, ist sozialer Kitt, der dafür sorgt, dass wir unseren Alltag bewältigen können. Wir vertrauen im Alltag nicht nur anderen Menschen, sondern auch gesellschaftlichen Institutionen bzw. deren Vertretern. Wir vertrauen der Polizei und der Bundeswehr, den Ärzten und den Richtern, nicht aber den Managern und schon gar nicht den Politikern.
Soziologen haben darauf hingewiesen, dass Vertrauen umso wichtiger wird, je komplizierter eine Gemeinschaft ist. Vertrauen reduziert Komplexität, ist soziales Kapital, das in Gesellschaften mehr oder weniger vorhanden ist und das mit Wirtschaftswachstum und mit Lebensqualität in Verbindung gebracht wird. Vertrauen ist, ebenso wie Wahrnehmungen, Gedanken und Gefühle, eine Leistung des Gehirns.
Um die Entstehung von Vertrauen neurobiologisch zu untersuchen, führten jeweils zwei in zwei Scannern *gleichzeitig* liegende Personen miteinander wirtschaftliche Transaktionen aus, bei denen es um Vertrauen ging: Der eine investierte, der andere konnte als Treuhänder einen Teil der Gewinne zurücküberweisen. Oder auch nicht[10].
Geschieht dies wiederholt, entsteht eine Dynamik: Der Investor wird zunächst vorsichtig investieren. Erhält er mehr als investiert zurück, lohnt sich die Investition also für ihn, wird er beim nächsten Mal mehr investieren. Dann wird der Treuhänder auch dazu neigen, entsprechend mehr zurückzuüberweisen, etc. Es kann sich also *gegenseitiges* Vertrauen aufbauen (oder nicht!), und die Analyse des Verhaltens der Versuchspersonen zeigte zunächst, dass sie nach der einfachen Formel *Wie Du mir, so ich Dir* handelten. Die Analyse der Daten aus dem MR ergab Folgendes: Beim Treuhänder zeigte sich in einer einzigen kleinen Gehirnregion signifikante Aktivierung, sofern er dem Investor vertraute. Weitere Analysen zeigten, dass dieser Bereich des Treuhänder-Gehirns zu Anfang des Spiels auf die Investition *reagiert* (d. h. *nach* der Bekanntgabe der Investition aktiv wird), gegen Ende des Spiels jedoch *agiert*, d. h. bereits *vor* der Bekanntgabe der Investition aktiv ist. Mit anderen Worten: Gute Taten und deren verlässliche Vorhersagbarkeit führen zu einer Vorverlegung der Handlungsplanung und nichts anderes *ist* das Entstehen von Vertrauen.

Ausblick

Gerade in unserer postfaktischen Zeit – mit Fake-News, generellem Vertrauensverlust und vielerlei Ängsten, die Zukunft betreffend – ist Aufklärung darüber, wie Menschen fühlen und denken wichtiger denn je! Empirische Studien zur Neurobiologie werte- und handlungsbezogener Denkweisen sind wichtig, um Menschen besser zu verstehen. Gerade das eingangs beispielhaft erwähnte Hormon, das Vertrauensbildung bewirkt (Oxytocin), begründet wiederum aber auch stärkere Vorurteile gegenüber anderen Gruppen. Im Übrigen ist die Wirkung so nachhaltig, dass sie selbst bei Individuen, die in den Krieg ziehen, Vertrauen entstehen lässt[11]. Eine naturwissenschaftlich fundierte, robuste und praxisrelevante Theorie des menschlichen Erlebens und Verhaltens könnte uns helfen, besser miteinander umzugehen, als wir dies bislang taten. Die Umsetzung und Anwendung solcher Erkenntnisse durch Politik und die dritte Gewalt wird viel *translationale Forschung* erfordern[12]. Nur sie gewährleistet, dass grundlagenwissenschaftliche Erkenntnisse in die tägliche Lebenspraxis auch der Rechtsprechung eingehen, die neben allgemeinen Regeln auch immer die Kunst von deren Anwendung voraussetzt.

8 *Singer et al.* (Fn. 7), S. 468.
9 *Flack/Girvan/de Waal/Krakauer* (2006), Policing stabilizes construction of social niches in primates. Nature 439: 426–429.
10 *King-Casas/Tomlin/Cedric/Camerer/Quartz/Montague* (2005), Getting to know you: Reputation and trust in a two-person economic exchange. Science 308: 78–83; *Kohler/Keysers/Umiltà/Fogassi/Gallese/Rizzolatti* (2002), Hearing sounds, understanding actions: action representation in mirror neurons. Science 297: 846–848.
11 *Samuni/Preis/Mundry/Deschner/Crockford/Wittig* (2017), Oxytocin reactivity during intergroup conflict in wild chimpanzees. PNAS 114: 268–273.
12 *Spitzer* (2002), Lernen: Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Spektrum Akademischer Verlag, Heidelberg.

Prof. Dr. Dr. Manfred Spitzer,
Universitätsklinikum Ulm,
Klinik für Psychiatrie und
Psychotherapie III
Kontakt: Julia.Ferreau@
uniklinik-ulm.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Dr. Susanne Schmittat/Prof. Dr. Birte Englich

Juristen sind auch nur Menschen – Einflüsse psychologischer Mechanismen auf die juristische Entscheidungsfindung

Gerade von juristischen Entscheidungen wird erwartet, dass durch sorgfältiges Abwägen aller vorhandenen Informationen ein unvoreingenommenes und gerechtes Urteil zustande kommt. Allerdings können vielfältige psychologische Mechanismen, die in den unterschiedlichsten professionellen Entscheidungsfeldern eine Rolle spielen, auch richterliche Urteile systematisch verzerren. Kenntnis über diese Verzerrungen, Motivation und die richtigen Fähigkeiten sind für eine Urteilskorrektur erforderlich.

„Recht ist, was der Richter zum Frühstück gegessen hat" – so betitelte die Sächsische Zeitung einen Artikel über die Forschungsergebnisse von *Danziger und Kollegen*.[1] Tatsächlich zeigten diese Forscher, wie sehr richterliche Urteile von Tageszeit und Pausen abhängig sind. Dafür wurden reale Entscheidungen über Bewährungsanträge von acht israelischen Richtern und Richterinnen über einen Zeitraum von zehn Monaten beobachtet und ausgewertet – im Durchschnitt 22 Bewährungsanträge pro Tag.
Die Ergebnisse zeigten, dass morgens, nach der ersten Pause, und nach dem Mittagessen 65 % der Anträge zugunsten des Antragstellers entschieden wurden. Kurz vor einer Pause sank die Prozentzahl der positiv entschiedenen Anträge auf fast null Prozent, d. h. fast alle Anträge wurden am Ende einer Arbeitsphase abgelehnt.
Diese Tendenz zeigte sich bei allen beobachteten Richtern und Richterinnen und wurde nicht von fallspezifischen Informationen beeinflusst.
Auch wenn unklar bleibt, ob die Nahrungsaufnahme in der Pause, die Ruhe, oder möglicherweise eine verbesserte Stimmung infolge einer Pause die ausschlaggebende Veränderung herbeiführte, so zeigt diese Studie dennoch sehr eindrucksvoll das Ausmaß sogenannter *extra-legaler* Faktoren auf die juristische Entscheidungsfindung. Neben den *legalen* Kriterien sollten diese *extra-legalen* Faktoren aufgrund von gesetzlichen oder ethischen Prinzipien eigentlich keinen Einfluss haben, denn sie basieren häufig auf Vorurteilen und können zu systematischen Urteilsverzerrungen führen.[2]
Einer rein objektiven Betrachtung und Bewertung von Fakten stehen psychologische Prozessen manchmal im Wege. Zum Beispiel bevorzugen Menschen im Allgemeinen eher bestätigende Informationen. Demnach werden Argumente, die eine bereits bestehende Meinung oder Entscheidung weiter bekräftigen, bewusster wahrgenommen und positiver bewertet, als widersprüchliche Argumente.
Intuitionen oder auch vorläufige Entscheidungen, die nach der ersten Betrachtung der Akte geformt werden, erschweren so die objektive Betrachtung späterer Informationen.
Diese Tendenz wird auch *positives Hypothesentesten* genannt und beschreibt, dass der Mensch Hypothesen viel lieber bestätigt, als sie zu widerlegen.[3] Denn eine Hypothese zu widerlegen bedeutet deutlich mehr Anstrengung. Es werden mehr kognitive Kapazitäten benötigt, und meistens ist das Prüfen von alternativen Hypothesen mit einem höheren Zeitaufwand verbunden.

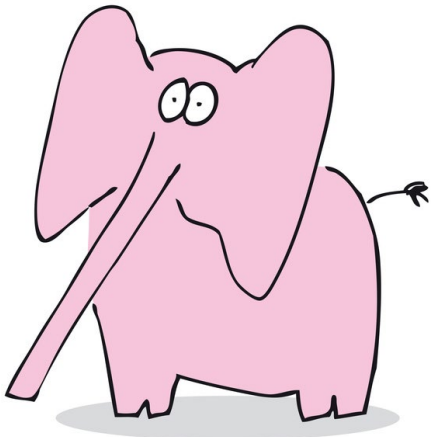
Psychologische Prinzipien der Informationsverarbeitung können die juristische Entscheidungsfindung unbewusst lenken.

Im Gegensatz dazu ist eine konfirmatorische Informationsverarbeitung der einfachere Weg. Dies könnte auch die Entscheidungstendenz der eben genannten israelischen Richter und Richterinnen erklären. Am Ende einer Arbeitsphase und kurz bevor die rettende Pause anfängt, sind nicht mehr viele kognitive Ressourcen vorhanden, denn man ist müde und hungrig. Die Ausgangshypothese – der Status quo – wird dann eher beibehalten: Der Antrag auf Bewährung wird abgelehnt.

Die Macht der ersten Zahl

Extra-legale Faktoren fördern in solchen Situationen die Anwendung von *Urteilsheuristiken.* Eine Urteilsheuristik ist eine mentale Abkürzung, eine Art Daumenregel, die meist unbewusst angewandt wird, um bei der Entscheidungsfindung mentale Ressourcen zu sparen und schnell ein Urteil fällen zu können. Insbesondere

Bitte nicht an einen rosa Elefanten denken!



www.fotolia.com © megustadesign

1 *Danziger/Levav/ Avnaim-Pesso*, Extraneous factors in judicial decisions. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 108(17), 6889–92.
2 *Oswald* (2014). Strafrichterliche Urteilsbildung. In: Bliesener/Lösel/Köhnken (Eds.), Lehrbuch der Rechtspsychologie (pp. 244–260). Bern: Huber.
3 *Schmittat/Englich* (2016). If you judge, investigate! Responsibility reduces confirmatory information processing in legal experts. Psychology, Public Policy, and Law, 22(4).

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

wenn die Informationslage komplex, undurchsichtig oder sogar widersprüchlich ist, helfen Heuristiken bei der Entscheidungsfindung. Ein prominentes Beispiel für eine Urteilsheuristik ist der Ankereffekt. Hier werden Schätzungen durch Zahlen, die im Raum stehen, beeinflusst. In einer der ersten Studien zu diesem Effekt fragten die Forscher *Tversky* und *Kahnemann* ihre Probanden zunächst, ob der Anteil afrikanischer Staaten in der UN höher oder niedriger als 10 % sei.[4] Danach wurden sie nach ihrer Schätzung gefragt. Die Probanden gaben im Durchschnitt 25 % als Antwort. Wenn hingegen gefragt wurde, ob der Anteil höher oder niedriger als 65 % sei, schätzten die Probanden, dass der Anteil afrikanischer Staaten bei 45 % liege. Die Schätzung lag hier also deutlich höher.
Ein erster Vergleichswert setzt somit einen Anker und beeinflusst nachfolgende Denkprozesse. Clou dieser Studie war, dass die Probanden vorher ein Glücksrad drehten, über das sie diesen Vergleichswert (10 oder 45) selbst bestimmten. Den Probanden war also vollkommen bewusst, dass diese Zahl zufällig entstanden war. Dennoch wurden sie von dem Anker beeinflusst.
Birte Englich zeigte zusammen mit Kollegen, dass der Ankereffekt auch für juristische Entscheidungen gilt. Vielfach konnten sie belegen, dass Rechtsreferendare wie auch erfahrene Richter und Richterinnen ihre Urteile an das zuvor geforderte Strafmaß des Staatsanwaltes anpassten. Dies geschah selbst dann, wenn das geforderte Strafmaß angeblich von einem Informatikstudenten erdacht war, von einem Journalisten vorgeschlagen wurde oder von den Probanden eigenhändig erwürfelt wurde! Der Ankereffekt ist demnach sehr robust und macht auch vor juristischen Experten keinen Halt.[5]

www.fotolia.com © huci

Der Ankereffekt: Denkprozesse orientieren sich unbewusst an vorhandenen Haltepunkten.

Stereotype: Schnell, aber manchmal riskant

Auch Stereotype können auf extra-legale Weise das Urteil verzerren. Zum Beispiel wirkt sich die Attraktivität eines Angeklagten positiv auf das Urteil aus, und attraktive Angeklagte bekommen weniger harte Strafen als unattraktive Angeklagte.
Dieser positive Effekt von Attraktivität lässt sich mit dem sogenannten *Halo-Effect* erklären, denn äußerliche Schönheit wird häufig mit einem guten Charakter und sozialer Kompetenz in Verbindung gebracht.
Die Forschung von *Sigall* und *Ostrove*[6] hat allerdings auch gezeigt, dass bei bestimmten Straftaten, wie zum Beispiel Betrug, dieser Vorteil für attraktive Angeklagte nicht mehr existiert. Denn hier wird angenommen, dass sie ihre Attraktivität gezielt eingesetzt haben könnten.
Die ethnische Herkunft oder der sozioökonomische Status des Angeklagten wirken hingegen vorwiegend negativ. In den USA ist das Thema der Ungleichbehandlung von Afro-Amerikanern – beispielweise bei Polizeikontrollen – wieder brandaktuell und zeigt, wie sehr Vorurteile die Interpretation von ambiguen Situationen lenken: Zieht die Person eine Waffe aus der Tasche oder vielleicht nur das Handy?
Reaktionszeiten machen deutlich, dass die Assoziation zwischen Afro-Amerikaner und Waffe viel stärker ist als die Assoziation zwischen Afro-Amerikaner und einem ungefährlichen Gegenstand.[7]
Die Vorurteile sitzen in der Bevölkerung so tief, dass in einer Studie von *Blair und Kollegen* gezeigt werden konnte, dass bereits afrozentrische Gesichtszüge zu einer härteren Strafe führen; dies unabhängig von dem ethnischen Hintergrund und der Hautfarbe des Angeklagten.[8] Ein niedriger sozioökonomischer Status hat einen ähnlich negativen Effekt auf die juristische Urteilsbildung.[9]

Das menschliche Gedächtnis ist keine Festplatte

Es gibt immer wieder Informationen, die man bei einer juristischen Entscheidung nicht berücksichtigen oder verwerten darf. Vorstrafen des Angeklagten sollten zum Beispiel nicht das Schuldurteil beeinflussen, sondern nur bei der Strafzumessung beachtet werden.
Dieser juristische Ansatz zielt darauf, dem Angeklagten ein faires und unvoreingenommenes Verfahren zu ermöglichen. Jedoch ist es aus psychologischer Sicht unmöglich, bereits erhaltene Informationen vollständig zu ignorieren. Das menschliche Gedächtnis kann nicht mit der Festplatte eines Computers verglichen werden, bei der Informationen beliebig hinzugefügt, gelöscht oder vorübergehend versteckt werden können.

4 *Tversky/Kahneman* (1974), Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. Judgment and Decision Making: An Interdisciplinary Reader, 185(4157), 1124–1131.
5 *Englich/Mussweiler*, Sentencing Under Uncertainty: Anchoring Effects in the Courtroom. Journal of Applied Social Psychology, 31(7), 1535–1551. *Englich/Mussweiler/Strack*, Playing Dice With Criminal Sentences: The Influence of Irrelevant Anchors on Experts' Judicial Decision Making. Personality and Social Psychology Bulletin, 32(2), 188–200.
6 *Sigall/Ostrove*, Beautiful but dangerous: Effects of offender attractiveness and nature of the crime on juridic judgment. Journal of Personality and Social Psychology, 31(3), 410–414.
7 *Correll/ Park/Judd/Wittenbrink*, The police officer's dilemma: Using ethnicity to disambiguate potentially threatening individuals. Journal of Personality and Social Psychology, 83(6), 1314–1329.
8 *Blair/Judd/Chapleau* (2004), The influence of Afrocentric facial features in criminal sentencing. Psychological Science, 15(10), 674–679.
9 *Hagan/Parker*, White-collar crime and punishment: The class structure and legal sanctioning of securities violations. American Sociological Review, 50(3), 302–316.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Wurden Informationen einmal wahrgenommen und verarbeitet, beeinflussen sie auch die bereits abgespeicherten Informationen.[10] Wenn ein Teil dieses Gesamtbildes nun „gelöscht" oder auch als ungültig oder falsch bezeichnet wird, hatte es bereits ausreichend Einfluss, um trotzdem eine Wirkung zu haben. Die Intention, diese nicht zu benutzen, bleibt somit erfolglos. Selbst erfahrene Richter und Richterinnen konnten in einer Studie von *Wistrich* und Kollegen unzulässige Informationen nicht ignorieren und ließen sie in ihre Urteile einfließen.[11] Die Aufforderung, etwas nicht zu beachten, kann ironischerweise sogar den gegenteiligen Effekt haben.[12] Dies ist vergleichbar mit der Aufforderung, nicht an einen rosa Elefanten zu denken – es wird Ihnen wahrscheinlich nicht gelingen.

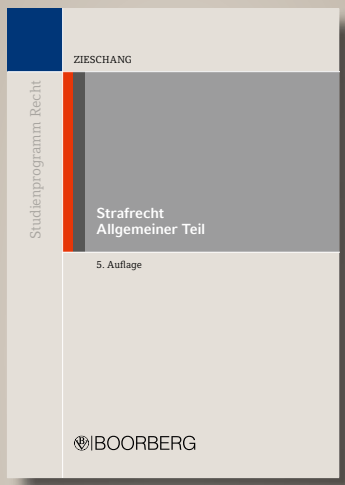
Korrekturmöglichkeiten

Da Urteilsverzerrungen durch unbewusste psychologische Prozesse entstehen können, sollten Juristen über ihre Existenz und Wirkungsweise informiert sein, damit sie gezielt dagegen agieren können. Denn Einsicht bzw. das Wissen über diese Einflüsse ist auch hier der erste Schritt zur Besserung. Weitere Voraussetzungen für die Korrektur sind Motivation sowie die Fähigkeit, ein Urteil zu korrigieren.
Hierbei können verschiedene gezielte Korrekturstrategien angewandt werden. Um zum Beispiel dem Ankereffekt entgegenzuwirken, sollten gezielt Argumente generiert werden, die dem genannten Anker widersprechen. Wichtig ist hierbei die Eigeninitiative, denn selbst-generierte Argumente wirken viel stärker als von der Gegenseite präsentierte Argumente.
Eine unabhängige Person zu befragen, die mit bestimmten extra-legalen Faktoren nicht in Berührung gekommen ist, ist eine weitere Strategie. Ebenfalls sollten Entscheider sich stets bemühen, ihre vorläufige Entscheidung so weit es geht hinauszuzögern – um nicht zu früh in eine konfirmatorische Informationsverarbeitung zu verfallen.

Dr. Susanne M. Schmittat,
Universitätsassistentin,
Strafrecht und Rechtspsychologie,
Universität Linz
susanne.schmittat@jku.at
www.jku.at/strafrecht

Prof. Dr. Birte Englich,
Professorin für Angewandte Sozialpsychologie und Entscheidungsforschung,
Universität Köln
birte.englich@uni-koeln.de

10 *Simon* (2004), A Third View of the Black Box: Cognitive Coherence in Legal Decision Making Cognitive Coherence in Legal Decision Making. University of Chicago Law Review, 71(2), 511–586.
11 *Wistrich/ Guthrie/Rachlinski* (2005), Can Judges Ignore Inadmissible Information? The Difficulty of Deliberately Disregarding. University of Pennsylvania Law Review, 153(4), 1251–1345.
12 *Lieberman/Arndt* (2000), Understanding the limits of limiting instructions: Social psychological explanations for the failures of instructions to disregard pretrial publicity and other inadmissible evidence. Psychology, Public Policy, and Law, 6(3), 677–711.



Neuauflage für Studium und Prüfung.

Strafrecht Allgemeiner Teil
von Professor Dr. Frank Zieschang, Universität Würzburg
2017, 5., aktualisierte Auflage, 220 Seiten, DIN A4, € 25,50
Reihe »Studienprogramm Recht«
ISBN 978-3-415-05972-6

Auch in der 5. Auflage wird der examensrelevante Stoff des Allgemeinen Teils des Strafrechts prägnant und in sehr gut verständlicher Form dargestellt. Kontrovers diskutierte Probleme bereitet der Autor unter Berücksichtigung des Meinungsstands in Rechtsprechung und Schrifttum übersichtlich auf, sodass der Leser sich gut über die jeweils vertretenen Ansichten informieren kann. Zudem veranschaulichen zahlreiche Beispielsfälle die maßgeblichen Aspekte.

Vielfache Hinweise zu Gutachtentechnik, Fallbearbeitung und Prüfungsaufbau erleichtern nicht zuletzt das Anfertigen strafrechtlicher Übungsarbeiten. Die jeweils relevanten Fragestellungen sind eingebettet in Fallprüfungen, sodass aufgrund eines klar strukturierten Aufbaus gleichzeitig deutlich wird, an welcher Stelle im Prüfungsaufbau das entsprechende Problem zu behandeln ist.

BOORBERG

RICHARD BOORBERG VERLAG
FAX 0711/7385-100 · 089/4361564 TEL 0711/7385-343 · 089/436000-20
BESTELLUNG@BOORBERG.DE WWW.BOORBERG.DE

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Prof. Dr. Niclas Schaper

Kompetenzorientierung im rechtswissenschaftlichen Studium

Das rechtswissenschaftliche Studium steht aus den verschiedensten Gründen unter Reformierungsdruck. Unter anderem hat der Wissenschaftsrat[1] eine fundierte Analyse der Studiensituation im Fach vorgelegt. In diesem Zusammenhang wird nicht nur beklagt, dass die Betreuungsrelationen in den Rechtwissenschaften ungünstig sind und ein hoher Prozentsatz der Studierenden privatwirtschaftliche Repetitorien in Anspruch nimmt, um sich auf die erste Staatsprüfung vorzubereiten. Reformbedarf ergibt sich auch im Hinblick auf die inhaltliche und didaktische Ausgestaltung der rechtswissenschaftlichen Studiengänge. Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass die Orientierung des Studiums am Leitbild des Richterberufs zu einseitig ist. Diese Ausrichtung wird den Bedarfen einer zunehmenden Ausdifferenzierung der rechtswissenschaftlichen Tätigkeitsfelder nicht gerecht.

Neue Lehrformate von besonderer Bedeutung

Weiterhin ist das rechtswissenschaftliche Studium zu einseitig auf die Vermittlung positiven Norm- und Applikationswissens und den didaktischen Typus der Falllösung ausgerichtet, was gleichzeitig mit einer enormen Stofffülle im Studium verbunden ist. Dies führt u. a. zu einer Vernachlässigung der wissenschaftlichen Reflexion von rechtswissenschaftlichen Grundlagen und Kontextwissen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt darüber hinaus, die Vermittlung der Grundlagenfächer zu überdenken und verstärkt in den Fortgang des Studiums zu integrieren und nicht nur zu Beginn des Studiums „abzuhaken". Die im Rahmen der Grundlagenfächer (Rechtsgeschichte, Rechtssoziologie und Rechtsphilosophie) vermittelte Reflexion des Norm- und Applikationswissens und seiner dogmatischen Systematisierung sollte sich durch das gesamte Studium ziehen, um eine wissenschaftlich fundierte Reflexionskompetenz und Kritikfähigkeit auszubilden. Auch die Formate des rechtswissenschaftlichen Studiums seien zu sehr auf Vorlesungen ausgerichtet. Seminare, Übungen, Kleingruppenarbeit und Projekte stellen eher die Ausnahme dar. Solche stärker auf Vertiefung und Interaktion angelegten Lehrformate sind jedoch in hohem Maße bedeutsam, um Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens, selbstständiges und kritisches Denken, aber auch mündliche wie schriftliche Argumentationsfähigkeit sowie das systematische Zusammenarbeiten mit anderen einzuüben und zu fördern.
Die Hinweise des Wissenschaftsrats zur Reform des rechtswissenschaftlichen Studiums sind für sich genommen schon wegweisend. Zur Umsetzung der beschriebenen Empfehlungen sollte allerdings – in Anlehnung an Reformansätze in anderen Studiengängen – ergänzend eine verstärkte kompetenzorientierte Herangehensweise verfolgt werden. Dieser Ansatz kann helfen, die Defizite in dem jeweils lokalen Studiumskontext detaillierter zu analysieren und wirkungsvolle Lösungsansätze zur konkreten Umstrukturierung und Gestaltung rechtswissenschaftlicher Studiengänge und Lehre zu entwickeln.

Welche Kompetenzen sind zu entwickeln?

Die Forderung nach Kompetenzorientierung von Studium und Lehre verweist insbesondere auf die Frage, welche Bildungs- und Qualifikationsziele mit einem Hochschulstudium verfolgt, d. h. welche Kompetenzen entwickelt und gefördert werden sollen. Das Hochschulrahmengesetz verweist hierzu auf vier grundlegende Kategorien: Bildungs- und Qualifikationsziele (1) der Befähigung zur Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden, (2) der Befähigung zur Ausübung einer qualifizierten Berufstätigkeit, (3) der Befähigung zum zivilgesellschaftlichen Engagement und (4) der Persönlichkeitsentwicklung, die sich in entsprechenden Kompetenzen äußern. Die Forderung, Studium und Lehre kompetenzorientiert zu gestalten, beinhaltet zum einen, dass nicht nur Kenntnisse in diesen vier Kategorien, sondern auch Befähigungen zum Handeln in entsprechenden Anforderungssituationen zu entwickeln sind, und zum anderen, dass jeder der vier Kompetenzbereiche bei der Studiengangentwicklung in angemessener Weise berücksichtigt wird.
Um eine entsprechende Kompetenzorientierung umzusetzen, reicht es allerdings nicht, nur bei der Studiengangkonzeption kompetenzorientierte Lernziele festzulegen. Vielmehr müssen zentrale weitere Elemente der Curriculum- und Lehr-/Lerngestaltung auf dieses Ziel, Kompetenzen im Studium zu entwickeln und wirkungsvoll zu fördern, ausgerichtet werden. Dies betrifft u. a. die Lehr-/Lerngestaltung, die Formen des Prüfens, die Begleitung des Kompetenzerwerbs im Studium, die Veränderung der Lehrhaltungen und -praktiken der Lehrenden und die Gestaltung der Evaluations- und Qualitätssicherungsverfahren[2]. Im Folgenden wird auf ausgewählte Aspekte einer kompetenzorientierten Studiengangentwicklung sowie Lehr-/Lern- und Prüfungsgestaltung eingegangen.

Einseitiges Leitbild der Profession

Die Rechtswissenschaft versteht sich wie z. B. die Medizin als eine Fakultät, die ihre Absolventen auf eine definierte Profession hin ausbildet. Im Vordergrund steht allerdings ein relativ einseitiges Leitbild der Profession: die Befähigung zum Richteramt. Allein von diesem Leitbild in der Ausbildung auszugehen, reicht jedoch nicht. Vielmehr sollten in verschiedenen Schritten sowohl normati-

1 Wissenschaftsrat (2012). Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland. Situation, Analysen, Empfehlungen. Drs. 2558-12, Köln.
2 Siehe hierzu ausführlich *Schaper* (2012), Fachgutachten zur Kompetenzorientierung in Studium und Lehre. Bonn: nexus – Hochschulrektorenkonferenz.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

www.fotolia.com © nmann77

Dauerbaustelle Reform: die juristische Ausbildung am Scheideweg.

ve Aspekte (Rahmenvorgaben, Leitbilder) als auch die tatsächlichen Aufgaben und Einsatzfelder von Juristen – wenn möglich mithilfe empirischer Zugänge (z. B. in Interviews mit erfahrenen Stelleninhabern) – analysiert werden. Erst auf dieser Grundlage ergibt sich ein hinreichend umfassendes und differenziertes Bild, auf welche Anforderungen die zukünftigen Absolventen vorzubereiten sind. Anhand solcher Anforderungs- und Profilanalysen dürfte deutlich werden, in welche juristischen Einsatzfelder die Absolventen schwerpunktmäßig münden und welche Wissens- und Fähigkeitsanforderungen damit jeweils verbunden sind. Vor dem Hintergrund solcher Analysen lassen sich somit präziser und differenzierter Qualifikationsprofile ableiten, die gemäß dem Ansatz der Kompetenzorientierung zentraler Ausgangspunkt für die curriculare Planung und Ausgestaltung eines Studiengangs sein sollten.

Der Wissenschaftsrat beklagt darüber hinaus, dass das rechtswissenschaftliche Studium zu stofflastig ist und die Vermittlung wissenschaftlicher Arbeitstechniken sowie wissenschaftlicher Reflexions- und Kritikfähigkeit zu kurz kommt. Zu diesem Bereich sind somit ebenfalls Kompetenzziele zu formulieren. Entscheidend ist hierbei allerdings, dass die Formate der Vermittlung verändert werden. Kompetenzorientiertes Lernen beinhaltet, dass eine aktive sowie handlungs- und problemorientierte Auseinandersetzung mit den wissenschaftlichen Lehr-/Lerninhalten ermöglicht und gefördert wird. Die wissenschaftliche, aber auch anwendungsbezogene Auseinandersetzung mit den Inhalten eines rechtswissenschaftlichen Studiums sollte daher nicht nur lehrend vermittelt werden, sondern die Studierenden sollten in Seminaren und Übungen in anspruchsvolle wissenschaftliche Aufgaben und Anforderungen involviert werden. Je nach Thematik und Kompetenzziel sind hierzu selbstständige und in Kleingruppenarbeit durchzuführende themen- und problemorientierte Recherchen, Ausarbeitungen und diskursive Präsentationen zu initiieren. Aber auch die Bearbeitung komplexer Rechtsfälle aus unterschiedlichen wissenschaftlichen und anwendungsbezogenen Perspektiven z. B. in projektartiger Form oder in Form sog. „Moot Courts“ oder „Legal Clinics“ können in diesem Zusammenhang den Erwerb entsprechender Kompetenzen wirkungsvoll fördern und anleiten.

Kompetenzorientierung mit entsprechenden Prüfungsformen

Eine effektive Kompetenzorientierung des Studiums erfordert allerdings nicht nur kompetenzorientierte Lern-, sondern auch Prüfungsformen. Prüfungen sind bedeutsame Elemente von Bildungsprozessen und besitzen daher eine zentrale Steuerungsfunktion für den Lernprozess; d. h. auf das Bestehen der Prüfung oder den Erhalt von Feedback ist immer ein hoher Anteil von Lernaktivitäten gerichtet. Prüfungssituationen sind daher angemessen in den Lernkontext einzubetten, so dass dieselben Hinweise und Anreize von der Prüfungssituation bzw. den Prüfungsanforderungen ausgehen wie von den Lernzielen und der darauf bezogenen Lehr-/Lerngestaltung. Entscheidend ist somit, dass auch die Prüfungs- und Rückmeldeformate im Studium und in den Lehrveranstaltungen den Kompetenzaspekten und Anforderungsniveaus der Lernziele entsprechen, da ansonsten die Lernaktivitäten trotz einer adäquaten Lehr-/Lerngestaltung nicht auf das Outcome-Level, sondern auf das Prüfformat-Level ausgerichtet werden[3].

Die Prinzipien und Systematiken einer kompetenzorientierten Studiums- und Lehrgestaltung sind allerdings auch an Voraussetzungen gebunden und keine Wunderwerkzeuge zur Reformierung von Studiengängen. Damit die Umsetzung gelingt, sollten die Studiengangverantwortlichen und Lehrenden in der Nutzung dieser Didaktik und Methoden geschult werden. Außerdem sollte eine kompetenzorientierte Lehr-/Lernkultur als wesentliche Rahmenbedingung für das Gelingen entsprechender Reformbemühungen und eines entsprechenden Ansatzes entwickelt und gefördert werden. Sofern entsprechende Voraussetzungen und Rahmenbedingungen aufgebaut werden, kann das Lehren und Lernen in einem Studiengang wirkungsvoll verändert und auf eine ganzheitlichere Kompetenzentwicklung sowie wissenschaftliche und professionelle Befähigung ausgerichtet werden, wie Evaluationsstudien in anderen Fächern zeigen.

3 Siehe hierzu ausführlich *Schaper/Hilkenmeier* (2013). Umsetzungshilfen für kompetenzorientiertes Prüfen. Bonn: nexus – Hochschulrektorenkonferenz.

Prof. Dr. Niclas Schaper,
Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie,
Institut für Humanwissenschaften, Fakultät für Kulturwissenschaften,
Universität Paderborn
niclas.schaper@upb.de
http://www.uni-paderborn.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Dr. h. c. Stefan Kaufmann

Schlüsselqualifikationen für Juristen – Muss das denn sein?

Einstieg in das Thema*

In den Sozialwissenschaften (etwa Psychologie, Anthropologie, Soziologie, Politikwissenschaft usw.) ist man sich einig, dass sich berufliche Handlungskompetenz auf drei Säulen stützt (siehe Abb. 1). Da ist zunächst die Fachkompetenz und die meisten würden ohne weiteres die Hand dafür ins Feuer legen, dass sie die mit Abstand wichtigste Kompetenz für beruflichen Erfolg ist. Die zweite Säule kann mit Methodenkompetenz bezeichnet werden. Das ist die Fähigkeit, fachliche Probleme mit den in der jeweiligen Disziplin vorhandenen Methoden zu lösen. In der Rechtswissenschaft gehört dazu u. a. die Kenntnis der Regeln, nach denen ein Sachverhalt unter Rechtsnormen subsumiert wird. Und schließlich beruht die berufliche Handlungskompetenz auf der Sozialen Kompetenz.

Alle drei Säulen ruhen auf Fundamenten, die wir Schlüsselqualifikationen nennen können. Das sind Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften, die zum Erwerb und zur Festigung der drei Säulen von Bedeutung sind. Die unterschiedliche Größe der Fundamente im Bild soll aufzeigen, wie stark die Schlüsselqualifikationen die drei Kompetenzbereiche beeinflussen.[1] Die Ausdrücke Schlüsselqualifikationen (zukünftig nur noch SQ) und – weitgehend synonym eingesetzt – Schlüsselkompetenz werden erstmals in den frühen 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts gesichtet.[2] Ihr Pendant im angloamerikanischen Raum sind die sog. soft skills, ein Begriff, der wohl erstmals in einer US-amerikanischen Trainingsanweisung für das Militär aus dem Jahre 1972 auftaucht.[3]

Die gesetzliche Grundlage

Nur knapp drei Jahrzehnte später, nämlich im Jahr 2003, hat auch der für die Juristenausbildung zuständige Rahmengesetzgeber, also der Bund, die Schlüsselqualifikationen für sich entdeckt und es für notwendig befunden, diese – irgendwie – zum Gegenstand der juristischen Ausbildung zu erheben. Wie man die Befähigung zum Richteramt erwirbt, regelt der zweite Abschnitt des Deutschen Richtergesetzes. Eine der dortigen Bestimmungen, der § 5a Abs. 3 Satz 1 DRiG, lautete bis zum 30. 06. 2003:

Die Inhalte des Studiums berücksichtigen die rechtsprechende, verwaltende und rechtsberatende Praxis.

Mit Geltungskraft seit dem 1. Juli 2003 heißt es dort:

Die Inhalte des Studiums berücksichtigen die rechtsprechende, verwaltende und rechtsberatende Praxis einschließlich der hierfür erforderlichen Schlüsselqualifikationen …

Diese neue Bestimmung ist vor allem bei älteren Juristen weitgehend unbekannt. Wenn ich sie auf Seminaren und Vorträgen vorstelle, ernte ich immer wieder Überraschung – auch heute noch!

Gesetzeskritik

Auch wenn man nach Lektüre der Gesetzesbegründung – dazu noch später – zur Annahme gelangen könnte, dass sich das Pronominaladverb „hierfür" nur auf die rechtsberatende Praxis bezieht, dürfte der Gesetzgeber doch auch die beiden zuvor genannten Bereiche (Rechtsprechung und Verwaltung) im Blick gehabt haben. Denn selbstverständlich werden SQ auch von Justiz- und Verwaltungsjuristen benötigt.

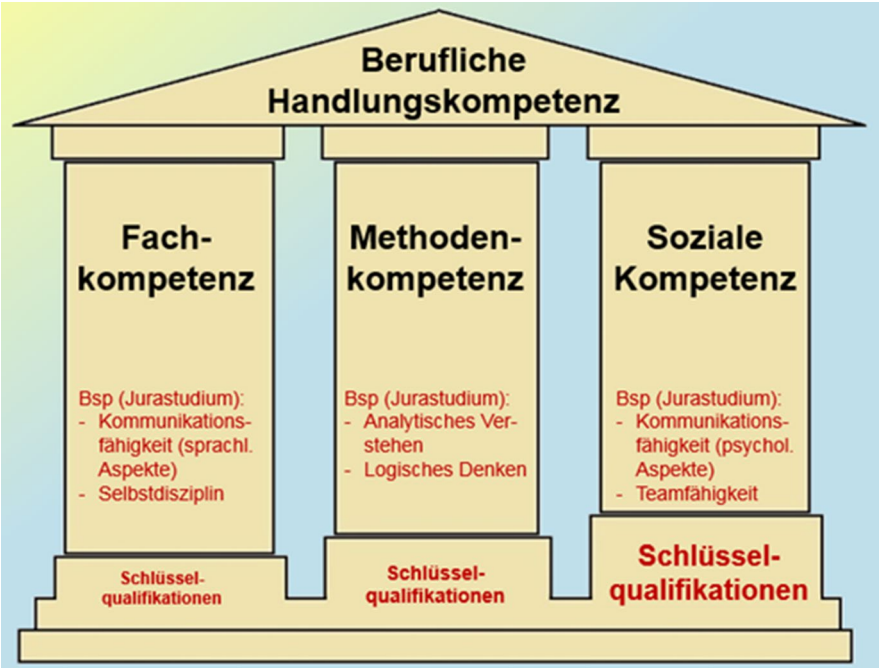
* Der Beitrag entspricht in wesentlichen Teilen dem Vortrag, den der Verfasser am 30. 01. 2017 anlässlich seiner Ehrenpromotion durch die Friedrich-Schiller-Universität in Jena gehalten hat.

1 Nach einer Idee von *Reibold/Regier*, Training der Schlüsselqualifikationen in Schule und Beruf – Handreichung für Lehrkräfte der Sekundarstufe I sowie für betriebliche Ausbilder in Wirtschaft und Verwaltung, 2009, S. 3 f.

2 Namensgeber dürfte der Volkswirtschaftler und Bildungsforscher *Dieter Mertens* sein, der den Begriff der Schlüsselqualifikation in einem Beitrag einsetzte: „Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft", Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7. Jg./1974, S. 36–43.

3 *Newman*, Chutes and Ladders – Navigating the Low-Wage Labor Market, 2006, Fn. 6, S. 351.

Abb. 1: Die drei Säulen beruflicher Handlungskompetenz (s. a. Fn. 1).



© Kaufmann

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Betrachten wir nun den vollständigen Gesetzestext des § 5a Abs. 3 DRiG genauer:

Die Inhalte des Studiums berücksichtigen die rechtsprechende, verwaltende und rechtsberatende Praxis einschließlich der hierfür erforderlichen Schlüsselqualifikationen wie Verhandlungsmanagement, Gesprächsführung, Rhetorik, Streitschlichtung, Mediation, Vernehmungslehre und Kommunikationsfähigkeit.

Auch mit geringem Einblick in die Materie ist zu erkennen, weshalb die Bestimmung ein weiterer Beleg für die heutige Achtlosigkeit des Gesetzgebers ist. Man ahnt, in welche Richtung er gedacht hat! Jedoch kann man zum einen vermuten, dass kein Vertreter der oben genannten Sozialwissenschaften Mitglied des für die Gesetzesfassung verantwortlichen Rechtsausschusses des Bundestages war, und zum anderen, dass die dort agierenden Juristen hinsichtlich des Themas SQ recht unbedarft waren.

Das Kompositum Schlüsselqualifikationen ist in seinem Bedeutungsgehalt ausgesprochen vage und steht für eine Sammlung von Fähigkeiten, die eindeutig zu benennen oder abzugrenzen schwerfällt. Angeblich findet man in der Fachliteratur 850 einzelne SQ.[4] Das mag der Grund dafür gewesen sein, dass der Gesetzgeber sich gehalten sah, den Begriff durch eine – nicht abschließend gemeinte („wie")[5] – Liste von sieben Bereichen zu konkretisieren. Aber eben diese Konkretisierung ist – nicht nur grammatisch – fürchterlich misslungen. Qualifikation steht im hier möglichen Wortsinne für Befähigung bzw. Eignung. Nun kann man zwar *in* den ersten sechs ausdrücklich genannten „Feldern" eine Qualifikation, sprich eine Befähigung, erwerben. Diese Felder *sind* aber – anders als die zuletzt genannte Kommunikationsfähigkeit – keine Qualifikationen.

Außerdem stellen die aufgelisteten Felder einen argen Gemischtwarenladen dar, der jegliche Systematik vermissen lässt. Die ersten sechs Bereiche sind allesamt solche, die man dem siebten Bereich – Kommunikationsfähigkeit – unterordnen könnte. Gesprächsführung ist ein ebenso verwaschener Begriff wie Verhandlungsmanagement – abgesehen davon, dass der Anglizismus Management zumindest in diesem Zusammenhang nicht dadurch akzeptabler wird, dass er seit Mitte des vergangenen Jahrhunderts[6] immer häufiger Verwendung findet und auch in der Gesetzessprache an der Tagesordnung ist. Verhandlungsmanagement, Streitschlichtung und Mediation sind ebenso nahe Verwandte wie Rhetorik und Kommunikationsfähigkeit. Die Aufzählung der vermeintlichen SQ ist bei genauer Betrachtung so misslungen wie überflüssig. Die Unkenntnis der damaligen Mitverantwortlichen erhellt sich auch aus dem folgenden Umstand: Die im Fraktionsentwurf enthaltene *achte SQ* Teamfähigkeit wurde vom Rechtsausschuss mit der Begründung gestrichen, dass „Teamfähigkeit … bereits der SQ der Kommunikationsfähigkeit im weitesten Sinne zugerechnet werden" könne.[7] Wenn man dem tatsächlich zustimmen könnte, hätte man viel eher die Felder Gesprächsführung und Verhandlungsmanagement streichen müssen.

Kurzum: Weniger wäre mehr gewesen – gar nichts am besten. Es hätte gereicht und wäre sinnvoller gewesen, nach dem Ausdruck SQ einen Punkt zu setzen und damit den Satz zu beenden. Dem Landesgesetzgeber in Schleswig-Holstein gebührt an dieser Stelle großer Respekt. Dort ist es gelungen, eine vernünftige Formulierung zu finden. § 1 Abs. 1 Satz 4 des JAG-SH lautet:

Die Inhalte der juristischen Ausbildung und der Prüfungen berücksichtigen die rechtsprechende, verwaltende und rechtsberatende Praxis einschließlich der hierfür erforderlichen rhetorischen und kommunikativen Schlüsselqualifikationen wie die Fähigkeit zur Verhandlungs- und Gesprächsführung, Streitschlichtung, Mediation und Vernehmung.

Die meisten anderen Bundesländer vertiefen in ihren Landesgesetzen den bundesrechtlichen Formulierungs-Missgriff durch reflexionsfreies Wiederholen.[8]

Zwei Theorien

Trotzdem kommt dem Gesetzgeber ein wertvoller Verdienst zu: Er hat die Bedeutung der SQ erkannt und seine Erkenntnis in die Tat umgesetzt. Nur nebenbei sei erwähnt, dass dies seinerzeit auf den anhaltenden Druck der Rechtsanwaltschaft hin geschah, die – weitgehend unberechtigt – seit Jahrzehnten die Justiz- oder besser Richterzentriertheit der Juristenausbildung angeprangert und mit dem Hinweis, dass die allermeisten Absolventen dieser Ausbildung den Beruf des Rechtsanwalts ergreifen (müssten), nachdrücklich eine Aufnahme der SQ in das juristische Curriculum gefordert hatte. Zumindest in der Anwaltschaft hatte man also erkannt, dass

Auch Justitia muss sich dem Wandel öffnen – ohne aus dem Gleichgewicht zu geraten!

www.fotolia.com © sebra

4 *Reibold/Regier*, Training der Schlüsselqualifikationen in Schule und Beruf – Handreichung für Lehrkräfte der Sekundarstufe I sowie für betriebliche Ausbilder in Wirtschaft und Verwaltung, 2009, S. 92.
5 Erst der Rechtsausschuss wechselte das noch im Entwurf der Regierungskoalition enthaltene „insbesondere" durch ein offeneres „wie" aus. Der Ausschuss wollte damit klarstellen, „dass die Schlüsselqualifikationen nur beispielhaft aufgezählt sind. Keineswegs muss jede Fakultät alle denkbaren Schlüsselqualifikationen anbieten; genauso wenig kann die Beherrschung sämtlicher Schlüsselqualifikationen von allen Studierenden verlangt werden." BT-Drs. 14/8629 vom 20.03.2013, S. 13.
6 Vgl. den Anstieg der Worthäufigkeit seit etwa 1940 in https://www.dwds.de/wb/Management#wb-1 (Stand: 03.12.2016).
7 Drs. 14/8629 vom 20.03.2013, S. 13.
8 Das ist umso erstaunlicher, als der Gesetzentwurf der Länderkammer die bessere Formulierung ohne Aufzählung einzelner SQ vorgeschlagen hatte, vgl. BT-Drs. 14/7463, S. 5 (Art. 1).

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

SQ für eine erfolgreiche Berufstätigkeit als Rechtsanwalt von entscheidender Bedeutung sein könnte.
Die beiden Theorien, dass (1) Schlüsselkompetenzen für den privaten und beruflichen Erfolg relevant, ja notwendig sind, und dass (2) sie zum Ausbildungskanon in Schule und Universität, so auch im Rahmen des Jurastudiums, gehören müssen, können also nicht mehr als ganz neu bezeichnet werden. Aber inwieweit sich die Berechtigung dieser Theorien über 13 Jahre nach Inkrafttreten des Reformgesetzes durchgesetzt hat, ist überaus fraglich. Neue Theorien, so ein unter Wissenschaftlern kursierender und recht treffender Jux, müssen drei Phasen der „Akzeptanz" durchlaufen:[9]

- Als erstes werden sie vollständig ignoriert.
- Als zweites sind sie nachweislich falsch.
- Und als drittes sind sie natürlich richtig, aber das hat doch jeder schon immer gewusst.

Die erste Theorie hat m. E. schon die dritte Phase erreicht. Nolens volens akzeptiert die Mehrheit der Juristen, dass SQ in den meisten juristischen Berufen eine zumindest gewisse Bedeutung aufweisen. Von welch fundamentaler Bedeutung sie sind, haben allerdings nur Wenige realisiert.
Bei der zweiten Theorie scheint ungewiss, in welcher der drei Akzeptanzphasen sie steckt. Es steht zu befürchten, dass wir in einigen Bundesländern insoweit noch in der Phase 1 stecken. Nach wie vor besteht in den Ländern Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Thüringen weder ein formaler Anlass noch gar eine Verpflichtung, sich als Jurastudent oder Referendar für SQ zu interessieren. Die anderen 12 Bundesländer fordern bei der Anmeldung für das Examen einen Nachweis darüber, dass der Bewerber an einer Lehrveranstaltung teilgenommen hat, die sich mit SQ befasst. In sechs dieser Länder muss der Bewerber in der Lehrveranstaltung sogar eine Leistung erbringen, mittels derer ihm die erfolgreiche Teilnahme attestiert werden kann. Vorbildlich steht Hamburg da, wo eine spezielle Leistung in der mündlichen Prüfung des Examens abgelegt werden muss. Ich befürchte aber, dass auch außerhalb der Landesgrenzen der oben genannten vier schwarzen Schafe zahlreiche Hochschullehrer und Praktiker der zweiten These allenfalls offiziell zustimmen, insoweit aber bestenfalls Lippenbekenntnisse abgeben.

© Kaufmann

Ein Blick ins Gesetzbuch hilft – ist aber für eine gute Rechtsanwendung bei Weitem nicht ausreichend.

Und viele von jenen, die sich gar nicht äußern, halten SQ für Firlefanz, der im verpflichtenden Ausbildungskanon nichts zu suchen hat, weil dort erheblich Wichtigeres, nämlich die Fachkunde, stehen müsse.

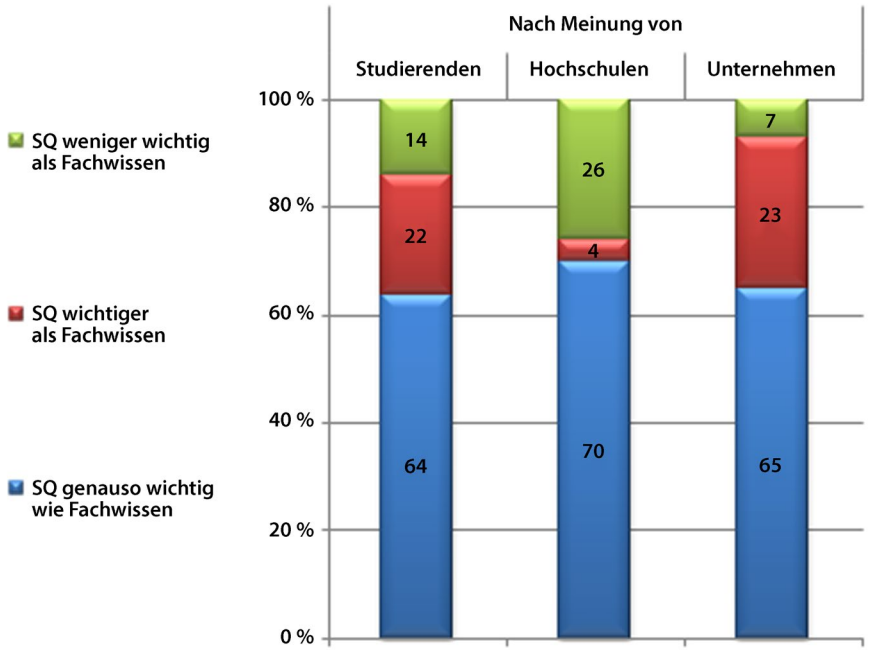
Nur einige Belege für meine These

Erstens: In einem Editorial der Zeitung Juristische Ausbildung, kurz JA, fordert deren Mitherausgeber, der Hannoveraner Juraprofessor *Christian Wolf*, die Entrümpelung des Studiums. Insbesondere die SQ hätten sich als Irrtum erwiesen. Sie seien zu streichen.[10] Die „Entrümpelung" des Stoffkatalogs in der Juristenausbildung wird ja immer wieder und durchaus zu Recht gefordert. Bei der geforderten Aufräumaktion aber mit den SQ zu beginnen, erscheint schon überaus kühn. Der Gesetzgeber hat die Studienzeit des juristischen Studiums gerade im Hinblick auf Fremdsprachenkompetenzen und SQ um ein Semester von ehemals dreieinhalb auf vier Jahre erhöht.[11] Wollte man mit Wolf die Schlüsselqualifikationen streichen, müsste man auch die Studienzeit wieder verkürzen, womit im Sinne von Wolf nichts gewonnen wäre. Soweit mir ersichtlich, hat sich zwar noch niemand der Wolf'schen Forderung öffentlich angeschlossen, aber eine Verteidigung der SQ, gar eine Widerrede gegen sein Editorial, war auch nirgends zu finden. Aber vielleicht ist diese Ignoranz ja auch ein gutes Zeichen.

Zweitens: Das Centrum für Hochschulentwicklung, eine gemeinnützige GmbH, die vor über 22 Jahren von der Bertelsmann Stiftung und der Hochschulrektorenkonferenz gegründet wurde, sich als Reformwerkstatt für das deutsche Hochschulwesen versteht und als Think Tank bezeichnet, hat im Jahr 2016 die Ergebnisse einer Befragung von Hochschulprofessoren vorgestellt.[12] Bereits 2013 waren in einer ersten Welle neben rund 9.000 Professoren anderer Fächer auch knapp 700 Jura-Professoren befragt worden, welches Anforderungsprofil ein Studienanfänger der Rechtswissenschaften erfüllen sollte. Immerhin 247 Jura-Professoren – ein unter Statistikern noch anerkannter Prozentsatz von 35,6 % – haben die Fragen online beantwortet. Hier auszugsweise die Ergebnisse für Jura.

9 Gefunden bei *Nowak*, Kooperative Intelligenz – Das Erfolgsgeheimnis der Evolution, 2011, S. 82.
10 JA 2013 Heft 1 (Editorial).
11 BT.-Drs. 14/7176, S. 10 [Zu Nummer 2 (Änderung des § 5a); Zu Buchstabe a (Absatz 1 Satz 1)]: Die inhaltliche Aufwertung des Studiums führt zwangsläufig zu einer moderaten Verlängerung der Studienzeit; entsprechend muss auch bei der Gestaltung der rechtswissenschaftlichen Studienordnungen die Erweiterung des Studiums um weitere Ausbildungsfelder, wie sie insbesondere § 5a Abs. 3 Satz 1 des Entwurfs nennt, zu einer entsprechenden Verlängerung der Studienzeit führen. Auf diese Weise soll auch verhindert werden, dass die Vermittlung zusätzlich erforderlicher Kompetenzen die Vermittlung juristischer Kernkompetenzen zeitlich beeinträchtigt.
12 *Horstmann/Hachmeister/Thiemann*, Welche Fähigkeiten und Voraussetzungen sollten Studierende je nach Studienfach mitbringen? – Ergebnisse einer Befragung von Professoren im Rahmen des CHE Hochschulrankings, vgl. www.che.de/downloads/Im_Blickpunkt_Voraussetzungen_nach_Studienfach.pdf (Stand: 04.12.2016). Weitere Infos zum Fach auch unter: http://ranking.zeit.de/che2016/de/fachinfo/5 (Stand: 29.08.2016).

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München



© Kaufmann

Grafik 1: Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen (s. a. Fn. 16).

Mehr als 50 % der befragten Jura-Professoren nannten:

- abstraktes/logisches/analytisches Denkvermögen
- Kommunikationsfähigkeit/Sprachkompetenz/Ausdrucksfähigkeit

Weniger als 50 %, aber mehr als 10 % der befragten Jura-Professoren nannten:

- Interesse an/Bewusstsein für (gesellschafts-)politische Themen
- Lese- und Schreibkompetenz/Textverständnis/Freude am Lesen
- Argumentations- und Diskussionsfähigkeit
- Belastbarkeit/Ausdauer/Durchhaltevermögen
- selbständiges, (selbst)organisiertes und -diszipliniertes Lernen und Arbeiten/Selbstmanagement/Bereitschaft zum Selbststudium
- Lernbereitschaft/Einsatz- und Leistungsbereitschaft
- gute Deutsch- und Fremdsprachenkenntnisse
- gute Allgemeinbildung

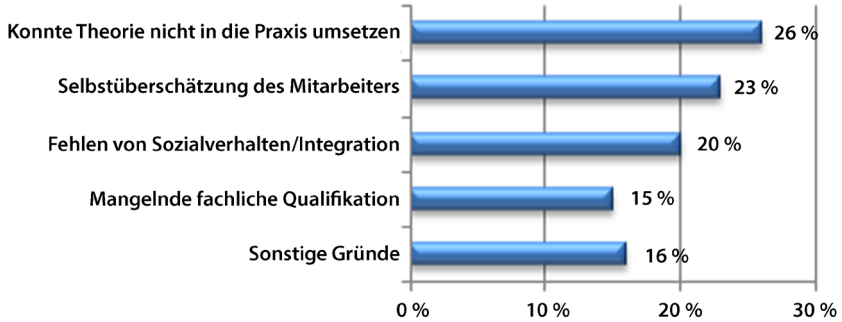
Was fehlt? Anders als von den Professoren anderer Fächer wurden Rubriken wie Sozialkompetenz, Empathie oder emotionale Intelligenz nicht ein einziges Mal genannt. Nun kann man dem entgegenhalten, dass doch einige der Nennungen sehr wohl zu den Soft Skills gezählt werden können. So z. B. die auch in § 5a DRiG genannte Kommunikationsfähigkeit, die von mindestens 50 % der Antwortenden für wichtig gehalten wurde. Aber ich befürchte, das hat nichts (Positives) zu bedeuten. Die Kommunikationsfähigkeit steht mir hier zu eng im Zusammenhang mit der Sprachkompetenz und der Ausdrucksfähigkeit. Ich vermute, dass diejenigen, die Kommunikationsfähigkeit genannt haben, nicht etwa an die 5 Kommunikationsaxiome des *Paul Watzlawick*[13] oder gar an das Kommunikationsquadrat des *Friedemann Schulz von Thun*[14] gedacht haben – um nur zwei der hierzulande berühmtesten Koryphäen der Kommunikationspsychologie zu nennen. Es ist leider zu vermuten, dass ihnen stattdessen eher Grammatik, Sprachstil und die Fähigkeit, sich präzise und trotzdem elegant auszudrücken vor Augen stand. Mit anderen Worten: Es ging ihnen möglicherweise nur um das fachliche Verstehen und Verstandenwerden und weniger oder gar nicht um die anderen Ebenen, auf denen Kommunikation stattfindet und scheitern kann. Wer noch nie davon gehört hat, dass eine Nachricht als kommunikationstheoretische Einheit neben der Sachbotschaft vier weitere Botschaften (Appell, Selbstoffenbarung, Beziehungsdefinition und Einschätzung des Gegenübers) enthält, versteht eben etwas anderes unter Kommunikationsfähigkeit als derjenige, der sich mit ihrer Theorie beschäftigt hat. Er versteht Kommunikation lediglich als Instrument zum Transfer von Informationen, aber nicht als Medium zur Regelung und Gestaltung von Beziehungen.
Aber woher sollen Universitätsprofessoren das auch wissen? Sie selbst haben ja in ihrem Studium noch weniger SQ-Angebote vorgefunden. Es verwundert deshalb nicht, dass auch die meisten heutigen Studenten noch nichts Nennenswertes von den SQ gehört haben.
Und damit komme ich zu Drittens: Fast 10 Jahre nach Inkrafttreten der Änderungen heißt es in einem Bericht des Wissenschaftsrats zu den Auswirkungen der Juristenausbildungsreform:[15]

„Die durchschnittliche Bewertung der befragten Studierenden in Bezug auf den Erwerb von Schlüsselqualifikationen lag zwischen den Noten 1 („keine Kompetenz erworben") und 2 („sehr geringe Kompetenz erworben")."

Ein fataler Befund

Warum ist das ein fataler Befund? Mit der Beantwortung dieser Frage komme ich zugleich zum eigentlichen Thema. „Schlüsselqualifikationen für Juristen? Muss das

Grafik 2: Warum trennen sich Unternehmen von ihren Mitarbeitern (s. a. Fn. 17)?



© Kaufmann

13 Vgl. *Watzlawik*, Menschliche Kommunikation – Formen, Störungen, Paradoxien, 8. Aufl., 1990, S. 50 ff.
14 Vgl. *Schulz von Thun*, Miteinander reden – Störungen und Klärungen, 49. Aufl, 2011, ab S. 14.
15 Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland. Situation, Analysen, Empfehlungen Wissenschaftsrat Hamburg 09. 11. 2012, Drs. 2558-12; www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2558-12.pdf (Stand: 04. 12. 2016).

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

denn sein?“ Ja, das muss sein. Ja, wir müssen in der Juristenausbildung SQ zumindest anbieten, und ich möchte sogar behaupten, wir sollten die Beschäftigung mit diesem Thema erzwingen. Seit Jahren hoffe ich, dass sich die letzten vier Bundesländer (Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Thüringen) dazu entschließen können, bei der Zulassung zur ersten Prüfung einen Nachweis zu fordern, mit der ein Bewerber nachweisen muss, dass er an einer Veranstaltung teilgenommen hat, in der es um SQ ging. Warum? Weil Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Erfolg eine überragende Bedeutung einnehmen. Auch hierzu einige Belege:

Die Arbeitgeber fordern zunehmend das Vorhandensein von SQ. Nach einer Umfrage des Instituts Gayk Personalmarketing[16] halten 93 % der Unternehmen SQ für mindestens genauso wichtig wie Fachwissen: Siehe Grafik 1 auf S. 18 oben.

Und aus welchen Gründen trennen sich Unternehmen von ihren Mitarbeitern? Dies beantwortet die Grafik 2 auf S. 18 unten.[17] Auch hier erkennt man die Bedeutung der SQ im Vergleich zur Bedeutung der fachlichen Qualifikationen.

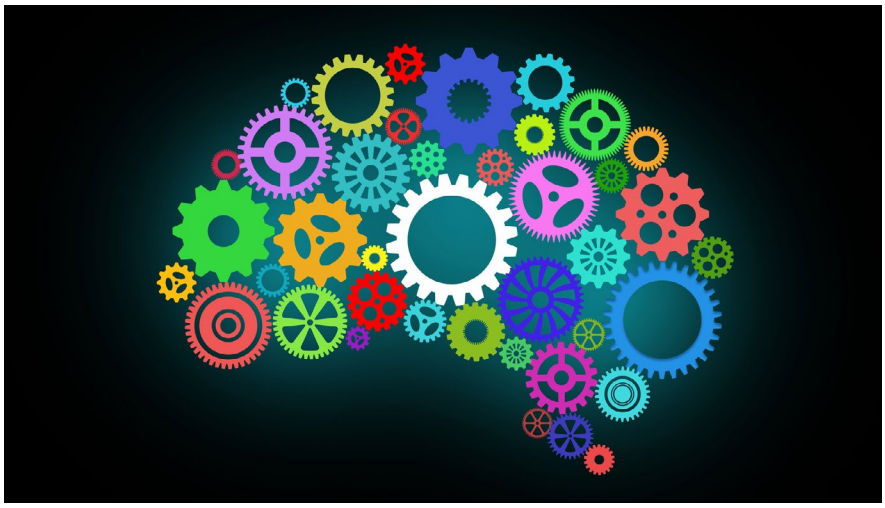
SQ in der Justiz

Wer meint, das brauche ihn nicht zu interessieren, weil er ohnehin in die Justiz gehen möchte, unterliegt einem Irrtum. Zeitgleich mit der Änderung des o. g. § 5a DRiG hat der Bundesgesetzgeber auch eine vierte Voraussetzung dafür aufgestellt, wer in das Richterverhältnis berufen werden darf (vgl. § 9 DRiG):

In das Richterverhältnis darf nur berufen werden, wer

1. *Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist,*
2. *die Gewähr dafür bietet, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt,*
3. *die Befähigung zum Richteramt besitzt (§§ 5 bis 7) und*
4. *über die erforderliche soziale Kompetenz verfügt.*

Was auf den ersten Blick wie bloße Gesetzeslyrik erscheint, ergibt bei näherer Betrachtung durchaus Sinn. Die „neue“ Voraussetzung berechtigt *und verpflichtet* den Dienstherrn nämlich, Bewerber um



www.fotolia.com © adrian_ilie825

Juristen sollten einiges über die Funktionsweise des Gehirns wissen.

den Richterberuf trotz bester Examensnoten abzuweisen, wenn sie nicht über die für einen Richter erforderliche soziale Kompetenz verfügen. Ich möchte diese Bemerkung mit anderen Worten wiederholen, weil sie in manchen Ohren revolutionär klingen mag: Wer über hervorragende Examina, aber nicht über die erforderliche soziale Kompetenz verfügt, darf nicht als Richter eingestellt werden.

Die erforderliche soziale Kompetenz gehört also zu den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz, wonach jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte hat. § 9 DRiG ist bei Einstellungen und Beförderungen zu beachten, bis hin zur Ernennung von Bundesrichtern – wie das BVerfG kürzlich Gelegenheit hatte zu bestätigen. In vielen Bundesländern müssen die Bewerber ihre soziale Kompetenz in sog. Strukturierten Interviews oder gar Assessments nachweisen. Bei solchen Interviews zeigen sich erhebliche Unterschiede. Es ist manches Mal recht ernüchternd, was man dort geboten bekommt. Da sitzen Teilnehmer mit zwei Prädikatsnoten, die zuvor eine Ladung erhalten hatten, in der ihnen angekündigt worden war, mit welchen Bereichen zu rechnen ist. Das sind[18]

- *Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit*
- *Identifikation mit dem Auftrag der Justiz*
- *Fähigkeit zum Verhandeln und Ausgleich*
- *Konflikt- und Entschlussfähigkeit*
- *Kooperationsfähigkeit*
- *Soziales Verständnis*
- *Gerechtigkeitssinn*
- *Verantwortungsbewusste Machtausübung*

Wenden wir uns exemplarisch den letzten beiden Kriterien zu. Wenn ich als Mitglied der Kommission für den Punkt „Gerechtigkeitssinn“ zuständig bin, bitte ich die Bewerber um einige spontane Reflexionen zum Begriff der Gerechtigkeit oder ich frage sie schlicht: „Was bedeutet für Sie Gerechtigkeit?“ Eine gemeine Frage, ich weiß, zumal wenn sie an einen Juristen gerichtet wird. Denn wir kennen ja alle den Kernsatz des Kriminalromans „Justiz“ von Friedrich Dürrenmatt: „Gerechtigkeit wohnt auf einer Etage, zu der die Justiz keinen Zutritt hat.“ Und so ist es keine Ausnahme, wenn ein Bewerber dann ins Stocken gerät.[19] Selten auch kann einer der Bewerber den Begriff Macht mit Inhalten ausfüllen. Für einige ist er mit Willkür gleichzusetzen. Und nicht wenige verneinen die Frage, ob ein Richter Macht ausübt.

Damit keine Missverständnisse aufkommen: Es geht mir hier nicht darum, von den Bewerbern eine gültige Definition für Gerechtigkeit oder auch nur für den

16 Zitiert nach FAZ vom 21.07.2007, S. C1; siehe auch: http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/management-der-soziale-experte-1458833.html (Stand: 04.12.2016).

17 Quelle DIHK, zitiert nach *Vollmers*, Parlieren geht über Studieren, FAZ vom 31.01.2009, S. C1, http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/schluesselqualifikationen-parlieren-geht-ueber-studieren-1758346.html (Stand: 04.12.2016).

18 Die aufgelisteten Kriterien sind nahezu vollständig identisch mit jenen, die in der Begründung zum Reformgesetz aufgelistet sind, BT-Drs. 14/8629 vom 20.03.2013, S. 14 (Zu Nummer 6 (§ 9)).

19 „… Ähm … äh … Wahrung der gesetzmäßigen Ordnung … ähm … äh … wenn ich das vielleicht mal an einem Beispiel erklären darf. Also nehmen wir an, ein Straftäter erhält eine angemessene Strafe, dann ist das gerecht …“. So gehört von einer Bewerberin, die in beiden juristischen Examina um die 10 Punkte erzielt hatte.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

erheblich leichteren Begriff Macht zu fordern. Aber es mutet doch recht seltsam an, wenn man nach einer achtjährigen Ausbildung zum Volljuristen – also zu einem, der eine der Voraussetzungen zur Befähigung für das Richteramt erfüllt hat – zum Begriff der Gerechtigkeit so gar nichts Sinnvolles sagen kann. Es geht mir hier aber auch um die fundamentale Verletzung eines rhetorischen oder kommunikationstheoretischen Grundsatzes. Es geht schlicht darum, dass man sich vorbereitet, wenn man sich in eine wichtige kommunikative Situation begibt. Man informiert sich über seinen Gesprächspartner, wird sich über dessen Ziel und sein eigenes klar, überlegt sich, welche Inhalte das Gespräch haben kann, macht sich Gedanken über potentielle Argumente usw. usw. Dass man sich, wenn man die Einladung zu einem Bewerbungsgespräch erhält, in der alle Themen genannt werden, über diese Themen Klarheit verschafft, klingt zwar wie eine Selbstverständlichkeit, ist es aber offensichtlich nicht. Und schon das wäre ein guter Grund, ein gutes Kommunikationsseminar zu besuchen.

Nur ganz nebenbei, aber mit einigem Hintersinn:[20] Die schließlich ins Gesetz gebrachte Nummer 4 im § 9 DRiG war letztlich ein resignativer Kompromiss. Ursprünglich sah nämlich der Entwurf der im September 2002 bestätigten rot-grünen Regierungskoalition zur Reform der Juristenausbildung eine deutlich weiterreichende Forderung vor. Danach hätte ins Richterverhältnis nur berufen werden können, wer über die erforderliche soziale Kompetenz, Berufs- und Lebenserfahrung verfügt, die insbesondere nachgewiesen werden kann durch eine zweijährige Tätigkeit als Anwalt oder in einem anderen vergleichbaren juristischen Beruf.[21] Davon wurde schließlich abgesehen, „um die Länder bei der Festlegung und Prüfung der Einstellungsvoraussetzungen nicht mehr als nötig festzulegen."[22]

Für und Wider

Ernstzunehmende Stimmen behaupten, der Erwerb sozialer Kompetenz sei ein Prozess, der sich im wirklichen Leben ereigne. Elternhaus, Kindergarten, Schule, vielleicht auch Vereine und dergleichen leisteten den wichtigsten Beitrag zur Erziehung hin zur sozialen Kompetenz. Deshalb solle man die Universität davon verschonen. Die Ausgangsthese ist sicherlich richtig, aber die Schlussfolgerung ist falsch. Ja, tatsächlich ist es so, dass die Grundlagen sozialer Kompetenz in den ersten zwei Lebensjahrzehnten gelegt werden. Das Leben macht uns zu dem, was wir sind. Aber wir Menschen sind ziemlich vernunftbegabte Wesen. Wir sind erkenntnisfähig. Und wir sind sogar fähig, uns auf der Basis unserer Erkenntnisse zu verhalten. Eine dieser wissenschaftlich fundierten Erkenntnisse lautet, dass man Soziale Kompetenz lernen kann.[23] Und zwar nicht nur durch Konditionierung im Elternhaus und der Schule, quasi wie Pawlow'sche Hunde im Sinne des Behaviorismus. Wir können die Theorie der SQ wie ein Schulfach lernen, etwa wie Mathematik. Und wir können unsere Soziale Kompetenz trainieren, etwa so wie wir im Sportunterricht unseren Körper ertüchtigen. Je mehr wir trainieren, desto kräftiger werden wir.

Wir sollten uns vergegenwärtigen, dass die praktische und theoretische Auseinandersetzung mit sozialer Kompetenz und den ihr zugrundeliegenden SQ immer zugleich auch Arbeit an der eigenen Persönlichkeit ist. Das ist kein Prozess, der durch den einmaligen Besuch einer Tagung zu vollziehen ist, sondern viele Jahre und Jahrzehnte andauert und eigentlich nie zu einem Ende kommt. Darin ist der Grund zu finden, warum ein Schulfach Soziale Kompetenz oder SQ bereits vor dem Abitur sinnvoll ist, warum dies auch und gerade für das juristische Studium gilt. Juristen müssen mit Menschen umgehen und sie verstehen. Deshalb ist bei ihnen Soziale Kompetenz erheblich nachdrücklicher zu fordern als bei Naturwissenschaftlern wie Mathematikern und Physikern. Und deshalb sollte man auch als Inhaber eines juristischen Berufs immer wieder Kurse besuchen, in denen man seine soziale Kompetenz erweitern kann.

Letztlich könnte man – und hier seien die angesprochen, die die Fachkunde und das rationale Denken des Juristen für das höchste Gut halten – große Bereiche der Psychologie, die fast identisch mit den Theorien der SQ sind, zu den Fachkenntnissen eines Juristen rechnen. Wer bspw. einen Zeugen oder Angeklagten vernimmt, sollte die Grundzüge der Vernehmungs- und Aussagepsychologie kennen.[24] Im Strafprozess – ohnehin zunehmend Schauplatz psychologischer Kriegsführung (Stichwort Konfliktverteidigung), die dem Vorsitzenden ein Höchstmaß an sozialer Kompetenz abverlangt – sollte ein Richter wissen, wie sehr er der Gefahr kognitiver Dissonanz ausgesetzt ist, nachdem er den Eröffnungsbeschluss gefasst hat[25] oder welch starke Wirkung dem Ankereffekt der staatsanwaltschaftlichen Strafmaßforderung zukommt.[26] Er sollte darüber informiert sein, dass sich bereits eine „psychologische Rhetorik für Juristen" entwickelt hat:[27] nicht vorrangig, um sie manipulativ einzusetzen, sondern um sie gegebenenfalls zu erkennen und abzuwehren. Und nicht nur bei der obligatorischen Güteverhandlung im Zivilprozess bspw. sind psychologische Kenntnisse über die Art und Weise, wie menschliche Entscheidungen zustande kommen und durch welche Denkfehler sie verzerrt werden (ein unglaublich weites, schon recht intensiv erforschtes Gebiet der Psychologie), ziemlich vorteilhaft.

Es gibt zahlreiche solcher „Einbruchstellen ins Recht", in denen die Psychologie als Hilfswissenschaft der Juristen nicht nur den Psychologen überlassen werden kann.

Als weiteres Argument gegen die SQ als Ausbildungsfach wird die Unmöglichkeit gesehen, dieses Fach zu prüfen. Aber das

20 Eine meiner Fragen, die ich den Bewerbern im Rahmen des Strukturierten Interviews zum Kriterium „Soziales Verständnis" stelle, lautet: „Was halten Sie von einem Gesetz, in dem geregelt wird, dass jeder Bewerber um das Richteramt eine dreijährige Berufstätigkeit als Rechtsanwalt oder eine vergleichsweise Tätigkeit nachweist?" Der Hintersinn besteht darin, dass ich diese Frage auch nach Erscheinen dieses Beitrags werde stellen können, weil die allermeisten Bewerber den o. g. rhetorischen Grundsatz bzgl. der speziellen Vorbereitung auf bedeutsame kommunikative Situationen nicht beherzigen. Und es steht m. E. nichts entgegen, dass diejenigen, die diesen Beitrag zur Vorbereitung doch lesen sollten, allein deshalb einen winzigen Vorteil erzielen.

21 Vgl. BT-Drs. 14/7176, S. 4, 8, 14.

22 Vgl. BT-Drs. 14/8629, S. 13 f.

23 *Hinsch/Wittmann*, Soziale Kompetenz kann man lernen, 2. Aufl., 2010; *Pfingsten*, Training sozialer Kompetenz, in: Margraf (Hrsg.). Lehrbuch der Verhaltenstherapie (Bd. 1, S. 473–481) 2000.

24 Vgl. etwa *Bender/Nack/Treuer*, Tatsachenfeststellung vor Gericht, 4. Aufl., und meine Besprechung in ThürVBl. 2015, 178.

25 Vgl. *Sommer*, Effektive Strafverteidigung, 3. Aufl., 2016, 3. Kapitel, Rn. 114 ff.; eingehend *Eschelbach*, Verdachtshypothese, Nullhypothese, Alternativhypothesen in: Fischer/Hoven (Hrsg.), Verdacht, 1. Aufl. 2016, S. 29–40.

26 *Englich*, Ankereffekte im juristischen Kontext, in: Bierhoff/Frey (Hrsg.), Handbuch der Psychologie Band III: Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie (S. 309-313).

27 *Englich*, Psychologische Rhetorik für Juristen, Evaluation eines sozialpsychologischen fundierten Trainingsprogramms, 2001.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

ist ein unsinniges, aus der Ahnungslosigkeit geborenes Argument. Wer nur erst einmal versucht, sich einen groben Überblick zum Thema zu verschaffen, wird erkennen, dass man vor allem theoretische Aspekte der SQ genauso prüfen könnte wie den bereicherungsrechtlichen Vorrang der Leistungsbeziehung im Mehrpersonenverhältnis oder die einstweiligen Rechtsschutzmöglichkeiten der VwGO.

Mein Thema ist auch nicht ansatzweise ausgereizt – das verhindert der zur Verfügung stehende Rahmen. Man könnte sich noch mit dem Stillstands-Argument befassen, die Universitäten seien bzgl. der Ausbildung von SQ personell, organisatorisch und finanziell überfordert.[28] Man könnte bspw. noch viele starke Argumente daraus ableiten, dass Juristen in großer Regelmäßigkeit früher oder später mit der Führung von Menschen betraut werden und gerade dann Soziale Kompetenz und die Beherrschung bestimmter SQ eine überragende Bedeutung einnehmen. Und man könnte, was man eigentlich müsste, pars pro toto über einige Erkenntnisse der Sozialpsychologie referieren, woraus sich die überzeugendsten Argumente entwickeln ließen, die für eine Beschäftigung mit SQ im juristischen Studium streiten. Aber darin genau liegt das Kreuz mit den SQ. Die meisten Juristen wissen nichts (Theoretisches) über sie und lehnen daher eine vermeintlich zeitverschwendende Beschäftigung mit ihnen ab.

Drei Thesen statt eines Fazits:

Unsere soziale Kompetenz und die sie tragenden SQ sind von herausragender Bedeutung für den Erfolg sowohl im beruflichen wie im privaten Bereich, mithin für ein gelingendes Leben.

Die (dauerhafte oder immer wiederkehrende) Beschäftigung mit den SQ ist stets auch Arbeit an der eigenen Persönlichkeit.

Man kann gar nicht früh genug damit anfangen, sich mit der Theorie der SQ zu befassen. Wer drei Wochen vor dem Bewerbungsinterview damit anfangen will, seine soziale Kompetenz zu stärken, wird damit ebenso scheitern wie ein Stubenhocker, der sich innerhalb von drei Wochen auf einen Marathonlauf vorbereiten will.

28 *von Bargen*, JUS Magazin 5/2006, S. 14.

Dr. h. c. Stefan Kaufmann,
Präsident des Oberlandesgerichts Thüringen,
Jena
sk53@gmx.de

Axel Wendler/Dr. Frank Maurer

Vernehmungstechnik und Vernehmungstaktik: Wer fragt, erhält Antworten – wer richtig fragt, die richtigen!

Am 18. Juli 2016 hat der *Bundesgerichtshof* ein Urteil verkündet, in dem zu lesen ist: „Ein Rechtsanwalt, der die Grundlagen der Vernehmungslehre und Vernehmungstaktik beherrscht, wird … den auf diesem Gebiet nicht besonders geschulten Rechtsanwälten regelmäßig überlegen sein.“ (BGH, AnwZ (Brfg) 46/13). Die Ausführungen sind – selbstverständlich bei einem Urteil des BGH (!?) – richtig. Tatsächlich haben sie aber eine noch viel weiter gehende Gültigkeit. Richtigerweise profitiert *jeder* Jurist von Kenntnissen der Vernehmungslehre und insbesondere der Vernehmungs-TAKTIK, egal ob Rechtsanwalt, Richter oder Staatsanwalt.[1]
Die meisten gerichtlichen Verfahren haben, jedenfalls im ersten Rechtszug, ihren Schwerpunkt nicht in der Rechtsanwendung, sondern in der Sachverhaltsfeststellung. Wer hatte an der Ampel rot, wer grün? Ist der Vertrag geschlossen worden? Gab es eine Vereinbarung, wer die unerwarteten Mehrkosten trägt? War der Geschlechtsverkehr freiwillig oder erzwungen? Droht dem Asylbewerber in seiner Heimat tatsächlich eine politische Verfolgung? Usw. Die Grundlagen für die Tatsachenfeststellung werden sehr häufig aus der Vernehmung von Personen (Zeugen, Angeklagten, Parteien, Sachverständigen) erlangt. Die Art und Weise der Befragung ist dabei oftmals entscheidend für den Ausgang des Verfahrens. Genau da liegt eine der größten Gestaltungs- und Einflussnahmemöglichkeiten für Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen. Fehler, die in der Beweisaufnahme durch ungeschickte Befragungen entstanden sind, lassen sich später kaum mehr ausgleichen.
Außerhalb des gerichtlichen Bereichs stehen für Rechtsanwälte häufig Gespräche mit den Mandanten im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit, sei es, um den Vortrag für die Schriftsätze vorzubereiten, sei es, um die Grundlagen für Vertragsgestaltungen abzuklären usw. Auch da ist die Art der Befragung bzw. der Gesprächsführung – und auch die Taktik! – von größter Bedeutung.
Aus Sicht der *Richter* – an sich auch der Staatsanwälte (!) – sollte das Ziel der Befragung einer Auskunftsperson sein, möglichst umfangreiche, präzise und zuverlässige Informationen über ein Beweisthema zu erlangen. Deshalb orientieren sich die Regeln der Vernehmungs-TECHNIK an dem Ziel, herauszufinden, ob die Auskunftsperson die Wahrheit sagt und ob sie über Vorgänge berichtet, die sie irrtumsfrei wahrgenommen hat und an die sie noch echte, durch den Zeitablauf nicht verfälschte Erinnerungen hat.

Das Spiel von Fragen und Antworten

Beispiele:
- In einem Nebenverfahren zu einem bekannten Mordfall aus Oberbayern – das verschwundene „Mordopfer“ war

1 Keineswegs umfasst die männliche Form automatisch immer auch die weibliche, selbst wenn man dem Text einen entsprechenden Hinweis voransetzt. Aber der Einfachheit halber und zur besseren Lesbarkeit – auch auf den Wunsch vieler LeserINNEN (!) hin – wird in dem Beitrag meist nur die männliche Form verwendet.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

aus Sicht der Staatsanwaltschaft und des verurteilenden Gerichts an Hunde verfüttert worden, der Leichnam wurde aber später in der Donau gefunden – ist es durch eine gut vorbereitete Befragung gelungen, das Komplott (die Absprache von Aussagen) mehrerer Polizeibeamten aufzudecken.

– In einem anderen bekannten Mordverfahren – mehr als 26 Jahre nach der Tat war eine Zeugin aufgetaucht, die den Mord an einem damals fünfjährigen Jungen beobachtet haben wollte und dazu nun umfangreiche Angaben machte – hat das Landgericht Oldenburg festgestellt, dass erhebliche Zweifel daran bestehen, ob es sich tatsächlich um *echte* Erinnerungen der Frau gehandelt hat. Es erfolgte auf Antrag der Staatsanwaltschaft ein Freispruch. Dass entscheidende Erinnerungsverfälschungen vorlagen, ist zu einem großen Teil durch die Befragung der in Vernehmungstechnik geschulten Verteidigerin der Angeklagten aufgedeckt worden.

Für *Rechtsanwälte* lässt sich das Erkenntnisziel in Befragungen und Vernehmungen nicht so einfach definieren. Es ist immer zu berücksichtigen, dass die verschiedenen Beteiligten meist ganz unterschiedliche Erkenntnisinteressen haben. Der Vertreter des Klägers will von den Zeugen ganz andere Dinge hören als der Beklagtenvertreter; die Verteidigerin will vielleicht manches nicht thematisieren, was aus Sicht der Vertreterin der Nebenklage von großer Bedeutung ist. „Wer fragt, erhält Antworten; wer richtig fragt, die richtigen." Was die *richtigen* Fragen und Antworten sind, kann also völlig unterschiedlich sein.

Anwälte müssen stets die Interessen ihrer Mandanten im Blick haben und sie vertreten. Ganz besonders für Anwälte ist Vernehmungstechnik daher immer *Vernehmungs-TAKTIK*. Es kann für einen Mandanten besser sein, wenn bestimmte Vorgänge *nicht* ganz exakt festgestellt werden, weil Unklarheiten und Unsicherheiten sich zu seinen Gunsten auswirken können. Dann sollte der Anwalt versuchen, eine sehr ins Detail gehende Befragung zu vermeiden oder gar zu verhindern. Versuche, Auskunftspersonen zu verunsichern und den Wert ihrer Angaben zu verringern, kommen im juristischen Alltag sehr häufig vor. Zu Auskunftspersonen, die für den Mandanten wichtige Angaben machen können, sollte der Anwalt einen möglichst guten Kontakt aufbauen und sie dabei unterstützen, auch aus ihrer Sicht vielleicht unwichtige, für den Mandanten aber möglicherweise bedeutungsvolle Details zu berichten.

Je nach Art der Befragung werden die Antworten voneinander abweichen. Der Verlauf einer Befragung und damit der Gehalt der Antworten sind von einer Reihe von individuellen und veränderlichen Faktoren abhängig, auf die man fast immer gezielt Einfluss nehmen kann. Die Umstände, die es zu berücksichtigen gilt, sind situativer Art (das „Setting" in der Befragung), kommunikativer Art (der Zugang zu der befragten Person) oder sprachlicher Art (Befragungstechnik).

Das „Setting"

Anwälte haben, wenn es sich um Vernehmungen vor Gericht handelt, nur relativ wenige Möglichkeiten, auf das „Setting" Einfluss zu nehmen. Dort sollten in erster Linie die Richter sich entsprechende Gedanken dazu machen. Aber selbst in einer Gerichtsverhandlung kann der Anwalt beispielweise überlegen, ob er sich rechts oder links neben seinen Mandanten setzt, einen direkten Kontakt des Mandanten zur Richterbank zulässt oder zwischen ihm und dem Gericht als eine Art „Puffer", vielleicht aber auch – je nach Typus des Mandanten – als „Brücke" fungiert.

Kommunikativer Zugang

Der Ton macht die Musik – auch vor Gericht:

Wählt man eine Sprachebene, die der Auskunftsperson vertraut ist, unter Umständen bis hin zur Verwendung eines Dialekts, oder drückt man sich „gewählt", unter Verwendung von juristischen Fachbegriffen, gar auf Latein aus. Kürzlich in einer Verhandlung gehört: *„Er handelte mit dolus eventualis."* Und: *„Gibt es jemanden in der Familie, der vorverstorben ist?"* – Beide Begriffe wurden den Beteiligten mit keiner Silbe näher erklärt.

Man sendet neben dem, was man inhaltlich mitteilt, auf sogenannten Meta-Ebenen immer viele zusätzliche Botschaften aus. Das geschieht in der Regel unbewusst. Das kann man aber auch gezielt, etwa zur Wirkungsverstärkung, einsetzen, beispielsweise indem man eine Auskunftsperson im weiteren Sinne angreift (z. B. *„Was Sie sagen, kommt mir seltsam vor."*) oder stärkt und lobt (*„Was Sie sagen, kann ich gut nachvollziehen."*).

Mimik und Gestik, aber selbst nur kleine Hörer-Signale (sogenannte Back Channels oder Rezipienzsignale) eines Richters oder Anwalts haben, was viele Untersuchungen zeigen, erhebliche Auswirkungen auf das Verhalten der Auskunftsperson und auf ihre Antworten. Auch da spielt natürlich Taktik eine große Rolle. Viele Juristen beschäftigen sich leider kaum mit diesen Themen und machen sich keinerlei Gedanken über den Einfluss ihres nonverbalen Verhaltens. Körpersprachliche Signale senden sie aber alle aus – unbewusst; und die haben immer Auswirkungen, positiv oder negativ.

Fragetechnik und Fragetaktik

Am bedeutsamsten ist in den meisten Fällen die sprachliche Gestaltung der Fragen: Stellt man offene oder geschlossene Fragen, gibt man inhaltliche Vorgaben, verbindet man mehrere Fragen miteinander,

Wer an aussagekräftigen Antworten interessiert ist, muss wissen, wie er fragt.

www.fotolia.com © MH

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

stellt man – unbewusst oder vielleicht auch ganz bewusst – Suggestiv-Fragen oder verneinende Fragen usw. Was *richtig* ist, hängt wieder von der Position, der „Rolle" ab, die man innehat.
Leider fehlt es auch dazu den meisten Juristen an Aus- oder Weiterbildung. So sind die Fehler, die gemacht werden, von großer Zahl.
Beispiele, die unterschiedliche „Taktiken" beim Stellen von Fragen oder beim Umgang mit Antworten zeigen sollen:

– *„Wie waren die Lichtverhältnisse?"* Die Auskunftsperson schaut nach oben und schweigt. – Der Richter müsste dieses („beredte") Schweigen wahrnehmen und stehenlassen, bestenfalls sogar im Protokoll festhalten. Die Auskunftsperson scheint keine echte Erinnerung zu haben. – Der Anwalt könnte mit einer inhaltlichen Vorgabe in die eine oder die andere Richtung zu lenken versuchen: *„Überlegen Sie mal! Es war ja im Spätsommer, September, und noch am Nachmittag und das Wetter war an dem Tag, wie ich glaube, gut …"* oder *„Überlegen Sie mal! Das war ja im Frühherbst, September, und schon gegen Abend, und das Wetter war an dem Tag, wie ich glaube, schlecht …"*
– *„Haben Sie ihn darauf hingewiesen, dass, wenn man das Bad deckenhoch fliest, ein Mehrpreis entsteht, den er auch bezahlen muss?"* – Die erwartbare, weil naheliegende Antwort des Handwerkes wird lauten: *„Natürlich! Das war das Erste, was ich zu ihm gesagt habe."*

Dass eine solche *Suggestiv-Frage* keine Erkenntnisse erbringt, liegt auf der Hand. Suggestiv-Fragen sind aber nicht von vornherein unzulässig. Man muss darauf achten, nur den Teil der Antwort zu verwerten, der über die Suggestion hinausgeht (sogenannte Überhangantwort). Z. B. *„Natürlich! Ich hab' ihm auch noch gesagt, dass mein Bruder in einem Baumarkt arbeitet. Dort könnte er die Fliesen günstiger kaufen und dann müsste er nur die zusätzliche Arbeitszeit bezahlen."*
Man kann eine Suggestiv-Frage auch bewusst stellen, um die Resistenz der Auskunftsperson zu testen. Ein kleines Kind, das von mehreren sexuellen Übergriffen durch den Vater jeweils im Badezimmer gesprochen hatte, wurde – bewusst – mit einer falschen Suggestion gefragt: *„Hat der Papa dich ausgezogen, als er dich im Schlafzimmer am Lulu gepiekst hat?"* – Das Kind erwiderte: *„Papa im Bad am Lulu gepiekst."* Diese Korrektur der (falschen) Suggestion, zumal bei dem noch niedrigen Sprachniveau des Kindes, ist ein eindeutiger Hinweis auf einen realen Erlebnishintergrund. Hätte das Kind die Suggestion nicht korrigiert oder gar aufgegriffen, dürfte man das jedoch nicht negativ, nicht als Hinweis auf eine unwahre Geschehensschilderung verwenden, denn es könnte allein eine Reaktion auf die Suggestion sein.

– *„Haben Sie im neuen Jahr wieder bei demselben Lieferanten Bestellungen aufgegeben?"* Anstatt einer derart geschlossenen Frage kann man auch ein wenig offener formulieren: *„Wie haben Sie im neuen Jahr die Bestellungen aufgegeben?"*
– Ein schlimmes, aber authentisches Beispiel: Richter: *„Habe ich Sie richtig verstanden? Sie sind schon bei Grün auf die Ampel zugefahren und dann weiter bei Grün rübergefahren?"* – Zeugin: *„Ja."*

Ein Richter dürfte eigentlich nie derartige Fragen stellen. Ein Anwalt könnte es – eben aus „taktischen" Gründen – durchaus versuchen.
Zur Vermeidung von Missverständnissen: Mit Vernehmungs-TAKTIK ist nicht gemeint, unfaire oder gar unzulässige Mittel anzuwenden. Prozesstaktik von Anwälten mit legalen Mitteln ist nicht nur legitim, sondern zeichnet einen guten Anwalt/eine gute Anwältin aus. Taktik hat ihre Grenzen bei der Wahrheitspflicht (§ 138 ZPO, § 263 StGB) sowie dem Sachlichkeitsgebot (§ 43 a BRAO) und da, wo der oder die Vorsitzende sie zieht. Deshalb ist das Thema Vernehmungslehre auch für Richter von so großer Bedeutung. Sie müssen erkennen und entscheiden, ob eine bestimmte Frage zulässig ist oder nicht. Das ist fast immer eine Einzelfallentscheidung. Man sieht, Kenntnisse der Vernehmungslehre und der Vernehmungstaktik gehören zum elementaren Handwerkszeug eines Juristen, ohne das vernünftiges Arbeiten kaum möglich erscheint.
Da sich die Ausbildung mit dem Thema der Vernehmungs-Technik/Vernehmungs-Taktik kaum beschäftigt, bestimmen zweifelhafte und von Alltagstheorien geprägte Anschauungen den Alltag der Befragungen und Vernehmungen. Juristen kann daher nur angeraten werden, sich frühzeitig und grundlegend mit diesem Thema zu befassen. Wenn sie es getan haben, dann werden sie schnell merken, dass sie – wie der BGH sagt – den auf diesem Gebiet nicht besonders geschulten Rechtsanwälten und Richtern und Staatsanwälten regelmäßig überlegen sind.

BUCHTIPP

Wendler/Hoffmann
Technik und Taktik der Befragung, m. CD-ROM
Prüfung von Angaben. Gespräche, Interviews und Vernehmungen zielorientiert führen. Urteile richtig begründen, Fehler in Urteilen aufdecken. Lüge und Irrtum erkennen.
Verlag: Kohlhammer, 2., erweiterte und aktualisierte Auflage (2015), 220 Seiten, € 39,99. –

„Wer richtig fragt, erhält die richtigen Antworten." Das Buch hilft zu erkennen, was jeweils die „richtige" Antwort ist und wie man zielorientiert danach fragt. Befragungen mit dem Ziel, Geschehnisse zu klären, sind nicht nur im forensischen Bereich von großer Bedeutung. Deshalb geben die Autoren in der 2. Auflage des renommierten Titels ihre im Gerichtsalltag, aber auch in zahlreichen Seminaren gewonnenen Erfahrungen nicht nur an Richter, Staatsanwälte u. Rechtsanwälte weiter. Das Buch richtet sich auch an im juristischen Alltag tätige Sachverständige, an Mitarbeiter von Konzernen, die z. B. in den Bereichen „Compliance" oder „Fraud" tätig sind, sowie an Sachbearbeiter von Versicherungen – eben an alle, die zielorientierte Gespräche, Interviews oder Befragungen durchführen. Neu ist ein Kapitel über die Möglichkeiten und (standes-)rechtlichen Grenzen der anwaltlichen Zeugenvorbereitung sowie ein Kapitel über die Gesprächsführung insbesondere am Telefon.

Axel Wendler, Richter am OLG a. D.,
Lehrbeauftragter der Universität Tübingen
abtwendler@t-online.de

Dr. Frank Maurer,
Vorsitzender Richter am LG,
Lehrbeauftragter der Universität Tübingen
Frank-Maurer@t-online.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Martin Fries

Verhandeln ist die halbe Miete

Verhandlungsworkshops sind seit einigen Jahren neu im Ausbildungsangebot vieler juristischer Fakultäten. Aktuell nimmt vielleicht jeder zehnte Jurastudent an einem Verhandlungsseminar teil. Das ist viel und zugleich wenig. Denn Verhandlungsgeschick benötigen Juristen in allen Berufen, sei es als Rechtsanwältin, als Unternehmensjurist oder in der Justiz. Als soft skills gehören Verhandlungsfertigkeiten vielleicht nicht in den klassischen juristischen Pflichtkanon. Dennoch: Nachwuchsjuristen können nicht früh genug beginnen, ihre Verhandlungs- und Kommunikationskünste zu trainieren und systematisch zu verbessern.

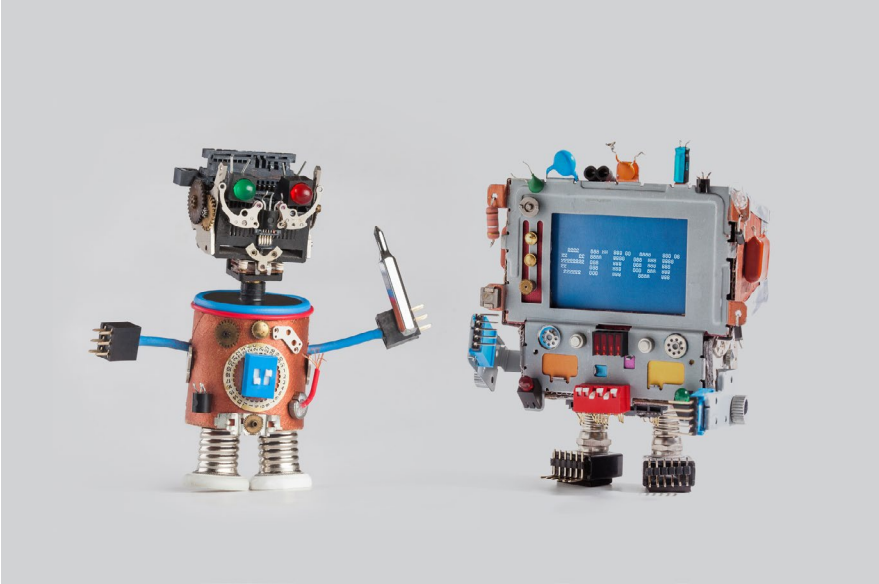
Zum Prozess kommt es selten, zu Verhandlungen immer

Im Jurastudium geht es vor allem um das Einmaleins des materiellen Rechts. Hinzu kommen Grundzüge des Verfahrensrechts, die später im Referendariat vertieft und mit Praxiseinblicken angereichert werden. In der Tat sind solide Kenntnisse des Prozessrechts für Juristen unabdingbar, denn ohne sie kann man sich nicht für oder gegen ein Gerichtsverfahren entscheiden. Für die Praxis mindestens ebenso bedeutsam sind freilich Verhandlungsfertigkeiten. Während längst nicht jeder Rechtsstreit vor Gericht landet, verhandeln die Parteien in *jedem* Fall miteinander. Und der Ausgang einer Streitigkeit hängt in der Praxis eben nicht nur von der materiellen Rechtslage, der Beweissituation und der Vollstreckbarkeit gerichtlicher Entscheidungen, sondern auch ganz erheblich davon ab, wie die Parteien ihre Forderungen kommunizieren, wie sie ihre alternativen Handlungsoptionen bewerten und welche außerrechtlichen Aspekte ihnen bei der Konfliktlösung wichtig sind.

Der Ton macht die Musik

Um es etwas konkreter zu fassen: Allein schon der Ton, den ein Rechtsanwalt im Schriftverkehr mit dem Anspruchsgegner anschlägt, sagt in der Regel eine Menge darüber aus, wie gründlich er die Rechtslage geprüft hat, wie bewandert er im streitgegenständlichen Rechtsgebiet ist, welche Kompromisse für ihn gangbar sind und ob sein Mandant nötigenfalls zu einer Klage bereit wäre. Eine geschickte Vertreterin der Gegenseite wird all dies zwischen den Zeilen lesen und ihre Schlüsse daraus ziehen. Im persönlichen Gespräch gilt Ähnliches: Entscheidend sind nicht nur die Ansprüche, derer man sich berühmt, sondern auch die Art und Weise, wie diese Ansprüche vorgetragen werden. Man muss also tatsächlich aufpassen, was man sagt. Nur wer durch bewusste Reflexion und selbstkritisches Training weiß, wie er auf andere wirkt, wird auch im Rechtsstreit diejenige Botschaft vermitteln, die er senden möchte.

Auch zwischenmenschlich lässt sich besser verhandeln, wenn man weiß, an welcher Schraube man drehen muss …



www.fotolia.com © besjunior

Ein Signal der Stärke?

Nach welchem Vorbild verhandeln wir? Viele denken hier zunächst an jemanden, der nicht zaudert, sondern handelt. Der sogleich ein Signal der Stärke sendet und sein Gegenüber mit einem Strauß überzeugender Argumente in die Defensive treibt. Das Gute daran: Mit diesem Verhandlungsideal im Kopf schreibt sich der Anwaltsbrief gleichsam wie von selbst. Die Geschichte des Mandanten wird, ohne sie zu hinterfragen, als eine Liste pointierter und zugespitzter Behauptungen präsentiert. Gerne wählen wir kategorische Formulierungen, äußern Unverständnis, provozieren ein wenig und garnieren das Ganze noch hie und da mit einer Prise persönlicher Einschüchterung. Alles, was der Polarisierung des Konflikts dient, ist willkommen. Was nicht in das schwarz-weiße Bild passt, fällt unter den Tisch. Der standesgemäße Respekt vor der eigenen Person wird sicherheitshalber durch Formulierung in der dritten Person unterstrichen; der *Unterzeichner* lässt grüßen. Die freundliche Kollegialität ist wohlgeübte Formel, mehr nicht. Waren für einen gemeinsamen Ausweg aus dem Konflikt zuvor noch einige Türen offen, so sind sie nun wirkungsvoll zugeschlagen.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Ein Signal der Schwäche?

Diese Verhaltensskizze klingt sicher etwas übertrieben. Aber wer sich einmal in die Untiefen der juristischen Praxis begibt, wird mit solchen Verhandlungsmustern schneller Bekanntschaft machen, als ihm lieb ist. Und das Ganze geschieht ja nicht ohne Grund: Wir geben den harten Hund, weil wir „nach all dem, was passiert ist", unmissverständlich klar machen wollen, dass man uns nicht an der Nase herumführen kann.
Wer vorsichtig formuliert und sich oder den eigenen Mandanten auch einmal in Frage stellt, wird als Softie belächelt, der dem harten Rechtsalltag nicht gewachsen ist. Das Problem daran: Viele der vermeintlich überzeugungsstarken Argumente gehen ins Leere, wenn wir sie nur *austauschen* und nicht wirklich wägen. Sie verhallen ungehört, weil es an einer konstruktiven Verhandlungsatmosphäre fehlt.

Der ideale Verhandler

Das wiederum liegt entscheidend daran, dass wir meinen, man könne nur *entweder* nett *oder* hart verhandeln. Darin liegt freilich ein Trugschluss. Die Verhandlungsforschung hat schon lange erkannt: Der ideale Verhandler ist hart in der Sache und geht *gleichzeitig* höflich und einfühlsam mit den Menschen auf der Gegenseite um. Mit etwas Übung kann man sogar unfaire Strategien des Gegenübers durch einen seelenruhigen Konter zum eigenen Vorteil nutzen.

Verhandeln im Interesse der Mandanten

Diese differenzierte Verhandlungsstrategie empfiehlt sich vor allem für Rechtsanwälte. Schließlich zieht es viele Mandanten gar nicht so sehr vor Gericht. Ihnen geht es vielmehr darum, ein Problem zu lösen, das rechtliche wie außerrechtliche Facetten hat.
Neben dem Anspruch in der Sache ist den Betroffenen regelmäßig wichtig, vom Gegenüber ernst genommen zu werden, die ansonsten lukrative Geschäftsbeziehung mit ihm zu erhalten und die Problemkuh möglichst rasch vom Eis zu bekommen. Rechtsanwälte verfehlen ihre vertraglichen Pflichten, wenn nicht sogar ihren Beruf, wenn sie diese Interessen ihrer Mandanten ignorieren und die Angelegenheit routinemäßig auf Rechtspositionen verengen, die sich mit der Ansicht der anderen Partei widersprechen müssen.

Kommunikatives Handwerkszeug erforderlich

Um tatsächlich *interessenorientiert* zu verhandeln, braucht es freilich kommunikatives Handwerkszeug. Man muss sich und der Mandantin schon die richtigen Fragen stellen, um herauszufinden, worauf es ihr am Ende des Tages wirklich ankommt. Und man muss Formulierungen jenseits vom Schema F beherrschen, um diese Interessen dann auch in den Verhandlungen mit der Gegenseite erfolgversprechend durchzusetzen.

Verhandeln ist lernbar …

Wie wird man zum guten Verhandler? Den Schalter dorthin kann man nicht im Handumdrehen umlegen, aber man kann sehr wohl daran arbeiten. Man kann üben, die eigene Verhandlungsposition durch kluge Schachzüge zu verbessern, persönliche Angriffe ungerührt zu parieren und emotionale Debatten zu versachlichen.
Gute Verhandler entwickeln mit der Zeit eine regelrechte Konfliktfreude, weil sie vor Schwierigkeiten nicht erstarren, sondern sie als Herausforderung und Chance begreifen. Und gute Verhandler reflektieren und analysieren immer wieder ihre jüngsten Erfahrungen, um daraus für die Zukunft etwas zu lernen.

… schon zu Beginn des Studiums

Damit kann man durchaus schon im Studium beginnen. Denn die privaten Verhandlungen im Alltag – sei es der WG-interne Streit um die Badreinigung, die Diskussion um eine Mietminderung oder die alljährliche Weihnachtsbesuchsfrage – laufen im Vergleich zu späteren Berufsverhandlungen nach erstaunlich ähnlichen Mustern ab.
Es geht hier wie dort nämlich nicht nur um Rechtsfragen, sondern regelmäßig auch um Stolz, Gleichbehandlung, Anerkennung und viele andere menschliche Bedürfnisse, die in gleicher Weise auch millionenschwere Streitigkeiten zwischen Erben, in unternehmerischen Lieferbeziehungen oder in Arzthaftungsfällen prägen.

Verhandlungsgeschick ersetzt nicht die Rechtskenntnis

Sollte man als Jurist vor diesem Hintergrund umsatteln und sich schwerpunktmäßig auf das Erlernen von *soft skills* stürzen? Tatsächlich käme man damit erstaunlich weit, vielleicht sogar erschreckend weit.
Gleichzeitig gilt: Auch wenn Verhandlungsgeschick bei der Lösung rechtlicher Konflikte eine immense Rolle spielt, so finden Verhandlungen doch immer auch im Schatten des Rechts statt.
Das materielle Recht steht auch dort einflussreich im Hintergrund, wo Streitigkeiten nicht zu Gericht getragen werden. Wer als Jurist erfolgreich verhandeln möchte, braucht daher sehr wohl auch profunde Rechtskenntnisse, um nicht einem Vergleich zuzustimmen, der wesentlich hinter den Rechten seines Mandanten zurückbleibt, oder sich einer Konfliktlösung zu verweigern, die mehr bietet, als vor Gericht herausspringen kann.
Verhandlungstrainings ersetzen das Jurastudium also nicht, sondern sie komplettieren es. Dabei gilt: Der frühe Vogel fängt den Wurm. Zwar kann man das Erlernen von Verhandlungsfertigkeiten auf die Zeit der Berufstätigkeit vertagen. Wer aber als Berufsanfänger schon aus jahrelanger Reflexion weiß, an welchen Schrauben man in einer Verhandlung drehen kann, wird sicher erfolgreicher in sein Berufsleben starten.

Martin Fries,
Institut für Internationales Recht,
Ludwig-Maximilians-Universität München
martin.fries@jura.uni-muenchen.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Prof. Dr. Götz Schulze

Das Potsdamer Modell: Der integrierte LL.B.

Die „Erste Prüfung" als Abschluss nach einem vierjährigen rechtswissenschaftlichen Universitätsstudium gem. § 5 Abs. 1 Halbsatz. 2 Deutsches Richtergesetz behauptet sich bundesweit noch immer im Wettbewerb zum angelsächsischen Bachelor-Master-Konzept. In der Struktur einer Schwerpunktbereichsprüfung sowie der Vorbereitung auf die staatliche Pflichtfachprüfung (1. Juristisches Staatsexamen) genießt dieser Abschluss auch international höchstes Ansehen und bildet die Grundlage für die zentrale juristische Qualifikation, die „Befähigung zum Richteramt".

Bachelor- und Masterausbildung: Nahezu unwiderstehlich?

Die in vielen Ländern auch im juristischen Bereich vollzogene Bolognarisierung bedeutet dagegen eine zweigliedrige universitätsinterne Struktur, in der Module durch abgeschichtete Einzelprüfungen mit einer schriftlichen Abschlussarbeit (Bachelor- und Masterarbeit) kombiniert werden. Bereits der erste Abschnitt gilt als berufsqualifizierender Abschluss. Die verkürzte Regelstudiendauer (6 Semester) und mit ihr ein Ende der staatlichen Ausbildungsförderung, niedrige Durchfall- und stark verringerte Abbrecherquoten, bilden Zielstellungen, denen – meist fachfremde – BildungspolitikerInnen auch in Deutschland kaum widerstehen können.
Entstanden ist daraus der latinisierte akademische Grad des LL.B., der in den Anglizismus Bachelor of Laws, statt in das lateinische Baccalaureat Legum, transkribiert wird. Auch die (Fach-) Hochschulen (University of applied science) dürfen diesen akademischen Abschluss verleihen und können damit „Juristen" ausbilden. Als Ausbildungsimplantat der Bologna-Bewegung wird der LL.B von den Jura-Fakultäten mit spitzen Fingern gemieden. Für sie bleibt der „Bachelor", was er seit etwa 1300 historisch immer war: eine durch Zeitablauf erworbene Bezeichnung für fortgeschrittene Studenten (*Wieling*, Juristenausbildung im Mittelalter, in: Juristenausbildung in Europa zwischen Tradition und Reform, 2008, 47, 58).

Denkmal für den Juristen, Sozialreformer und Politiker Hermann Schulze-Delitzsch, der auf dem Alten Stadtfriedhof Potsdam beerdigt ist.

www.fotolia.com © ebenart

Der Jura-Bachelor – ein „riskantes Geschäft"

Die Wahl eines Jura-Bachelor ist tatsächlich ein riskantes Geschäft. Die Bachelorabsolventen konkurrieren auf dem Arbeitsmarkt mit Assessoren („Volljuristen" mit zwei Staatsexamen), den Referendaren (Diplom- oder Universitätsjuristen mit einem Staatsexamen) und den Fachhochschul-Bachelor-Juristen. Nur in dieser dritten Gruppe besteht halbwegs Augenhöhe, auch wenn dem Uni-Bachelor der Makel des „Durchfallers" oder des „Ambitionslosen" anhaftet. Aber: Wer durch die Staatsprüfung fällt, ist im Regelfall Abiturient mit Universitätserfahrung. Also ist der LL.B. dann doch tatsächlich besser als nichts. Auch lässt sich über einen konsekutiven oder auch nur weiterbildenden LL.M. das bestehende Staatsexamens-Gap überbrücken. Ferner kann im Ausland weiter studiert werden.

Bildungspolitischer Strukturwandel

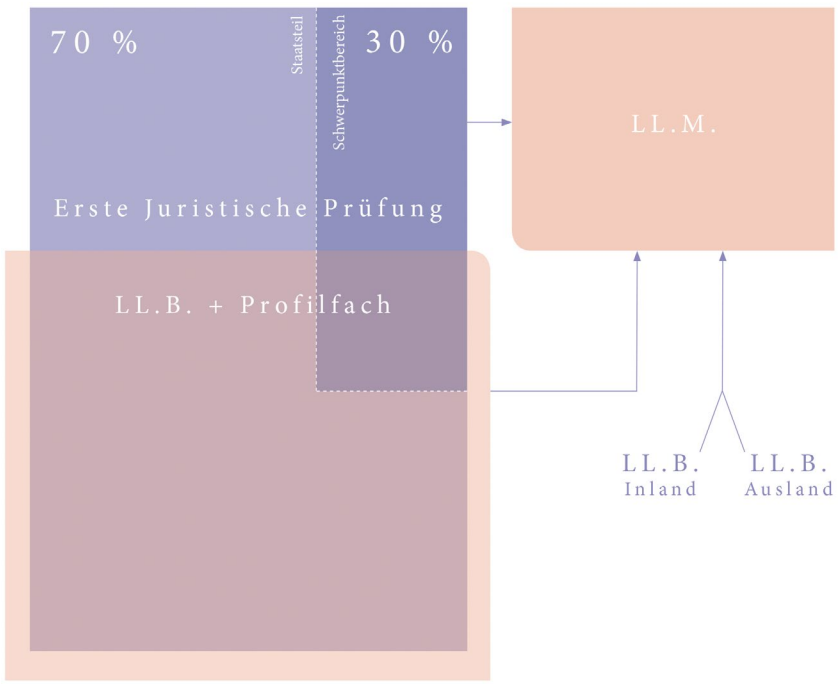
Um den bildungspolitischen Strukturwandel zu gestalten, wurde von der Juristischen Fakultät der Universität Potsdam als Kompromiss der in den Staatsexamensstudiengang (teil-) integrierte Bachelor of Laws entwickelt und zum Wintersemester 2013/14 eingeführt. Das Jurastudium ist mit dem Erwerb von 120 Leistungspunkten (LP) in Module strukturiert. Grundlage ist die Verknüpfung mit dem teilidentischen Staatsexamensstudiengang. Die hierfür erforderliche Zwischenprüfung wie auch die Übungen für Fortgeschrittene sind in den Bachelorstudiengang integriert. Die an der Falllösungstechnik orientierte klassische juristische Ausbildung bleibt so erhalten.
Die Bachelorabschlussarbeit bietet ferner die Möglichkeit, wissenschaftliches Arbeiten, ähnlich wie durch eine Hausarbeit oder ein klassisches juristisches Seminar, zu integrieren. Der Bachelor bedeutet damit keine frühe Spezialisierung, sondern eine juristische Allgemeinbildung, was er auch sein sollte. Anders als an der Bucerius Law School Hamburg oder an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) wird der Potsdamer Bachelor um praktische und interdisziplinäre Anteile (18 LP) in einem wählbaren Profilfach ergänzt. Das Profilfach kann bei Fortsetzung im Staatsexamensstudiengang in den Schwerpunktbereichen vertieft werden.

Der Bachelor: Sicherheitsnetz und Perspektive

Die integrierte Profilbildung schafft so bereits eine berufsfeldbezogene Ausbildung und eröffnet auch interdisziplinär Anschlussmöglichkeiten (siehe Schau-

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

bild). Der integrierte Bachelor wird damit doch zu einem eigenständigen Abschluss. Die weitgehend identischen Lehrinhalte und die Verzahnung mit den Schwerpunktbereichen halten den Studierenden die Entscheidung zwischen „nur"-Bachelor und einer Fortsetzung zum Staatsexamen offen. Die Studierenden werden in beide Studiengänge immatrikuliert, und sie können nach dem Bachelorabschluss ihr Studium beenden oder mit dem Ziel Staatsexamen fortsetzen. Das ermöglicht es den Studierenden, entweder einen Beruf zu ergreifen, der nicht die erste juristische Staatsprüfung voraussetzt, oder das Studium auch in einem konsekutiven Masterstudiengang fortzusetzen. Der Bachelor bildet für die Studierenden in der Phase bis zum Staatsexamen eine auch psychologisch wirkende Rückfallposition.
Erfolg und Eigenständigkeit des Bachelor müssen sich am Arbeitsmarkt und in der Praxis dagegen noch beweisen. Neben einer Fortsetzung des Jurastudiums eröffnet er aber auch die Möglichkeit, frühzeitig juristische Spezialisierungen anzustreben oder den Übergang in andere Fachrichtungen zu schaffen. Das Studienmodell ermöglicht internationale Anschlussfähigkeit für ausländische Studierende, die im Bachelor-Master-System wechseln wollen. Potsdamer Bachelor-Absolventen können im europäischen Hochschulraum einen Master studieren.



Potsdamer Modell der Juristenausbildung, 1. Juristische Prüfung/LL.B./LL.M.

© Universität Potsdam

Für Aufbau-Masterstudiengang fehlen im Moment die Ressourcen

Geplant war daher auch die Einführung eines konsekutiven, viersemestrigen Masterstudiengangs an der Uni Potsdam unter der Bezeichnung LL.M. Entertainment/Event-, Sport- und Medienrecht. Mit 120 LP hätte er eine Qualifizierung in den genannten Rechtsmaterien im Anschluss an den Bachelor geboten. Damit hätte die Juristische Fakultät der Universität Potsdam ein Bologna-konformes Studienmodell in Kombination mit dem Staatsexamensstudiengang vollständig abgebildet. Soweit ist es nicht gekommen. Die nötigen Ressourcen fehlten, was sich ändern könnte.
Auslöser für diese Studiengangsreform waren landespolitische Überlegungen zur Schließung der Juristischen Fakultät in Potsdam, verbunden mit der Vorstellung, die grundständige Juristenausbildung an der Europauniversität Viadrina Frankfurt/Oder zu konzentrieren. Wir sehen, dass beide Universitäten ohne Zusammenschluss an Attraktivität gewonnen haben.

Prof. Dr. Götz Schulze,
Dekan der Juristischen Fakultät
der Universität Potsdam
goesch@uni-potsdam.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 Unternehmen und Kanzleien informiert. | **Verantwortliche Redaktion:** Susanne Sonntag (Schwerpunkt: „Kompetenz, Kommunikation und Recht: Soft Skills im Trend"), E-Mail: s.sonntag@boorberg.de, und Stefanie Assmann, E-Mail: s.assmann@boorberg.de, beide Richard Boorberg Verlag, Scharrstraße 2, 70563 Stuttgart. | **Layout und Produktion:** Thomas Scheer, Andreas Hagedorn | **Verantwortlich für den Anzeigenteil:** Roland Schulz, E-Mail: r.schulz@boorberg.de | **Verantwortlich für die Unternehmens- und Kanzleiprofile:** Kira Ruthardt, E-Mail: k.ruthardt@boorberg.de | **Verlag:** Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Scharrstraße 2, 70563 Stuttgart, Telefon 0711/73 85-244 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 × jährlich | **Erscheinungsdatum** dieser Ausgabe: 01.04.2017 | **Schutzgebühr:** € 7,80

Prof. Dr. Maximilian Herberger

Digitalisierung und Juristenausbildung – einige programmatische Bemerkungen

„Die umfassende digitale Verfügbarkeit der Rechtsprechung sehe ich als etwas Wunderbares und als einen für die Wissenschaft noch ungehobenen Schatz. Wir haben vielleicht noch gar nicht begriffen, was sich damit gerade im Rechtsvergleich machen lässt". (*Christoph Möllers*, NJW-aktuell 15/2016, S. 13).

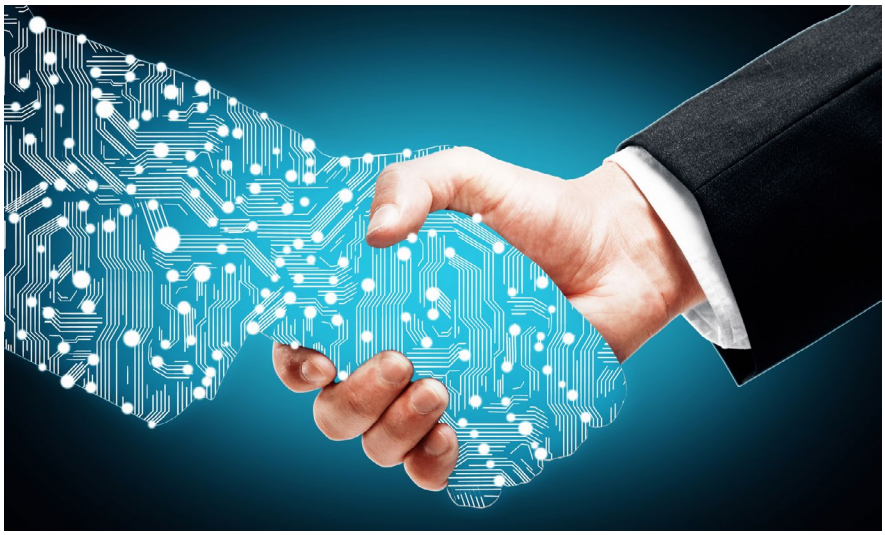
Anpassung an einen Trend oder normative Notwendigkeit?

Das Plädoyer, in der Juristenausbildung müsse man Konsequenzen aus der Digitalisierung ziehen, klingt so, als müsse sich die Juristenausbildung dem Digitalisierungstrend anpassen. Eine solche Betrachtungsweise wird von Juristen nicht gerne gesehen, verstehen sie sich doch als Hüter des Normativen, das sich durch „bloße" empirische Herausforderungen ungern beunruhigen lässt. Wie aber sähe es aus, wenn die durch die Digitalisierung angestoßenen Prozesse und das normative juristische Selbstverständnis mehr Berührungspunkte aufzuweisen hätten, als gemeinhin wahrgenommen wird? Falls dem so wäre, ginge es nicht um eine bloße Anpassung, sondern um einen auch wertungsmäßig richtigen Schulterschluss.

Das Exempel der juristischen Datenbanken

Was bedeutet „Digitalisierung"? Der Begriff beschreibt in erster Annäherung die Tatsache, dass Informationen – in einem umfassenden Sinn – elektronisch verfügbar werden. Dies ermöglicht es u. a., sie vor dem Hintergrund interessierender Fragestellungen zu durchsuchen. Ein Ergebnis dieser Digitalisierungsmöglichkeiten sind (in traditioneller Redeweise) juristische Datenbanken. Das pure Faktum des Vorhandenseins juristischer Datenbanken hätte aber noch keine normativen Konsequenzen. Nur weil sie da sind, müssen sie nicht genutzt werden. So zu schließen, wäre ein naturalistischer Fehlschluss, wie er in Zeiten der Bonner Republik angeblich im Ministeriumskarneval karikiert wurde (*„Weil die Kartoffeln da sind, müssen sie gegessen werden"*). Aus dem naturalistischen Fehlschluss wird aber ein zwingendes Argument, wenn man das anerkannte normative Prinzip hinzu (und ernst) nimmt, dass gleiche Fälle gleich zu behandeln sind. Die Beachtung dieses Prinzips erfordert Kenntnis von (möglichst) allen vergleichbaren Fällen. Diese Kenntnis ist aber realistischerweise nur mit Hilfe juristischer Datenbanken oder vergleichbarer Online-Informationssysteme zu gewinnen. Konsequenz: Der prinzipientreue Jurist muss aus Gründen seines normativen Ethos die elektronisch vorhandenen Informationen zur Rechtsprechung nutzen.

Digitalisierungstrend und Juristenausbildung: Die Berührungspunkte sind vielfältig.



www.fotolia.com © peshkova

Konsequenz für die Juristenausbildung

Nun ist es nicht mehr schwer, die Brücke zur Juristenausbildung zu schlagen. Was der Jurist praktizieren muss (hier: die Nutzung juristischer Datenbanken), muss er lernen. Denn es ist ein – leider von der Datenbankwerbung oft geschürter – Irrtum zu glauben, der effektive Gebrauch juristischer Datenbanken erschließe sich gewissermaßen „von selbst". Man kann durch Fehlgebrauch und inkompetentes Rechercheverhalten relevante Rechtsprechung übersehen. Um dem vorzubeugen, gilt es, Recherche-Kompetenz schon im Studium zu vermitteln und zu trainieren. Misserfolge bei der Suche müssen ihre Ursache aber nicht nur im Verhalten der Nutzerinnen und Nutzer haben. Vielmehr können Informationssysteme unterschiedlich gut organisiert sein. Je nach Qualität der Architektur und Wissensorganisation sind unterschiedliche Ergebnisse bei der Suche zu erwarten. Wenn man also dem Argument folgt, dass IT-gestützte Informationssysteme für kompetentes und den eigenen normativen Maßstäben genügendes juristisches Handeln erforderlich sind, wird man die Konstruktion von Wissenssystemen im Recht zu den notwendigen Lerngegenständen rechnen. Dass man dies gesondert betonen muss, ist übrigens in rechtswissenschaftshistorischer Perspektive merkwürdig. Denn es gibt in der Zeit vor der Anwendung von IT-Technologie auf das Recht eine lange Tradition, in der die Kenntnis vom Aufbau einer „ars juris" oder eines „systema juris" in der Juristenausbildung wie selbstverständlich mit vermittelt wurde. Als Beleg mag der Hinweis auf das von Leibniz geschätzte „Compendium Juris" genügen, eine von Schütz hergestellte Wiedergabe der berühmten Lauterbach'schen Vorlesung.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

In diesem Werk wird auf Schritt und Tritt (und in formaler Notierung) der Inhalt des dargebotenen Wissens parallel in seiner Struktur veranschaulicht.[1] Deswegen kann man Rechtswissenschaftler, die sich dieser Tradition verpflichtet fühlen, mit Fug und Recht als „Informatiker ‚avant la lettre'" bezeichnen.[2]

Bezugspunkt „Kompetenzspektrum"

Die bisherige Argumentation bezog sich ersichtlich auf eine Teilkompetenz, die sich allerdings exemplarisch in ein breiteres Kompetenzspektrum einfügt. Man könnte die Bandbreite des so Gewünschten folgendermaßen beschreiben:

Es geht um die Summe aller Fähigkeiten, die benötigt werden, um mit Hilfe der durch die Digitalisierung gegebenen Möglichkeiten das Optimum dessen zu realisieren, was für juristisches Denken und Arbeiten aus normativen Gründen notwendig ist.

Das ist zugegebenermaßen eine etwas theoretische Beschreibung, weswegen die Suche nach griffigeren Bezeichnungen schon allein aus Gründen der effektiven Vermittlung des Gedankens (um nicht zu sagen des Marketings wegen) unverzichtbar ist.

Digitalisierungskompetenz?

Als erster Terminologie-Kandidat kommt wegen der zunehmenden Popularität des Begriffs „Digitalisierung" die Bezeichnung „Digitalisierungskompetenz" in Frage. Es dürfen aber Zweifel angemeldet werden, ob man damit nicht eine besser zu vermeidende Unschärfe in die Debatte bringt. Denn „Digitalisierung" bedeutet zunächst nichts anderes als *„die Überführung von Informationen von einer analogen in eine digitale Speicherung"*.[3] Digitalisierungskompetenz wäre demnach die Kompetenz, diese Transformation zu vollziehen, was aber im vorliegenden Kontext gar nicht primär gemeint ist. Zwar bedeutet „Digitalisierung" in einem zweiten Sinne auch *„den Prozess der durch die Einführung digitaler Technologien bzw. der darauf aufbauenden Anwendungssysteme hervorgerufenen Veränderungen"*.[4] Mit dieser Bezeichnung könnte die Gesamtheit der Folgewirkungen im System „Recht" erfasst werden. „Digitalisierungskompetenz" wäre dann die Kompetenz, mit den Folgewirkungen der Digitalisierung umzugehen. Es lässt sich bezweifeln, dass das eine geglückte Begriffsbildung wäre.

ejustice-Kompetenz?

Ein anderer Terminologie-Kandidat ist „ejustice".[5] Seitdem das „Gesetz zur Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs mit den Gerichten"[6] mit der Kurzformel „ejustice-Gesetz" bezeichnet wurde, ist es üblich geworden, von ejustice-Kompetenz zu sprechen und damit die Gesamtheit der Fähigkeiten zu bezeichnen, die für effizientes Agieren im elektronischen Rechtsverkehr benötigt werden. Obwohl auf diese Weise ein breiter Bereich dessen abgedeckt wird, was unter dem Einfluss von IT-Technologie im Rechtssystem in Bewegung geraten ist und gemeistert werden muss, entsteht doch eine gewisse Engführung dadurch, dass der elektronische Rechtsverkehr als maßgeblicher Bezugspunkt in Erscheinung tritt. Es wäre deshalb kaum möglich, außerhalb des elektronischen Rechtsverkehrs gefordertes Orientierungs- und Handlungswissen samt der darauf beruhenden Praxis unter „ejustice-Kompetenz" zu subsumieren.

Rechtsinformatik-Kompetenz!

Als weiterer Terminologie-Kandidat kommt „Rechtsinformatik" in Frage, verstanden als „Informatik angewandt auf Recht". Verficht man aber dieses Rechtsinformatik-Programm mit Blick auf die Juristenausbildung, gibt es in Deutschland – anders übrigens als international – ein spezifisches terminologisches Problem. Denn hierzulande wird Rechtsinformatik oft mit Informationsrecht gleichgesetzt, obwohl es sich um zwei völlig unterschiedliche Disziplinen handelt. Das Informationsrecht beschäftigt sich mit den rechtlichen Fragen, die durch Informationstechnologie aufgeworfen werden. Die Rechtsinformatik hingegen wendet (wie alle sogenannten „Bindestrich-Informatiken") Informatik-Methoden und Informatik-Know-how auf das Recht und die juristischen Handlungsfelder an. Wenn man also versucht, den Umgang mit den Folgen der Digitalisierung für das Recht unter dem Stichwort „Rechtsinformatik" in die Juristenausbildung zu integrieren, so steht zu befürchten, dass am Ende nur die Lehre des Informationsrechts gefördert wird.

Dieses Fach vermittelt aber nicht die Fähigkeit, das Potential der Informatik für die Optimierung juristischer Handlungs- und Prozesszusammenhänge nutzbar zu machen. Im Ergebnis sollte man sich trotz der beschriebenen spezifisch deutschen Terminologie-Problematik rund um die Rechtsinformatik nicht daran hindern lassen, diese Disziplin im methodischen Einklang mit den anderen fachbezogenen Informatik-Fächern zu sehen und daraus curriculare Folgerungen für die Juristenausbildung zu ziehen.

Rechtsinformatik-Kompetenz als Schlüsselqualifikation im Deutschen Richtergesetz

Wenn die Rechtswelt die Konsequenzen der Digitalisierung und der dadurch angestoßenen Prozesse beherrschbar halten will, wird sie schon in der Juristenausbildung die Grundlagen für ein entsprechendes Kompetenzprofil vermitteln müssen. Dieses Programm muss für alle Studierenden angeboten werden, weil die Umgestaltung der juristischen Welt durch IT-Technologie im Beruf alle betrifft: Was alle angeht, soll von allen gelernt werden. Ein geeigneter Ort, die entsprechende Rechtsinformatik-Kompetenz festzuschreiben, ist vorhanden: Die Aufzählung der in § 5a Abs. 3 DRiG genannten Schlüsselqualifikationen.

1 Vgl. die Einleitung zu *Lauterbach*, Compendium Juris, bearb. v. *Johann Jacob Schütz*, hrsg. v. Heinrich Schepers und Maximilian Herberger, Saarbrücken 2015.
2 Vgl. zu dieser Betrachtungsweise und ihrer Begründung *Herberger*, JurPC 1989, S. 2 ff. (www.jurpc.de/jurpc/show?id=1989_01_100).
3 *Hess*, Digitalisierung, Enzyklopädie der Wirtschaftsinformatik – Online-Lexikon, www.enzyklopaedie-der-wirtschaftsinformatik.de/wi-enzyklopaedie/lexikon/technologien-methoden/Informatik–Grundlagen/digitalisierung/
4 *Hess* (Fn. 3).
5 Zum ejustice-Begriff vgl. *Herberger*, in: eJustice in Österreich – Erfahrungsberichte und europäischer Kontext: Festschrift für Martin Schneider, 2014, S. 391.
6 Bundesgesetzblatt Teil I 2013, Nr. 62, 16.10.2013, S. 3786.

Prof. (em.) Dr. Maximilian Herberger, ehemals Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Rechtstheorie und Rechtsinformatik, Universität des Saarlandes, Saarbrücken
m.herberger@makrolog.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Katja Burghardt

„Schlüsseldienst“: Das Projekt Recht Aktiv an der Universität Köln

Stellenanzeigen für die klassischen juristischen Berufe lesen sich mitunter so, als suchten Arbeitgeber die eierlegende Wollmilchsau:

„Sie sind entscheidungsfreudig und besitzen Verhandlungsgeschick. Sie besitzen Eigeninitiative, arbeiten eigenverantwortlich und haben einen kooperativen sowie serviceorientierten Arbeitsstil.“
Ausschreibung einer Stelle als Volljuristin/Volljurist für das Justitiariat der Zentralen Hochschulverwaltung einer nordrhein-westfälischen Universität.

„Anforderungen:
[…]
– *Selbstständige Arbeitsweise und Verhandlungsgeschick.“*
Stellenausschreibung für einen Legal Consultant in der Abteilung Legal & Claims Support in der Rückversicherung bei einer großen deutschen Versicherung.

„Wenn Sie neben juristischem Talent Begeisterungsfähigkeit und soziale Kompetenz mitbringen, dann passen Sie zu uns.“
Ausschreibung für eine Stelle als Rechtsanwalt (m/w) bei einer deutschlandweit ansässigen Kanzlei mit Schwerpunkt in den Arbeitsbereichen Rechts- und Steuerberatung.

„Sie besitzen die Fähigkeit, komplexe Sachverhalte systematisch zu bearbeiten, überzeugend zu argumentieren und Entscheidungen zu treffen. Auch unter Belastung arbeiten Sie zuverlässig, sind kooperativ und zeichnen sich durch eine hohe Kommunikationsfähigkeit aus. Sie engagieren sich sozial oder gesellschaftlich und können dies durch praktische Erfahrungen belegen.“
Ausschreibung für Stellen als Volljuristinnen und Volljuristen für das Bundesministerium des Innern und seine nachfolgenden Geschäftsbereichsbehörden.

„[…] [Es] wird ein hohes Maß an Engagement, Belastbarkeit, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Entschlussfreudigkeit erwartet.“
Ausschreibung einer Stelle als Richterin/Richter auf Probe im Freistaat Sachsen.

Manche der genannten Anforderungen knüpfen an Persönlichkeitsmerkmalen an, die angehende Juristen bereits ins Studium mitbringen oder unabhängig davon herausbilden. Denn letztlich braucht es zum Erfolg in den juristischen Berufen, ebenso wie in anderen Berufen, neben Klugheit und Fleiß auch eine den möglichen Arbeitsfeldern entsprechende Persönlichkeit.
Viele der in den Beispielen geforderten (oder zumindest gewünschten) Kompetenzen sind aber durchaus als Studieninhalte vermittel- und erlernbar. Sie werden zumeist als *Schlüsselqualifikationen* bezeichnet. Diesen Begriff verwendet auch § 5a Abs. 3 Satz 1 DRiG und fasst unter diesen Fähig- und Fertigkeiten, die von einem Volljuristen in der rechtsprechenden, verwaltenden und rechtsberatenden Praxis erwartet werden. § 5a Abs. 3 Satz 1 DRiG enthält allerdings nur eine beispielhafte Aufzählung von für die Praxis erforderlichen Kompetenzen[1]. Das Ziel der Juristenausbildungsreform aus dem Jahr 2002, in deren Zuge die Norm in das DRiG eingefügt wurde[2], war hingegen deutlich weiter gefasst und strebte die Ausbildung von allseits einarbeitungsfähigen Juristen an, die über juristische Urteilskraft und soziale Kompetenz verfügen[3].
Dies verlangt zum einen sichere fachliche Kenntnisse, die in den Veranstaltungen der Pflichtfächer und des Schwerpunktbereichs vermittelt werden[4]. Darüber hinaus erfordert dies aber auch fachspezifische sowie außerfachliche Kompetenzen, die sich unter den Begriff der Schlüsselqualifikationen fassen lassen. Als fachspezifische Kompetenzen seien beispielhaft genannt: die Fähigkeit zu recherchieren, unter Zuhilfenahme juristischer Begründungsmuster und Logikschlüsse zu argumentieren, im fachspezifischen Stil mündlich wie schriftlich zu formulieren, Texte entsprechend den in der Rechtswissenschaft üblichen Formalien zu verfassen und sogar ein für das Berufsbild typischer Habitus. Ebenfalls nur beispielhaft lassen sich als außerfachliche Schlüsselkompetenzen Teamfähigkeit, Stressresistenz, Führungskompetenz, Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit, Entschlussfreudigkeit, die Fähigkeit, Streit vorausschauend zu vermeiden, Interessen auszugleichen und zu verhandeln, Fremdsprachenkompetenz und professionelles Auftreten anführen.

Unterstützung der Studierenden

Die Vermittlung ebendieser zahlreichen Schlüsselkompetenzen ist das Ziel des Projekts Recht Aktiv[5] der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln.
Recht Aktiv entstand im Jahr 2009 aus einem Sonderprogramm der Universität zu Köln, mit dem das Rektorat die Entwicklung neuer Lehrkonzepte und Ideen zur Verbesserung der Lehrqualität fördern wollte. Das Projekt steht unter der wissenschaftlichen Leitung von *Prof. Dr. Barbara Dauner-Lieb*, Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht und Europäische Privatrechtsentwicklung an der Universität. Seit seiner Entstehung hat das Projekt seine Angebote für die Studierenden stetig fortentwickelt und erweitert, sodass sich Recht Aktiv inzwi-

1 § 5a Abs. 3 Satz 1 DRiG lautet folgendermaßen: „Die Inhalte des Studiums berücksichtigen die rechtsprechende, verwaltende und rechtsberatende Praxis einschließlich der hierfür erforderlichen Schlüsselqualifikationen *wie* […].“. Vergleiche insoweit auch die Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Juristenausbildung, BT-Drs. 14/7176, S. 11.
2 Art. 1 Abs. 2 c) des Gesetzes zur Reform der Juristenausbildung vom 11.07.2002 (BGBl. I S. 2592).
3 Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Juristenausbildung, BT-Drs. 14/7176, S. 6.
4 § 5a Abs. 2 DRiG.
5 Eine ausführliche Beschreibung des Projekts und seiner verschiedenen Inhalte findet sich auf dessen Internetseite www.rechtaktiv.jura.uni-koeln.de.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

schen innerhalb der Rechtswissenschaftlichen Fakultät etabliert hat.
Anliegen des Projektes ist es, die Studierenden ergänzend zu den curricularen Lehrangeboten in der Entwicklung ihrer fachlichen und sozialen Kompetenzen zu unterstützen, sie zu einem aktiven Selbststudium anzuregen und ihnen erste Einblicke in die berufliche Praxis zu ermöglichen. Der Besuch sämtlicher Veranstaltungen des Projekts ist fakultativ und steht allen Studierenden der Fakultät offen.
Aus den zahlreichen Angeboten des Projektes werden im Folgenden die prominentesten vorgestellt.

www.fotolia.com © Sashkin

Projekt Recht Aktiv: ein Schlüssel zu den Schüsselqualifikationen.

Fachspezifische Schlüsselkompetenzen

Das Projekt bietet den Studierenden zahlreiche Veranstaltungen zum Erwerb und zur individuellen Vertiefung fachspezifischer Schlüsselkompetenzen.
Das Propädeutikum:
Bereits vor ihrer ersten Vorlesungswoche haben die Studienanfänger die Möglichkeit zur Teilnahme an einem *Propädeutikum*. Dieses Propädeutikum dient vor allem dem Kennenlernen der juristischen Denk- und Arbeitsweise. Dafür werden die Studierenden in Gruppen mit ungefähr 35 Teilnehmern eingeteilt, in denen sie sich beispielsweise die Struktur von Normen erarbeiten und an einfachen Sachverhalten die Gesetzesanwendung üben. Dabei werden die Studierenden dazu angeregt, ihre Lösungsansätze und Ansichten im Gespräch mit den übrigen Teilnehmern der Kleingruppe darzustellen, zu begründen und gegebenenfalls gegen Kritik überzeugend zu vertreten. Ebenfalls anhand von Übungen erhalten die Teilnehmer auch einen Überblick über die typischen juristischen Logikschlüsse und Auslegungsmethoden.
Diese erste Begegnung mit dem Fach in den gemeinsamen Übungen und Diskussionen schätzen die Studierenden als Orientierung und motivierenden Einstieg in ihr Studium. Das *Propädeutikum* veranstaltet Recht Aktiv in enger Zusammenarbeit mit dem Studien- und Karriereberatungszentrum[6] der Rechtswissenschaftlichen Fakultät.
Das wissenschaftliche Schreiben:
Eine weitere Herausforderung, bei deren Bewältigung das Projekt Recht Aktiv den Studierenden eine Hilfestellung bietet, ist das wissenschaftliche Schreiben. Mit dem Ende der ersten Vorlesungszeit widmen sich die meisten Studierenden ihrer ersten Hausarbeit. In der Veranstaltung zum *Verfassen einer juristischen Hausarbeit* erhalten die Studierenden Hinweise und Tipps zur Literatursuche und zur Notwendigkeit einer sorgfältigen Quellenrecherche.
Die Veranstaltung vermittelt anhand zahlreicher Beispiele die Grundlagen des korrekten Zitierens, der Gestaltung von Fußnoten und des Erstellens eines Literaturverzeichnisses. Diese eineinhalbstündigen Präsenzveranstaltungen werden an den Ausgabeterminen der Hausarbeiten angeboten und ergänzt durch einen Online-Übungskurs zum wissenschaftlichen Schreiben, den das Projekt Recht Aktiv zusammen mit dem Kompetenzzentrum für juristisches Lernen und Lehren (KjLL)[7] entwickelt hat. In diesem Online-Kurs können die Studierenden jederzeit und selbständig anhand zahlreicher Aufgaben das Recherchieren in den juristischen Fachdatendanken, den wissenschaftlich korrekten Umgang mit Quellen im eigenen Text sowie das Erstellen des Literaturverzeichnisses üben. Der Kurs wurde im Juli 2016 online geschaltet und wird seitdem insbesondere von den Teilnehmern der Präsenzveranstaltung zu deren Ergänzung zahlreich genutzt.

Außerfachliche Schlüsselkompetenzen erwerben beim Moot Court …

Recht Aktiv veranstaltet zudem in jedem Semester seinen *Moot Court zum Bürgerlichen Recht*[8]. Damit bietet es ein universitätsinternes und anfängergerechtes Wettbewerbsformat, mit dem die Studierenden neben ihren spezifisch fachlichen Fähigkeiten insbesondere ihre Sozial- und Selbstkompetenzen schulen und erweitern können.
Im Moot Court zum Bürgerlichen Recht treten Studierende in Zweierteams nach dem K. o.-System gegeneinander an. Dabei schlüpfen sie in die Rolle der Anwälte auf Kläger- bzw. auf Beklagtenseite und vertreten in jeder der drei Wettbewerbsrunden in einem neuen, zivilrechtlichen Fall die Interessen ihres Mandanten. Die Teilnehmer tragen ihre Plädoyers vor einer mehrköpfigen Jury aus Professoren, Richtern, Anwälten und anderen Praktikern vor. Diese Jury entscheidet schließlich darüber, welches Team, insbesondere unter den

6 Einen Überblick über die Aufgaben und Angebote des Studien- und Karriereberatungszentrums bietet dessen Homepage www.studkbz.jura.uni-koeln.de.
7 Eine Vorstellung des KjLL und seiner Themen findet sich auf dessen Internetseite www.kjll.jura.uni-koeln.de. Das KjLL bündelt zum einen die an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln vorhandenen wie auch neu entstehenden Aktivitäten zur Verbesserung der Lehrqualität und unterstützt deren Fortentwicklung. Zum anderen fördert es den Fachdiskurs über die rechtswissenschaftliche Ausbildung und den interdisziplinären Austausch mit der Hochschuldidaktik anderer Fächer.
8 Weitere Informationen über den Moot Court zum Bürgerlichen Recht, insbesondere zur Vorbereitung der Teilnehmer und Erfahrungsberichte aus den vergangenen Wettbewerben, sind auf der Homepage des Wettbewerbs unter www.bgbmoot.jura.uni-koeln.de zu finden.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Aspekten Struktur, Klarheit und Überzeugungskraft des Vortrags, freie Rede sowie Flexibilität und Kreativität bei der Beantwortung von Fragen, am meisten überzeugen konnte.
Die Teilnehmer des Moot Courts müssen innerhalb einer etwa einwöchigen Vorbereitungszeit einen komplexen Sachverhalt durchdringen und der Jury in einem juristisch fundierten und argumentativ überzeugenden Vortrag präsentieren. Damit trainieren sie zum einen ihr Zeit- und Stressmanagement und müssen zum anderen, um die zusätzliche Arbeitsbelastung des Wettbewerbs neben den Lehrveranstaltungen bewältigen zu können, die Fähigkeit entwickeln, im Team arbeitsteilig zusammenzuwirken. Zudem hat die Jury während der Plädoyers jederzeit die Möglichkeit, diese für Rückfragen an den Vortragenden zu unterbrechen. Auf diese Weise führen die Teilnehmer (häufig zum ersten Mal) ein fachliches Streitgespräch, in dem sie zugleich verständlich wie überzeugend fremde Interessen sowie möglicherweise sogar ihren eigenen entgegenstehende Rechtsansichten vertreten müssen. Der interessengeleitete Umgang mit einem Sachverhalt und die aus dem Wettkampfcharakter resultierende Motivation der Studierenden führen zu einer sehr intensiven Auseinandersetzung mit den juristischen Problemen und ermöglichen damit ein effektives Lernen. Zudem bietet der Moot Court den Teilnehmern eine erste Gelegenheit, einen Einblick in die anwaltliche Arbeitsweise zu erhalten.
Der Moot Court zum Bürgerlichen Recht erfreut sich bei den Studierenden großer Beliebtheit und wird von zahlreichen Praktikern, insbesondere aus der Anwaltschaft und der Justiz, unterstützt.

… und beim Netzwerken

Eine an Juristen häufig gestellte Anforderung ist zudem die Fähigkeit der Selbstdarstellung und -behauptung. Diese entscheidet nicht nur über den Erfolg bei der Bewerbung um eine Stelle, sondern nicht selten auch über die Zufriedenheit des Mandanten mit der Vertretung seiner Interessen oder des Arbeitgebers mit der Akquise und Außendarstellung des frischgebackenen Juristen.
Recht Aktiv schafft für die Studierenden bewusst auch Gelegenheiten, um mit Praktikern aus unterschiedlichen juristischen Berufszweigen ins Gespräch zu kommen, die Anforderungen des jeweiligen Berufsbildes und die konkreten Erwartungen der Praktiker an die Persönlichkeit des künftigen Juristen zu erfragen und Erfahrungen zum Umgang im professionellen Kontext zu sammeln. In Kooperation mit dem KjLL bietet Recht Aktiv beispielsweise verschiedene Veranstaltungen, in denen sich die Studierenden über mögliche Praktikumsplätze informieren und mit zahlreichen Vertretern aus der Praxis ins Gespräch kommen können. Auch der Moot Court ist natürlich eine willkommene Gelegenheit, um bei einem Imbiss im Anschluss an die Wettbewerbsverhandlungen mit den Juroren und den Zuschauern ins Gespräch zu kommen sowie die gastgebenden Kanzleien und Institutionen näher kennenzulernen.

Kompetenzvermittlung nach dem Studium

Wenngleich der Begriff der Schlüsselqualifikationen ein Stichwort ist, das stets im Zusammenhang mit der universitären Ausbildung fällt, so sollte nicht vergessen werden, dass die Herausbildung der damit gemeinten Kompetenzen nicht mit dem Studium endet, sondern sich im Referendariat fortsetzt, und schließlich die geforderten Kompetenzen teilweise auch erst mit zunehmender Lebens- und Berufserfahrung erworben werden.
Das KjLL hat sich daher entschieden, in der Kooperation aus KjLL und dem Projekt Recht Aktiv im Jahr 2017 erstmals eine Referendarin während der Wahlstage des Referendariats auszubilden. Zudem hat das KjLL für die Rechtswissenschaftliche Fakultät eine strukturierte Habilitandenausbildung entwickelt. Mit diesem didaktisch ausgerichteten Programm können sich Kölner Habilitanden und Juniorprofessoren in Zukunft vor allem in den vielfältigen Aufgaben der Lehre weiterbilden. Für die freiwillige Weiterbildung erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat, mit dem sie bei Berufungsverfahren ihre didaktische Qualifikation nachweisen können.

Katja Burghardt,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Leiterin des Projekts Recht Aktiv, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Universität Köln
katja.burghardt@uni-koeln.de

Ja! ICH WILL DEN WIRTSCHAFTSFÜHRER

2017/2018

Junge Juristen von heute brauchen den Wirtschaftsführer von morgen!

In der nächsten Ausgabe beleuchten wir das (Spannungs-) Verhältnis zwischen Sicherheit und Freiheit und fragen nach der Rolle des Rechts. Dabei wird es um die persönliche Sicherheit jedes Einzelnen im Sinne der körperlichen Unversehrtheit gehen, aber auch um Datensicherheit bis hin zur Unternehmenssicherheit.

Lesen Sie mehr zu diesem Thema in der nächsten Ausgabe des Wirtschaftsführers, die im Oktober 2017 erscheint. Mit dem Wirtschaftsführer sind junge Juristen immer auf dem aktuellsten Stand.
www.boorberg.de

Geben Sie uns Feedback!

Hat Ihnen diese Ausgabe gefallen oder haben Sie Anregungen oder Kritik?
Wenn Sie als Autorin oder Autor einen Beitrag für das nächste Heft verfassen wollen, schreiben Sie uns. Wir freuen uns über Ihre Nachricht, gerne per E-Mail an Corinna Waller (c.waller@boorberg.de).

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Dr. Beate Paintner

Prozesstraining – ein Planspiel für Juristen

Was wird mich in der Praxis erwarten? Bin ich deren Anforderungen gewachsen? Habe ich überhaupt Spaß an anwaltlicher Arbeit? Dies sind nur einige der Fragen und Zweifel, die den Jurastudierenden bis zum Examen quälen. Dabei schreibt das Deutsche Richtergesetz den Praxisbezug der Juristenausbildung sogar explizit vor. § 5a Abs. 3 bestimmt:

(3) Die Inhalte des Studiums berücksichtigen die rechtsprechende, verwaltende und rechtsberatende Praxis einschließlich der hierfür erforderlichen Schlüsselqualifikationen wie Verhandlungsmanagement, Gesprächsführung, Rhetorik, Streitschlichtung, Mediation, Vernehmungslehre und Kommunikationsfähigkeit. Während der vorlesungsfreien Zeit finden praktische Studienzeiten von insgesamt mindestens drei Monaten Dauer statt. Das Landesrecht kann bestimmen, dass die praktische Studienzeit bei einer Stelle und zusammenhängend stattfindet.

Enge Verknüpfung mit der Berufspraxis

Die praktischen Studienzeiten – man begleitet häufig einen Rechtsanwalt oder Richter im Berufsalltag – bieten bereits einen guten Einblick in den Alltag dieses Mentors. Dem angehenden Juristen bleiben jedoch aus der praktischen Studienzeit nur Momentaufnahmen des Arbeitsalltags eines Volljuristen. Was aus den Verfahren wird, bei denen der angehende Jurist mitwirken durfte, erfährt dieser nur, wenn der Kontakt zum Mentor über die praktische Studienzeit hinaus fortbesteht, denn nur die wenigsten Akten lassen sich nach ein paar Wochen wieder schließen.
In wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen ist demgegenüber ein Lehrformat üblicher Bestandteil des theoretischen Studiums: das Unternehmensplanspiel. Was sich nach Spielerei anhört, ist in Wahrheit ein Kurskonzept, bei dem sich Theorie, Praxis und sogenannte Soft Skills auf ideale Art miteinander verbinden. Auch im Jurastudium gibt es mittlerweile verschiedene Formen praxisorientierter Lehrveranstaltungen. Dies ist nicht nur der Kreativität verantwortlicher Lehrpersonen oder aus dem anglo-amerikanischen Raum herübergeschwappten Trends zu verdanken, sondern wie oben gesehen auch dem Gesetzgeber.
Ziel aller Formen von Prozesstraining im Studium ist es, den Studierenden die für Beruf und Studium notwendigen Kompetenzen im Bereich Kommunikation, Rhetorik, Verhandlungsmanagement und Streitschlichtung zu vermitteln und zugleich eine enge Verknüpfung mit der anwaltlichen und/oder richterlichen Berufspraxis herzustellen. Unabhängig davon, ob die Studierenden tatsächlich den Rechtsanwalts- oder Richterberuf anstreben, sind diese Kompetenzen wertvoll für das Berufsleben, denn in allen juristischen Berufen ist es notwendig, mit Worten zu überzeugen, zu schlichten, durch Fragetechniken an Informationen zu gelangen oder komplexe Sachverhalte laienverständlich zu erklären.

Ziel aller Formen des Prozesstrainings ist die Vermittlung der notwendigen Kompetenzen Kommunikation, Rhetorik, Verhandlungsmanagement und Streitschlichtung.

Wissenschaft – Praxis – Soft Skills

Prozesstraining als Lehrmethode kombiniert gleich drei essentielle Bereiche des Jurastudiums: Studierende arbeiten mit wissenschaftlichen Methoden, indem sie alle Umstände eines Falles, die wirtschaftliche und persönliche Bedeutung für die Prozessparteien und prozesstaktische Überlegungen erfassen und in ihre Arbeit einbeziehen. Hier zeigt sich in besonderer Weise die Einbettung in das Pflichtfachstudium. Die aus den Pflichtveranstaltungen bekannten Methoden und Kenntnisse werden aufgegriffen und in einen praktischen Zusammenhang gesetzt. Auslegungs- und Argumentationstechniken, Literaturrecherche und der Umgang mit unbekannten Rechtsgebieten werden geschult.
Durch die Verwendung realer Fälle und die Einbindung von Praktikern entsteht ein starker Praxisbezug, der die im Deutschen Richtergesetz geforderte Anwaltsorientierung im Studium gewährleistet. Die Studierenden bekommen ein Gespür für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung ihrer Ausbildung und ihrer späteren Tätigkeit. Sie haben es mit realen Personen mit familiären Hintergründen, wirtschaftlichen Verhältnissen, persönlichen Zielen und Bedürfnissen zu tun.
Nicht zuletzt werden soziale und kommunikative Fähigkeiten erworben. In fiktiven Mandantengesprächen, durch kollegialen Austausch in kleinen Teams und das Auftreten in der mündlichen Verhandlung werden unterschiedliche Aspekte juristischer Kommunikation trainiert.

Inzwischen haben sich verschiedene Formen von Prozesstrainings etabliert. Allen voran sind die Moot Court-Wettbewerbe zu nennen. Daneben haben sich konzeptionell etwas anders gestaltete Formate entwickelt, die hier unter dem Begriff Mock Trial vorgestellt werden.

Wettbewerb im Moot Court

Bei einem Moot Court steht der Wettbewerbscharakter stark im Vordergrund. Die Teilnehmer erwerben nicht nur ganz individuell Fähigkeiten und stellen ihr Können unter Beweis, sondern messen sich als Vertreter ihrer Hochschule mit Studierenden anderer Hochschulen. Die Teilnahme setzt neben Kenntnissen der teils sehr speziellen Rechtsgebiete auch die Bereitschaft und die Fähigkeit voraus,

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

www.fotolia.com © verdateo

Das Planspiel hilft dabei, sich und die eigenen Möglichkeiten besser kennenzulernen.

sich vor – mitunter namhaften Jurys – je nach Wettbewerb auch auf internationaler Bühne zu präsentieren.
Die Vorbereitung ist meist sehr zeitintensiv und lässt sich je nach Wettbewerb nur schwer in das Regelstudium integrieren. Dennoch lohnt die Teilnahme an einem solchen Wettbewerb, denn die Studierenden haben die Möglichkeit, sich nicht nur fachlich, sondern auch persönlich weiterzuentwickeln. Die Teilnahme an einem internationalen Wettbewerb kann auch eine Alternative zu einem Auslandssemester sein. Je nach Umfang und Intensität der während des Wettbewerbs zu erbringenden Studienleistung kann für die Teilnahme ein Urlaubssemester genommen werden.
Moot Courts werden an vielen Fakultäten in Deutschland in unterschiedlichen Abstufungen angeboten. Universitätsinterne Moot Courts werden als niedrigschwelliges Angebot ausgerichtet und dienen oft auch als internes Auswahlverfahren für die Teilnahme an nationalen oder internationalen Wettbewerben. Auf nationaler Ebene gehören zu den bekanntesten Wettbewerben der Soldan Moot mit Schwerpunkt im anwaltlichen Berufsrecht, der Elsa-Deutschland Moot Court im Zivilrecht und der BAG Moot Court im Arbeitsrecht.

Mock Trial mit starkem Praxisbezug

Der Begriff Mock Trial ist noch nicht so bekannt wie die oben angesprochenen Moot Courts. Dieses Veranstaltungsformat findet jedoch immer mehr Verbreitung. Mitunter werden Veranstaltungen dieser Art auch fakultätsintern als Moot Court bezeichnet.

Prozesstrainings sind die ideale Ergänzung zur praktischen Studienzeit. Hier können die notwendigen Schlüsselqualifikationen durch die Studierenden selbst trainiert werden.

Ein Mock Trial ist dadurch gekennzeichnet, dass er einen starken Praxisbezug aufweist; neben dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen steht dabei das deutsche Rechts- und Gerichtssystem im Zentrum.
Die Studierenden verhandeln einen echten Fall unter Anleitung praxiserfahrener Kursleiter eigenverantwortlich. Im Bereich des Zivilrechts oder des Strafrechts wird ein vollständiger Prozess von der Klageschrift bzw. Anklageschrift bis zum Urteil durchgespielt, wobei die Studierenden sowohl die Positionen der Rechtsanwälte bzw. Staatsanwälte als auch der Richter besetzen.
Die Studierenden müssen nicht nur den ihnen vorgelegten Fall juristisch beurteilen, sondern das komplette Verfahren selbst steuern. Prozesstaktik, Teamgeist und die Fähigkeit, juristischen Laien die rechtlichen Zusammenhänge verständlich zu erklären, spielen dabei eine Rolle.
Die Studierenden wenden dabei ihre in den Pflichtveranstaltungen erworbenen Kenntnisse im materiellen Recht sowie im Prozessrecht an, ergänzen sie und testen sich selbst im juristischen Berufsalltag aus. Die Betreuung durch praxiserfahrene Dozenten fördert nicht nur den Erwerb von sogenannten Soft Skills, sondern auch den Erwerb fachlicher Kompetenzen.
Die Studierenden werden sehr individuell betreut und erhalten eine unmittelbare Rückmeldung zu ihren einzelnen Leistungen – Schriftsätze, Mandantengespräch, Auftreten in der mündlichen Verhandlung – sowie den daraus resultierenden Lernerfolgen. Sie können sich ausprobieren; sie dürfen und sollen bis zu einem gewissen Grad auch Fehler machen, um den Lerneffekt zu erhöhen. Eingegriffen wird nur, wenn der Prozess andernfalls vollkommen abgleitet. Auf diese Weise soll der Erwerb von praxisorientierten Schlüsselqualifikationen ganz ohne Wettbewerbsdruck und hohe Erwartungen an Vorkenntnisse und -fähigkeiten einer breiteren Masse an Studierenden möglich gemacht werden.

Fazit

Wie jedes Planspiel sind auch Prozesstrainings nur ein Modell der Realität. Dennoch sind Prozesstrainings – hier insbesondere der sehr praxisnahe Mock Trial – die ideale Ergänzung zur praktischen Studienzeit. Hier können die Schlüsselqualifikationen, die sowohl von den Studierenden in der praktischen Studienzeit als wichtig erkannt werden, als auch von § 5a Abs. 3 Satz 1 DRiG für das Studium gefordert sind, durch den Studierenden selbst trainiert werden.

Prozesstrainings sind daher das ideale Format, um die in den Pflichtveranstaltungen erworbenen Rechts- und Methodenkenntnisse mit dem Erwerb kommunikativer Fähigkeiten zu verknüpfen. So entsteht für die Studierenden ein Gesamtbild juristischer Tätigkeit. Nicht zuletzt machen Prozesstrainings Spaß und können Leidenschaft für das Studienfach und Vorfreude auf den Beruf wecken.

Dr. Beate Paintner,
Rechtsanwältin, Wiss. Mitarbeiterin, Ausbildungszentrum REGINA,
Universität Regensburg
beate.paintner@ra-paintner.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Katrin Brill

Anwaltsorientierter Vorbereitungsdienst im Saarland

Begünstigt durch die Lage im Südwesten der Bundesrepublik, im Dreiländereck mit Frankreich und Luxemburg, bietet das Saarland als kleinstes der Flächenländer der Bundesrepublik vielfältige Möglichkeiten grenzüberschreitender Erkundungstouren. Das Saarland selbst kann wegen seiner kurzen Wege leicht per Rad, aber auch zu Fuß, über zahlreiche Premiumwanderwege erkundet werden. Die malerische Saarschleife ist dabei ebenso einen Besuch wert wie der Nationalpark Hunsrück-Hochwald. Aber auch für Kulturfans und Feinschmecker unter den Referendaren ist ausreichend Abwechslung geboten: So locken etwa das in der Landeshauptstadt gelegene Staatstheater, viele Kleinkunstbühnen und Festivals sowie das UNESCO-Weltkulturerbe „Völklinger Hütte" stets zahlreiche Besucher an, und die kulinarische Vielfalt des Saarlandes schafft es – neben der (überproportional vertretenen) Sterne-Gastronomie – insbesondere mit typisch saarländischen Gerichten wie „Dibbelabbes", „Hoorische" und „Lyoner", auch jeden Nicht-Saarländer während des Vorbereitungsdienstes zu begeistern.

Einstellung in den juristischen Vorbereitungsdienst

Die Einstellung in den juristischen Vorbereitungsdienst erfolgt im Saarland zentral durch das Ministerium der Justiz, das zugleich oberste Dienstbehörde ist. Derzeit bestehen im Saarland jährlich zwei Einstellungstermine, jeweils zum 1. März und 1. September. Mit der Einstellung erfolgt die Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis unter der Dienstbezeichnung „Rechtsreferendarin" bzw. „Rechtsreferendar". Obgleich die Nachfrage gestiegen ist und zu den beiden Terminen jeweils nur eine begrenzte Anzahl von Referendarinnen bzw. Referendaren eingestellt werden kann, wurden zunächst nicht zugelassene Bewerber bisher allesamt im darauffolgenden Einstellungstermin berücksichtigt.

Ablauf und Ausbildung in den einzelnen Stationen

Der Vorbereitungsdienst dauert insgesamt zwei Jahre und gliedert sich in die folgenden sechs Ausbildungsabschnitte:

- drei Monate bei der Staatsanwaltschaft oder einem Amtsgericht in Strafsachen (Schöffengericht oder Strafrichter)
- fünf Monate bei einem Gericht in Zivilsachen erster Instanz (die Ausbildung kann bis zu drei Monate bei einem Gericht der Arbeitsgerichtsbarkeit stattfinden)
- drei Monate bei einer Verwaltungsbehörde (die Ausbildung kann auch bei einem Gericht der Verwaltungs-, der Finanz- oder der Sozialgerichtsbarkeit oder bei der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer oder bei einer öffentlich-rechtlichen Anstalt, bei der eine sachgerechte Ausbildung gewährleistet ist, stattfinden)
- sechs Monate bei einer Rechtsanwältin/einem Rechtsanwalt (Rechtsanwalt I)
- vier Monate bei einer Rechtsanwältin/einem Rechtsanwalt (Rechtsanwalt II; die Ausbildung kann auch bei einer/einem ausländischen Rechtsanwältin/Rechtsanwalt, einer Notarin/einem Notar, einem Unternehmen, einem Verband oder bei einer sonstigen Ausbildungsstelle stattfinden, bei der eine sachgerechte rechtsberatende Ausbildung gewährleistet ist)
- drei Monate bei einer Wahlstation.

Die Gesamtausbildung wird von dem Saarländischen Oberlandesgericht geleitet, wobei die Referendare der Dienstaufsicht der Präsidentin/des Präsidenten des Saarländischen Oberlandesgerichts unterstehen, die/der die Referendare auch in den jeweils nächsten Ausbildungsabschnitt überweist. Innerhalb der einzelnen Stationen können die Referendare die konkrete Ausbildungsstation als auch den Ausbilder grundsätzlich frei wählen, und die letzten beiden Ausbildungsabschnitte sogar im Ausland absolvieren. Von den Praxisausbildern wird den Referendaren am Ende einer jeden Station ein Ausbildungsnachweis über ihre schriftlichen und mündlichen Leistungen ausgestellt.
Begleitend zur praktischen Ausbildung bei der jeweiligen Ausbildungsstelle finden während der Pflichtstationen (Stationen 1 bis 5) regelmäßig an zwei Wochentagen

Die malerische Saarschleife ist immer einen Besuch wert.

www.fotolia.com © ptnphotof

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Arbeitsgemeinschaften statt. Diese werden üblicherweise in den Räumlichkeiten des Saarländischen Oberlandesgerichts in Saarbrücken abgehalten. Zu Beginn der Strafrechts-, Zivil-, Verwaltungs- und der Rechtsanwaltsstation I stehen jeweils verpflichtende Einführungslehrgänge, um die Referendare gezielt auch auf die praktische Tätigkeit bei den Ausbildern (etwa als Sitzungsvertretung der Staatsanwaltschaft oder das Führen von Mandantengesprächen) vorzubereiten.
Zur optimalen Vorbereitung insbesondere auf den schriftlichen Teil der zweiten juristischen Staatsprüfung werden über die ersten vier Ausbildungsabschnitte verteilt insgesamt 23 Klausuren geschrieben, die von erfahrenen Ausbildern korrigiert und besprochen werden. Begleitend hierzu werden in den Unterrichtseinheiten der Arbeitsgemeinschaften die Klausurtechniken zur Anfertigung der unterschiedlichen Klausurenarten (z. B. rechtsgestaltende Klausuren, Rechtsanwaltsklausuren, etc.) erarbeitet.
Da viele Referendare im späteren Berufsleben den Anwaltsberuf ergreifen bzw. als Unternehmensjurist tätig sein werden, liegt im Vorbereitungsdienst des Saarlandes der Schwerpunkt auf einer anwaltsorientierten Ausbildung. Durch die Kooperation mit dem Institut für Anwaltsrecht Saarbrücken e. V. und den Einsatz ausgewählter, engagierter Dozenten, von deren Erfahrungen und Tipps die Referendare auch im späteren Berufsleben profitieren können, ist es gelungen, eine eingehende und möglichst praxisnahe Ausbildung zu gewährleisten.

Zusätzliche Ausbildungsangebote

Über die vorstehenden, verpflichtenden Ausbildungsteile hinaus bietet der Vorbereitungsdienst im Saarland Referendaren vielfältige Möglichkeiten, die eigene Examensvorbereitung durch die Wahrnehmung zusätzlicher Lernangebote zu optimieren. So kann insbesondere das Schreiben von Klausuren in einem freiwilligen Klausurenkurs trainiert werden. Einmal im Monat besteht die Möglichkeit, eine Original-Examensklausur anzufertigen, die anschließend (gegen einen geringen Kostenbeitrag von 10 €) von erfahrenen Ausbildern korrigiert und besprochen wird. Daneben ist den Referendaren im Saarland die (kostenlose) Teilnahme an dem elektronischen Lernprogramm „ELAN-REF." eröffnet. Somit ist nicht nur eine optimale Vor- und Nachbereitung der jeweiligen Unterrichtseinheiten der Einführungslehrgänge der Zivil- und Strafrechtsstationen gewährleistet, sondern auch eine gezielte Examensvorbereitung. Die entsprechenden Zugangsdaten werden allen Referendaren vor Dienstantritt mitgeteilt. Zur Abrundung des bestehenden Angebots projektiert der das Programm betreibende Länderverbund zurzeit ein zusätzliches Verwaltungsrechtsmodul. Außerdem haben alle interessierten Referendare die Möglichkeit, einen kostenlosen Zugang zum „juris"-Rechtsportal für Referendare zu erhalten.

Auch das kleinste der Flächenländer in Deutschland bietet gute Perspektiven.

© Landgericht Saarbrücken

Grenzüberschreitende Kooperationen

Das Saarland bietet zudem die Chance, sich (auch) während des Referendariats grenzüberschreitend zu orientieren. So kann neben dem Vorbereitungsdienst am Europa-Institut der Universität des Saarlandes der Aufbaustudiengang „Europäisches und Internationales Recht" absolviert werden, der mit einem Master of Laws (LL.M.) abschließt. Überdies hat das Ministerium für Justiz unlängst eine Kooperation mit der Pariser Anwaltsschule („Ecole de Formation professionnelle des Barreaux de la Cour d'Appel de Paris") ins Leben gerufen, die es den Referendaren ab September 2017 ermöglicht, die Rechtsanwaltsstation II und/oder die Wahlstation im Großraum Paris zu absolvieren. Neben der Teilnahme an Kursen der Pariser Anwaltsschule bietet sich den Referendaren hierbei die exklusive Chance, das französische Recht und Rechtssystem nicht nur in der Theorie zu erfahren, sondern im Rahmen der praktischen Ausbildung bei französischen Rechtsanwälten auch im gelebten Alltag anzuwenden.

Personalrat der Referendare und Interessenvertretung

Zur Wahrung der Interessen der Referendare im Saarland wie auch zur Schaffung eines offenen und angenehmen Ausbildungsklimas tragen der Personalrat und die Interessenvertretung der Referendare bei. Diese beiden Organisationen gewährleisten nicht nur einen engen Informationsaustausch, sondern auch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Ausbildungsbehörde.

Zweite juristische Staatsprüfung und Ergänzungsvorbereitungsdienst

Die zweite juristische Staatsprüfung gliedert sich in einen schriftlichen und einen mündlichen Prüfungsteil. Die schriftliche Prüfung besteht aus der Anfertigung von sieben Aufsichtsarbeiten und wird im 18. Ausbildungsmonat abgelegt, mithin im ersten Monat des Ausbildungsabschnitts Rechtsanwalt I (je nach Einstellungstermin, im Februar oder August). Insgesamt

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

drei Aufsichtsarbeiten stammen dabei aus dem Bereich des Zivilrechts, hiervon eine aus dem Zwangsvollstreckungsrecht, eine Aufsichtsarbeit aus dem Bereich des Strafrechts und insgesamt zwei aus dem Staats- und Verwaltungsrecht. Eine weitere Klausur ist als Wahlklausur ausgestaltet, wobei die Referendare zwischen Zivilrecht und dem Bereich des Staats- und Verwaltungsrechts wählen können.
Die mündliche Prüfung besteht aus einem Aktenvortrag und einem sich hieran anschließenden Prüfungsgespräch. Die Vorbereitungszeit für den zu haltenden Aktenvortrag beträgt 90 Minuten, wobei der Vortrag selbst die Dauer von ca. acht bis zehn Minuten nicht überschreiten soll. Das anschließende Prüfungsgespräch gliedert sich in drei Prüfungsbereiche, deren Gegenstand dem Bürgerlichen Recht, dem Strafrecht und dem Staats- und Verwaltungsrecht entnommen wird. Überdies soll auch der Schwerpunkt der Ausbildung des jeweiligen Referendars berücksichtigt werden.
Speziell im Hinblick auf die mündliche Prüfung ist in die Ausbildung auch ein Aktenvortragslehrgang integriert, der zum Ende der Rechtsanwaltsstation II stattfindet. Anhand von Originalvorträgen vergangener Prüfungstermine werden hier Aktenvorträge von den Referendaren gehalten und gemeinsam besprochen.
Diejenigen Referendare, die die zweite juristische Staatsprüfung beim ersten Versuch nicht bestehen, können sie auf Antrag einmal wiederholen. Vor der Möglichkeit der Wiederholung ist jedoch ein ergänzender Vorbereitungsdienst zu durchlaufen, der die Referendare durch intensive Übung – vor allem Klausurtraining – auf die Wiederholungsprüfung vorbereitet. Dabei durchlaufen die Referendare derzeit grundsätzlich eine ergänzende Ausbildung von fünf Monaten, und zwar in der Regel zwei Monate bei einem Zivilgericht erster Instanz, zwei Monate bei einer Verwaltungsbehörde bzw. einem Gericht der saarländischen Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie ein Monat bei der Staatsanwaltschaft bzw. bei einem Strafgericht erster Instanz.

Ausblick

Das Saarland hat es sich zum Ziel gesetzt, Referendare bestmöglich zu fördern und so an die facettenreiche Berufspraxis heranzuführen. Im gesamten Landesgebiet stehen den Referendaren dabei kompetente und engagierte Ausbilder sowie zahlreiche Ausbildungsstellen zur Verfügung, die aufgrund der kurzen Wege im Saarland in der Regel mühelos erreicht werden können.

Katrin Brill, Richterin,
Referatsleiterin des Landesprüfungsamtes
für Juristen, Saarland
k.brill@justiz.saarland.de

Sicher reden bringt Erfolg.

Pagenkopf · Pagenkopf · Rosenthal

Der Aktenvortrag im Assessorexamen
24 Aktenvorträge aus dem Zivilrecht, Strafrecht und Öffentlichen Recht
2016, 5. Auflage, 402 Seiten, DIN A4, € 29,80
Reihe »Referendarausbildung Recht«
ISBN 978-3-415-05727-2

Anhand von 24 Vorträgen aus den verschiedensten Rechtsbereichen vermittelt der Leitfaden die entscheidenden Problemstellungen. Die 5. Auflage berücksichtigt eingetretene Rechtsänderungen. Dabei stellen die Autoren das Prüfungsgeschehen sowohl aus Sicht des Prüflings als auch des erfahrenen Prüfers dar.

Das Üben der Vorträge schärft den Blick für das Wesentliche und trainiert Sprache und Zeitgefühl.

Zahlreiche prüfungstaktische, psychologische und rhetorische Tipps vermitteln zusätzliche Sicherheit beim Aktenvortrag.

»... Wer dieses Buch intensiv durcharbeitet, wird gelassen in die Prüfung gehen.«
STUDIUM, Ausgabe Nr. 88, SS 2011, zur Vorauflage

BOORBERG

RICHARD BOORBERG VERLAG
FAX 0711/7385-100 · 089/4361564 TEL 0711/7385-343 · 089/436000-20
BESTELLUNG@BOORBERG.DE WWW.BOORBERG.DE

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Georg von Schmettau

Familienrichter – eine Aufgabe, um die man sich nicht bewirbt

Vor einiger Zeit bin ich von einem Studenten gefragt worden, wie man Familienrichter wird und welche Voraussetzungen man mitbringen muss. Ich habe dann etwas weit ausholen müssen. Und ich bin nicht sicher, ob ich die Frage befriedigend beantwortet habe.

Wie wird man Familienrichter?

Zum Ende der Zeit meiner Abordnung an das Thüringer Justizministerium bekam ich vor zehn Jahren einen Anruf der Direktorin des Amtsgerichts Erfurt. Das Präsidium – so die Direktorin – habe bestimmt, dass ich ab 01.01.2007 als Rechtsprechungsaufgaben Insolvenz- und Familiensachen übernehmen werde. Ich musste erst einmal schlucken.
Beide Rechtsmaterien waren neu für mich. Die Insolvenzakten waren mir allerdings durchaus vertraut: Bei meiner früheren Tätigkeit für das Handelsregister kam ich sehr häufig damit in Berührung. Aber Familiensachen? Im Studium habe ich die ein oder andere Vorlesung zum Familienrecht gehört, grundlegendes Wissen aber nicht erworben. Es war mehr ein Hineinschnuppern. In der Referendarstation bin ich ebenfalls mit dem Familienrecht nicht in Berührung gekommen.
Ein besonderes Anforderungsprofil für die Übernahme der Aufgabe eines Familienrichters gibt es nicht. Nach dem Gesetz hatte ich alle Voraussetzungen erfüllt: Ich besaß die Befähigung zum Richteramt und war bereits seit mehr als einem Jahr als Richter tätig. Dass dieses Anforderungsprofil unzureichend ist, sollte ich sehr schnell merken. Mittlerweile hat der Gesetzgeber dies auch bemerkt. In einem Entschließungsantrag zur Änderung des Sachverständigenrechts[1] fordert der Deutsche Bundestag die Bundesregierung auf, gemeinsam mit den Ländern einen Gesetzesentwurf zu erarbeiten, mit „dem angemessene Eingangsvoraussetzungen für Familienrichter eingeführt werden". Man darf gespannt sein[2].

Einsatz dem Zufall geschuldet

Als ich 1993 beim Amtsgericht als Proberichter anfing, war das Familienrecht vergeben. Dass ich dann 14 Jahre später in der Familien- und Insolvenzabteilung eingesetzt wurde, war dem Zufall geschuldet: Beide Abteilungen mussten verstärkt werden. Das Präsidium verteilte die Aufgaben der Not gehorchend, und es wurden Löcher gestopft. Auf Neigungen oder Kompetenzen wurde weniger geachtet.
Die ersten Monate waren hart. In den Insolvenzsachen hatte ich mir bereits nach drei Monaten einen sicheren Fundus an Wissen erarbeitet. Das Verfahren wird weitgehend schriftlich geführt, ist sehr strukturiert und der Einsatz der EDV nimmt viel Arbeit ab.

Eine Frage, die das Kind nie gestellt hätte: Wer ist der bessere Elternteil?

Im Familienrecht konnte ich nur ahnen, was auf mich zukommen würde. Bisher war ich überwiegend „Zivilist" gewesen. Auch dort hat man es ab und zu mit Emotionen zu tun. Nachbarschaftsstreitigkeiten und Erbschaftsangelegenheiten können ein beredtes Zeugnis davon ablegen. Es geht weniger um die Sache selbst als um verloren gegangene Achtung. Aber das ist die Ausnahme.
Im familiengerichtlichen Verfahren – und hier im Besonderen bei den Kindschaftssachen – kommt eine neue Qualität hinzu. Eltern kämpfen mit voller Wucht um das Kostbarste: um ihr Kind. Das Kind, das es zu allererst betrifft, ist weder Antragsteller noch Antragsgegner. Sehr häufig ist das Kind aus dem Blickfeld der Eltern geraten. Der Antrag an das Familiengericht beinhaltet eine Fragestellung, die das Kind nie gestellt hätte: Wer ist der bessere Elternteil?
In vielen Verfahren reißen sich die Eltern zusammen, in manchen Verfahren brechen allerdings alle Dämme. Der ehemals geliebte Partner bzw. die ehemals geliebte Partnerin mutiert nach der Trennung in der eigenen Wahrnehmung zu einem Monster, dem man keine Kinder anvertrauen kann.
Je länger ein Verfahren dauert, desto heftiger wird das Agieren gegen den anderen. Wenn die Emotionen tobten, fehlten mir zu Beginn meines Berufslebens als Familienrichter die Mittel, die Eltern wieder auf die Sachebene zurückzuführen. *Ed Watzke* hat in einem kleinen Büchlein zur Darstellung seiner Methode der Mediation einmal beschrieben, wie er Klienten, die zu ihm kommen, zunächst einstimmt: „Sie befinden sich bedauernswerter Weise in einem kriegsähnlichen Zustand …" Er bleibt dann auf einer allgemeinen kollektiven Ebene, redet ganz allgemein über Menschen in Kriegen, über Muster, Prozessabläufe, allerlei destruktive und schmerzhafte Begleiterscheinung des Krieges … sowie schließlich über Genüsse, Freuden und Wohltaten, die der Friede beschere[3]. Das trifft es.
In diesem Umfeld heißt es als Familienrichter zu arbeiten.

Faktor Zeit: Eine Familie ist stets in Bewegung

Es gibt noch einen weiteren Faktor, der die Arbeit erschwert: die Zeit. Ein zweijähriges Kind hat ein anderes Zeitempfinden als ein Erwachsener. Dem Kind läuft gewissermaßen die Zeit davon. Zudem ist die Familie kein in sich verharrender Zustand, wie nach einem Verkehrsunfall, der dann durch einen Sachverständigen begutachtet werden könnte. Familie ist stets in Bewegung und erfordert immer wieder neu, einen Blick auf die Situation zu werfen.

1 Gesetz zur Änderung des Sachverständigenrechts und zur weiteren Änderung des Gesetzes über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit sowie zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes, der Verwaltungsgerichtsordnung, der Finanzgerichtsordnung und des Gerichtskostengesetzes – BT-Drs.18/9092 S. 8 f.
2 Der Gesetzgeber hat nur für den Insolvenzrichter bestimmt, über welche Kenntnisse er verfügen soll, § 22 Abs. 6 GVG. In der Praxis ist mir nicht bekannt, dass ein Präsidium eines Amtsgerichts dieses Auswahlkriterium beachtet hätte.
3 *Ed Watzke*, Wahrscheinlich hat diese Geschichte gar nichts mit ihnen zu tun …, Forum Verlag Godesberg, 2008.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Jeder Erkenntnisgewinn und jede Änderung brauchen jedoch Zeit. Die Eltern haben ihre Verantwortung zunächst einmal beim Familiengericht abgegeben. Dabei sind sie allerdings selbst zu allererst gefordert. Sie wissen am besten um die Bedürfnisse ihres Kindes. Im familiengerichtlichen Verfahren braucht es deswegen Raum, die Eltern wieder zu befähigen, Eltern zu sein. Eltern sein ist mehr als ein guter Vater und eine gute Mutter. In vielen Fällen gelingt das.

www.fotolia.com © FFCucina Liz Collet

Ein Tauziehen um die Kinder wollen Familienrichter auf jeden Fall vermeiden.

Im Kindschaftsverfahren vervielfältigen sich die beteiligten Personen

Als weitere Herausforderung kommt hinzu, dass sich im Kindschaftsverfahren die beteiligten Personen vervielfältigen: Nicht nur Antragsteller(in) und Antragsgegner(in) sind im Verfahren handelnde Personen, sondern auch das betroffene Kind, häufig der Verfahrensbeistand, manchmal der Sachverständige, die Familienberatungsstellen und stets das Jugendamt. Im Verfahren muss ausreichend Platz bleiben, dass alle Personen ihre Rolle ausfüllen können. In einem entscheidungsorientierten Verfahren reduzieren sich allerdings die Aufgaben der weiteren beteiligten Personen auf Stellungnahmen. Das ist unbefriedigend.

Von Haus aus ist der Richter kein Netzwerker. Das Gesetz weist dem Richter eine spezielle, auf Entscheidung orientierte Rolle zu. Allerdings gehört auch die Verfahrensführung dazu. Das wird manchmal unterschätzt. Eine Entscheidung mag noch so gut begründet sein – ist sie unter Verletzung von Verfahrensregeln zustande gekommen, wird sie keine Akzeptanz finden.

Vom Entscheider zum Moderator

Anfang der 1990-er Jahre wurde eine neue, professionsübergreifende Verfahrensweise erfolgreich beim Familiengericht des Amtsgerichts Cochem eingeführt und ist zwischenzeitlich bundesweit anerkannt: Im Mittelpunkt dieses Modells steht das Kind. Die im Konflikt stehenden Eltern sollen unter Zurückstellung ihrer eigenen Interessen befähigt werden, ihre Elternverantwortung wieder selbst und gemeinsam wahrzunehmen. Die Einbeziehung der beteiligten Professionen soll nur unterstützend geschehen.

Seit 2009 sind die wesentlichen Elemente dieses Verfahrens durch den Gesetzgeber aufgegriffen und im Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (FamFG) verankert worden. Das bedeutet für den Familienrichter ein Umdenken: Weg von der Rolle als Entscheider und hin zur Übernahme einer Moderatorenrolle. Das ist durchaus ein Paradigmenwechsel, der heute immer noch nicht überall umgesetzt ist. Sehr häufig scheitert dieses Modell weiterhin daran, dass es keine Abstimmung zwischen den Professionen gibt und die personellen Voraussetzungen bei den Familiengerichten[4], Jugendämtern und Familienberatungsstellen fehlen.

An dieser Stelle wird auch deutlich, wie nah am Puls der Zeit das Familienrecht seinen Platz hat. Viele aktuelle gesellschaftliche und politische Themen erreichen zuerst die Familiengerichte, bevor sie durch den Gesetzgeber geregelt werden. Aktuelles Beispiel ist die Leihmutterschaft mit allen damit verbundenen Fragestellungen in einer Zeit der Globalisierung.

Last but not least braucht es ein ziemlich großes Herz

Zwei Jahre hat meine Einarbeitungszeit gedauert. Der Anfang war – rückblickend betrachtet – durchaus so zu beschreiben, dass ich eine Spur der „Verwüstung" hinterlassen habe: unsicher in den Verfahren agierend und viel Zeit verloren. Wenn ich auf die Eingangsfrage zurückkomme, so würde ich die Schlüsselqualifikationen so beschreiben: Neben dem materiellen Recht – und dazu gehört auch das Sozial- und Steuerrecht – und dem Verfahrensrecht muss der Familienrichter Grundkenntnisse der Trennungsforschung besitzen; eine Mediationsausbildung ist hilfreich, er muss Kinder anhören, die Grundrechenarten beherrschen sowie mit Excel umgehen können. Last but not least muss er ein ziemlich großes Herz haben.

Nunmehr bin ich seit zehn Jahren Familienrichter. Viele Fälle nehme ich gedanklich mit nach Hause, und sie lassen mich erst nach einigen Tagen wieder los. In den Kindschaftsverfahren, in denen es regelmäßig um eine Weichenstellung für ein Kind geht, die möglicherweise das ganze Leben bestimmt, kann schnell das Gefühl der eigenen Unzulänglichkeit entstehen. Grenzen werden sichtbar. Supervision wäre hilfreich. Die Kraft für diese Aufgabe nehme ich wahrscheinlich aus meiner eigenen Familie. Bei aller Last – es ist ein anderer Aspekt, der mich nicht loslässt von dieser Aufgabe: Als Richter habe ich in meinem Berufsleben keine andere Aufgabe übertragen bekommen, in der ich so viel mitgestalten darf.

4 In der Justiz gibt es eine Personalbedarfberechnung, bei der jedes richterliche Geschäft erfasst und mit einer Minutenzahl unterlegt wird. Beispielsweise hat der Familienrichter für eine Kindschaftssache im Durchschnitt 237 Minuten und für eine Scheidungssache 148 Minuten Zeit.

Georg von Schmettau,
Richter am Amtsgericht,
Erfurt
Georg.vonSchmettau@agef.thueringen.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Agnes Grundmann

Arbeitgeberverband Südwestmetall – ein starker Partner und Impulsgeber

Der Arbeitgeberverband Südwestmetall ist der starke Partner für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. Er unterstützt die etwa tausend tarifgebundenen Mitgliedsbetriebe mit über 500.000 Beschäftigten – dies sind rund 60 Prozent aller M+E-Beschäftigten im Südwesten. Darüber hinaus betreut der Unternehmensverband Südwest (USW) weitere 825 nicht-tarifgebundene Betriebe mit rund 110.000 Beschäftigten. Dabei greift der USW auf die hauptamtliche Infrastruktur des Schwesterverbands Südwestmetall zurück.

Jahrzehntelange Erfahrung

Südwestmetall regelt für die Mitgliedsunternehmen mit Gewerkschaften in Tarifverträgen Entgelte, Arbeitszeit, Sozialleistungen und andere wichtige Bedingungen der Arbeitsverhältnisse. Der Verband verfügt über mehr als 60 Jahre Erfahrung:

- im Umgang mit Gewerkschaften und Betriebsräten,
- in der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen,
- in der Interessenvertretung vor den Arbeits- und Sozialgerichten,
- in der kontinuierlichen Information der Öffentlichkeit,
- und in der Organisation eines regelmäßigen Erfahrungsaustausches mit allen gesellschaftlich relevanten Gruppen.

Interessenvertretung in 13 Bezirksgruppen

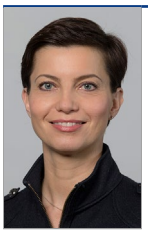
Als größter von 22 Mitgliedsverbänden gehört Südwestmetall dem in der deutschen Hauptstadt ansässigen Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände – Gesamtmetall – an. Darüber hinaus stellt Südwestmetall in Personalunion die Geschäftsführung der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V. – Arbeitgeber Baden-Württemberg –, dem Dachverband von 43 Unternehmensverbänden des Landes aus Industrie, Dienstleistung, Handel, Handwerk und Landwirtschaft. Dadurch ist eine direkte Verbindung zur Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in Berlin gesichert.
In 13 Bezirksgruppen vertritt Südwestmetall vor Ort die sozialpolitischen, arbeits- und sozialrechtlichen Interessen der Mitglieder gegenüber einzelnen Arbeitnehmern, Gewerkschaften und Betriebsräten, staatlichen Stellen sowie der Öffentlichkeit. Die Juristen, Ingenieure, Bildungs- und Kommunikationsexperten entlasten die Unternehmen in allen Fragen der Personal- und Arbeitswirtschaft.

Vielfältige Beratungstätigkeit

Die Rechtsberatung beginnt schon bei der Personalwahl und der anschließenden Gestaltung eines maßgeschneiderten Arbeitsvertrages. Auch bei der Beratung über die betriebliche Altersvorsorge verfügen die Juristen über ein exzellentes Fachwissen. Sie sind spezialisiert im Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht und vertreten die Mitgliedsbetriebe auch bei Gerichtsverhandlungen. Durch ihre große Praxiserfahrung können sie bereits im Vorfeld den Fall in Bezug auf Erfolgsaussichten vor Gericht beurteilen.
Südwestmetall bietet auch Hilfestellung an, wenn Mitgliedsunternehmen im Ausland Betriebe aufbauen wollen. Durch eigene Mitarbeiter und mittels hervorragender Kontakte kann der Verband hilfreiche Informationen über wichtige Partnerländer, Gesetzgebung, Wirtschaftsverfassung und Ansprechpartner vor Ort – wie etwa Arbeitgeberverbände, Kammern oder arbeitsrechtlich orientierte Anwaltskanzleien – bereitstellen.
Die Verbandsingenieure von Südwestmetall entwickeln zusammen mit den Unternehmen passgenaue Lösungen bei der Arbeitszeitflexibilisierung, der Entgeltgestaltung sowie bei Betriebsvereinbarungen oder Ergänzungstarifverträgen. Dabei werden die Unternehmen kontinuierlich und langfristig durch alle Prozesse begleitet, etwa beim Aufbau eines nachhaltigen Personalkostencontrollings oder der Entwicklung und Einführung von neuen Produktionssystemen.
Im Bereich der Kommunikation stehen unsere Experten in ständigem Kontakt zu Journalisten und sind wichtige Ansprechpartner zu allen Themen, die die Metall- und Elektroindustrie betreffen. Gleichzeitig sind die Fachleute von Südwestmetall auch gefragte Ansprechpartner für die Politik, wenn es um sozial-, arbeitsmarkt- oder bildungspolitische Themen und die Belange der Mitglieder geht.

Impulsgeber für Bildungsfragen

Südwestmetall ist zugleich Impulsgeber für Bildungsfragen – vom Kindergarten über die Schulen und Hochschulen bis hin zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Im Mittelpunkt steht dabei die Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative „Südwestmetall macht Bildung“, mit der in Pilotprojekten neue Wege in der Bildung und Ausbildung aufgezeigt werden. Ein Schwerpunkt ist dabei die Förderung des naturwissenschaftlich-technischen Nachwuchses, um angesichts der demografischen Entwicklung für ein weiterhin ausreichendes Fachkräfteangebot zu sorgen. Auch eine Unterstützung der Schulen im Hinblick auf eine Leistungssteigerung der Schulabgänger ist Teil des Bildungsprogramms. Südwestmetall hat eine starke Stimme in der baden-württembergischen Bildungspolitik, die auch auf Bundesebene gehört wird.



Agnes Grundmann,
Geschäftsführerin Personal,
Interne Dienste, Organisation Südwestmetall,
Stuttgart
Grundmann@
suedwestmetall.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Sarah Pöhler/Philipp Greiner-Petter

Wahlstation bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Berlin

Für politisch Interessierte bietet die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ein einzigartiges und anspruchsvolles Betätigungsfeld in Berlin oder Brüssel. Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen Wirtschaft. Branchenübergreifend setzt sie sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Million Betrieben mit ca. 20 Millionen Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind.
Hier ist es möglich, bisher erworbene juristische Kenntnisse und Fähigkeiten, insbesondere in der kompletten Bandbreite des Arbeitsrechts, bei der Arbeit in einem spannenden Umfeld von Interessenvertretung und Politik anzuwenden. Auch aus diesem Grund haben wir uns für die Absolvierung der Wahlstation bei der BDA entschieden.

Abwechslungsreiche Tätigkeiten

Die Tätigkeit als Referendar oder Referendarin bei der BDA besteht aus zahlreichen abwechslungsreichen Bestandteilen. Neben der Teilnahme an verschiedenen internen Arbeits- und Gesprächskreisen gehören hierzu auch die Begleitung und Kommentierung von Gesetzesvorhaben und anderen Initiativen, die Unterstützung der Referenten bei juristischen Fragestellungen der Mitglieder sowie die Teilnahme an vielfältigen Veranstaltungen der unterschiedlichsten Gremien von Exekutive, Legislative sowie von privaten Organisationen.
Einen weiteren Schwerpunkt der BDA stellt die Lohn- und Tarifpolitik dar. Die BDA als Spitzenorganisation schließt zwar selbst keine Tarifverträge ab, sie gibt jedoch ihren Mitgliedern eine Plattform, um sich gegenseitig auszutauschen und so regional oder branchenbezogen eine gemeinsame Tarifpolitik zu entwickeln. Darüber hinaus besteht die tarifpolitische Arbeit der BDA darin, die wirtschaftlichen und tarifpolitischen Entwicklungen in den einzelnen Branchen zu beobachten und zu analysieren.
Auch ist die BDA Ansprechpartnerin für ihre Mitglieder in Berlin und Brüssel. Die Beantwortung von rechtlichen Anfragen und die Information ihrer Mitglieder, zum Beispiel durch das Verfassen von Rundschreiben zu aktuellen Themen aus Gesetzgebung und Rechtsprechung, ist ein weiterer Schwerpunkt ihrer Arbeit.
Neben diesen Aufgaben bietet die BDA ihren Referendaren und Referendarinnen die Möglichkeit, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Während der Wahlstation konnten wir beispielsweise Fachtagungen zum Arbeits- und Sozialrecht zur Vertiefung der eigenen Kenntnisse sowie Rhetorik-Seminare zur Erlangung von Fertigkeiten der freien Rede, Verhandlungsführung und Schlagfertigkeit besuchen.
Bei all diesen Tätigkeiten trifft man auf hochaktuelle Fragestellungen aus Politik und Wirtschaft am Puls der Zeit.

Unterschiedliche Bereiche

Die BDA bietet die Absolvierung der Wahlstation insbesondere in den Bereichen Arbeits- und Tarifrecht, Lohn- und Tarifpolitik, Arbeitsmarkt, Soziale Sicherung sowie Europäische Union und Internationale Sozialpolitik an. Wer bereits im Vorfeld einen Schwerpunkt im Sozialrecht gesetzt hat, für den sind vor allem die Abteilungen Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung empfehlenswert. In der Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik ist die Ableistung der Station sowohl in Berlin als auch in Brüssel möglich.

Politisches Berlin

Ein besonders spannendes Erlebnis war der jährlich stattfindende Deutsche Arbeitgebertag am 15. November 2016 in Berlin, der unter dem Motto „Verantwortung übernehmen – Chancen schaffen“ stand. Ein Höhepunkt war die Verleihung des Arbeitgeberpreises für Bildung in vier Kategorien (von frühkindlicher Bildung bis hochschulischer Bildung) unter dem Motto „Chance Vielfalt! Bildung für gelingende Integration – Fokus Flüchtlinge“.

Fazit

Der Austausch mit unterschiedlichsten Vertretern aus Wirtschaft, Politik, Verbänden, Gewerkschaften und weiteren Interessenvertretungen war ein prägendes Element unserer Wahlstation bei der BDA. Auch die Arbeit an aktuellen, spannenden arbeitsrechtlichen Fragestellungen hat uns viel Spaß gemacht. Für die Wahlstation bietet die BDA mit einem „Blick hinter die Kulissen“ der Verbandsarbeit eine außergewöhnliche Möglichkeit der Ableistung der Wahlstation jenseits ausgetretener Pfade.
Wer ein spannendes Arbeitsumfeld an der Schnittstelle von Politik und Wirtschaft sucht, Freude und Interesse an arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen ebenso hat wie ein grundlegendes Verständnis für Gesamtzusammenhänge und insbesondere die Bedeutung der Unternehmen für den Erhalt der deutschen Wirtschaft, ist hier also genau richtig.

Kontakt:

Astrid Zippel,
Referatsleiterin Personal,
Verwaltung und Verbandsorganisation
a.zippel@arbeitgeber.de

Sarah Pöhler,
Rechtsreferendariat beim
Kammergericht
Berlin

Philipp Greiner-Petter,
Rechtsreferendariat beim
Kammergericht
Berlin

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Jobbörse für junge Juristen

Liebe Studierende, liebe Referendare, liebe Berufseinsteiger, sehen Sie Ihre Zukunft in einer renommierten Anwaltskanzlei oder möchten Sie lieber in der Rechtsabteilung eines großen Konzerns mitwirken? Vielleicht suchen Sie auch einen Praktikumsplatz oder im Rahmen der Anwalts- oder Wahlstation eine offene Stelle. Um Ihnen einen Überblick über vakante Positionen für junge Juristen zu geben, laden wir Sie ein, die folgenden Seiten zu lesen. Dort präsentieren sich zahlreiche Firmen und Kanzleien, die Sie gerne als qualifizierte Studenten, Referendare oder Berufseinsteiger begrüßen möchten. Viel Erfolg bei der Kontaktaufnahme mit Ihrem Wunschunternehmen!

all3media Deutschland GmbH

MME MOVIEMENT · filmpool · filmpool fiction · TOWER PRODUCTIONS

all3media Deutschland GmbH
Gotzkowskystr. 20/21
10555 Berlin
Telefon: 030/520076-224
Telefax: 030/520076-500

Branche:
Medienunternehmen (Film- und Fernsehproduktion)
Beratung der MME MOVIEMENT Gruppe sowie der Tower Productions GmbH (ein Joint-Venture der all3media Deutschland GmbH und der BBC Worldwide)
Zahl der Beschäftigten: Innerhalb der Konzerngruppe ca. 900

Wahlstation

Ausbildungsplätze 2

Anforderungen
Vorkenntnisse im Urheber- und Medienrecht wünschenswert

Stellen/Tätigkeitsfelder
Abteilung Business & Legal Affairs am Standort in Berlin

Ansprechpartnerin
Frau Iris Waldhelm,
Telefon: 030/520076-131
E-Mail: personalabteilung@all3media.de

BDA DIE ARBEITGEBER

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 mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind.
Zahl der Beschäftigten: 125

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
Katrin Franz, 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
Katrin Franz, Telefon: 030/2033-1124

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

BMW GROUP

Rolls-Royce Motor Cars Limited

Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft
Petuelring 130
80788 München
www.bmwgroup.com

Branche/Geschäftstätigkeit: Automobil
Zahl der Beschäftigten: ca. 110.000 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 Konzernrechtsabteilung 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

BOORBERG

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG
Scharrstraße 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
1–2 Ausbildungsplätze

Der Verlag zählt zur Spitzengruppe der juristischen Fachverlage in Deutschland. Das Verlagsprogramm deckt sämtliche Teilbereiche des Öffentlichen Rechts, das Miet- und Maklerrecht sowie die Bereiche Polizei und Unternehmensschutz ab. Titel aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Steuerrecht erscheinen sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache. Neben 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

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

BOSCH
Technik fürs Leben

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

Branche/Geschäftstätigkeit: Elektrotechnik
Zahl der Beschäftigten: über 375.000

Wahlstation/Anwaltsstation/Pflichtwahlpraktikum

in der zentralen Rechtsabteilung in Gerlingen bei Stuttgart sowie in Lohr, Wernau, Grasbrunn bei München, Berlin oder in Rechtsabteilungen in den USA oder Singapur.

Anforderungen
Prädikatsexamen, gute Englischkenntnisse, kaufmännisches Verständnis

Ansprechpartner
- Für eine **wirtschaftsrechtliche** Station in der **Konzernzentrale, an den anderen Standorten** oder **außerhalb Deutschlands**: Dr. Randolf Müller, 0711/811-6724, randolf.mueller@de.bosch.com/Janine Gensing, 0711/811-26273, janine.gensing@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 am Standort **Feuerbach**: Katharina Sicking, 0711/811-32014 Katharina.Sicking@de.bosch.com
- Für eine **arbeitsrechtliche** Station in der **Konzernzentrale**: Rebekka Schwindt, 0711/811-6077 Rebekka.Schwindt@de.bosch.com
- Für eine Station im Bereich **Informationssicherheit** und **Datenschutz**: Susanne Luithle, 0711/811-31117 Susanne.Luithle@de.bosch.com

dfv Mediengruppe

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: 970
Die dfv Mediengruppe gehört zu den größten konzernunabhängigen Fachmedienunternehmen in Deutschland und Europa. Sie publiziert über 100 Fachzeitschriften für wichtige Wirtschaftsbereiche. Viele der Titel sind Marktführer in den jeweiligen Branchen. Das Portfolio wird von über 100 digitalen Angeboten sowie 400 aktuellen Fachbuchtiteln und über 140 kommerziellen Veranstaltungen ergänzt. Die dfv Mediengruppe erzielte 2015 einen Umsatz von 147,3 Millionen Euro.

Wahlstation

Ausbildungsplätze
3–4, 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

EnBW Energie Baden-Württemberg AG
Recht, Revision, Compliance & Regulierung
Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe
Schelmenwasenstraße 15
70567 Stuttgart
www.enbw.com

Branche/Geschäftstätigkeit: Energieversorgung
Zahl der Beschäftigten: rund 20.000

Wahlstation/Anwaltsstation II/Nebentätigkeit/Praktika

Ausbildungsplätze
Ganzjährig 4 (vergütete) Ausbildungsplätze sowie Nebentätigkeitsstellen in der zentralen Rechtsabteilung des EnBW-Konzerns an den Standorten Karlsruhe und Stuttgart mit den fachlichen Schwerpunkten Wirtschaftsrecht (insbes. Handels-, Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht), Zivilrecht, Energiewirtschaftsrecht, Öffentliches Recht (insbes. Umweltrecht) und Arbeitsrecht. Individuelle Betreuung durch Mentor(in). Bewerbungen bitte möglichst frühzeitig online unter www.enbw.com/karriere (bitte gewünschten Standort angeben).

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 Energie Baden-Württemberg AG
Durlacher Allee 93, 76131 Karlsruhe
Telefon: 0721/6314557, Telefax: 0721/91422037
E-Mail: m.dueker@enbw.com

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

DAIMLER

Daimler AG
70546 Stuttgart
Tel. +49 711 17-0
www.daimler.com
www.career.daimler.com

Branche/Geschäftstätigkeit: Automobilindustrie
Zahl der Beschäftigten:
284.000 Beschäftigte weltweit

Wahlstation, Anwaltsstation und Berufseinstieg

Ausbildungsplätze lfd. Referendarstellen

Die Daimler AG ist eines der erfolgreichsten Automobilunternehmen der Welt. Mit den Geschäftsfeldern Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks, Mercedes-Benz Vans und Daimler Buses gehört der Fahrzeughersteller zu den größten Anbietern von Premium-Pkw und ist der größte weltweit aufgestellte Nutzfahrzeug-Hersteller. Daimler Financial Services bietet Finanzierung, Leasing, Flottenmanagement, Versicherungen und innovative Mobilitätsdienstleistungen an.
Für den besten Weg in die Zukunft der Mobilität haben wir einen einzigartigen Kompass – die Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch die Fähigkeiten jedes Einzelnen und die Möglichkeit, sich ständig weiterzuentwickeln, entstehen in unseren Teams zukunftsfähige Produkte und unkonventionelle Lösungen. Die Konzernrechtsabteilung, der Bereich Arbeits- und Sozialrecht der Daimler AG sowie die Rechtsabteilungen von Daimler Buses und AMG betreuen weltweit alle Rechtsfragen des Konzerns. Vom Patentschutz über Brand Protection, bis hin zur Begleitung von Kooperations- und M&A-Projekten.

Tätigkeitsbereiche für Rechtsreferendare:
Im Rahmen der Anwalts- und Wahlstation bieten wir Referendarinnen und Referendaren Einsatzmöglichkeiten innerhalb der zentralen Konzernrechtsabteilung im Raum Stuttgart sowie im Bereich für Arbeits- und Sozialrecht.

Tätigkeitsbereiche für Berufseinsteiger und für Berufserfahrene:
Wir bieten hochqualifizierten Berufseinsteigern sowie Bewerbern mit Praxiserfahrung die Möglichkeit bei uns ihre Karriere zu beginnen. Neben einem Direkteinstieg besteht die Möglichkeit über das konzernweite Traineeprogramm „CAReer – the Top Talent Program“ bei Daimler einzusteigen. Hierbei durchlaufen die Teilnehmer während ihrer Programmzeit verschiedene Funktionsbereiche innerhalb des Konzerns, nehmen an Trainingsmodulen teil und bauen ihr persönliches Netzwerk aus.

Voraussetzungen:
Neben hervorragenden juristischen Kenntnissen, sehr guten Englischkenntnissen und der Fähigkeit in interdisziplinären Teams zu arbeiten, erwarten wir ein stark ausgeprägtes Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge, Flexibilität und eine selbständige und verantwortungsvolle Arbeitsweise mit hoher Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft. Erfahrungen im Ausland sind von Vorteil.

Bitte bewerben Sie sich online unter:
www.career.daimler.com

Daimler AG
Recruiting Services
Tel.: +49 711 17-9 95 44
E-Mail: job.career@daimler.com
Weitere Informationen finden Sie auf unserer Karriere-Website:
www.career.daimler.com

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

FREUDENBERG
INNOVATING TOGETHER

Freudenberg & Co.
Kommanditgesellschaft
Höhnerweg 2–4
69469 Weinheim
Telefon: 06201/80-2215
Telefax: 06201/88-2215
www.freudenberg.de

Branche/Geschäftstätigkeit:
Die Freudenberg-Gruppe versteht sich als ein wertebasiertes, weltweit tätiges und breit diversifiziertes Technologieunternehmen mit Geschäftsaktivitäten u. a. in den Bereichen Dichtungen, schwingungstechnische Komponenten, Filter, Vliesstoffe, Produkte zur Oberflächenbehandlung, medizintechnische und mechatronische Produkte, Trennmittel, Spezialschmierstoffe, Haushaltsprodukte und IT-Dienstleistungen
Zahl der Beschäftigten: > 40.000
Umsatz (2015): > 7,5 Mrd. Euro

Wahlstation

Ausbildungsplätze 1–2
Anforderungen überdurchschnittliche juristische Kenntnisse mit Schwerpunkt Wirtschaftsrecht oder Arbeitsrecht, gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift
Ansprechpartnerin Aline Stein, Senior Attorney, Corporate Legal
E-Mail: aline.stein@freudenberg.de

Stellen/Tätigkeitsfelder

Die Rechtsabteilung berät mit mehr als 30 Juristen im In- und Ausland die Konzernführungsgesellschaft sowie die Geschäftsgruppen in sämtlichen Rechtsangelegenheiten. Die Vielzahl der Produkte und die stark international ausgerichtete Zusammenarbeit mit strategischen Partnern ergeben ein für Juristen vielseitiges und interessantes Arbeitsspektrum.

Graf Kanitz, Schüppen & Partner

Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater

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. 30, davon 8 Berufsträger
an Standorten in Stuttgart und München
Internationales Netzwerk (CEE Lawyers)

Ausbildungsplätze
- 2 Praktikanten (ab dem 4. Semester) pro Semester
- Promotionsbegleitende Tätigkeit (1 Platz)
- Freie Mitarbeit (ab dem 6. Semester)
- 1 Rechtsreferendar pro Stage
- Tätigkeit als Rechtsanwalt

Voraussetzungen
- Engagement, Liebe zur juristischen Tätigkeit (die sich nach Möglichkeit bereits manifestiert haben sollte)
- Verhandlungssicheres Englisch, weitere Fremdsprachen von Vorteil
- Offene Augen, offene Ohren und offener Geist

Tätigkeitsfelder
Gesellschafts- und Unternehmensrecht, Erbrecht, Kapitalmarktrecht, Steuerrecht, Prozessführung

Ansprechpartner
RA Dr. Johannes Stürner
johannes.stuerner@grafkanitz.com

HAVER & 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 Gesellschaftsrecht, M&A, das Kartell-, Beihilfen- und Vergaberecht, das Bankrecht, das Medienrecht und Konfliktlösungen vor staatlichen und Schiedsgerichten.
Zahl der Beschäftigten: 3 Standorte in Deutschland mit 30 Anwälten und ein Büro 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. Alexander Hübner
E-Mail: ah@haver-mailaender.de
Telefon: 0711/2274423
Telefax: 0711/2991935

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Brienner Straße 9/Amiraplatz
80333 München
Internet: www.heussen-law.de

Branche/Geschäftstätigkeit:
International tätige Wirtschaftskanzlei mit über 120 Anwälten und Steuerberatern im In- und Ausland.
Zahl der Beschäftigten: 175

Referendariat und Berufseinstieg

Ausbildungsplätze: 20 Referendare (m/w)/20 Praktikumsplätze für Juristen (m/w)

Anforderungen
In unserer Full-Service Wirtschaftskanzlei kann sich jeder junge Mitarbeiter individuell entwickeln, spezialisieren und profilieren. Wir haben ein weites Spektrum an Fachgebieten, in denen ausschließlich hoch qualifizierte Anwälte mit internationaler Erfahrung für Unternehmen und Mandanten tätig sind. Wir legen Wert auf die Ausbildung und unterstützen die Entwicklung unserer Mitarbeiter mit regelmäßigem Feedback. Gute Noten, praxiserprobtes Englisch und Freude an wirtschaftlichen Zusammenhängen sind uns wichtig, ebenso wünschen wir uns Ihr engagiertes Interesse für eine Beratertätigkeit auf höchstem Niveau.

Stellen/Tätigkeitsfelder

Gesellschaftsrecht; Vertriebs-, Wettbewerbs- & Kartellrecht; Insolvenzrecht; IT, IP & Medienrecht; Immobilien- & Baurecht; Öffentliches Wirtschaftsrecht & Beratung der öffentlichen Hand; Arbeitsrecht; Prozessführung, Mediation, Schiedsgerichtsbarkeit; Recht der erneuerbaren Energien; Steuern; Unternehmens- und Vermögensnachfolge/Stiftungen; Health Care; Transport & Logistik. China, French, Spanish & Latin American Desk, Turkish Desk.

Ansprechpartner:
Herr Rechtsanwalt Philip Herbst
E-Mail: karriere@heussen-law.de
Telefon: 089/29097-0
Telefax: 089/29097-200

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

Branche/Geschäftstätigkeit:
IT-Unternehmen: Wir sind ein global agierendes Unternehmen. Seit 75 Jahren unterstützt HPE Menschen, Unternehmen und Organisationen weltweit bei der sinnvollen Nutzung von Technologie.
Zahl der Beschäftigten: Weltweit: 80.000,
Deutschland: 3.500

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

Ansprechpartnerin
Kristin Weinfurth
Rechtsabteilung
E-Mail: kristin.weinfurth@hpe.com
Telefon: 07031/4503645

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

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

Branche/Geschäftstätigkeit:
Versicherung und Bausparen
Zahl der Beschäftigten: ca. 10.000

Wahlstation

Ausbildungsplätze jährlich 2–3

Ansprechpartnerin
Frau Zanetti-Albrecht,
Telefon: 09561/96-2698
E-Mail: katharina.zanetti-albrecht@huk-coburg.de
Frau Stefanie Schmidt,
Telefon: 09561/96-2652
E-Mail: stefanie.schmidt@huk-coburg.de

Stellen/Tätigkeitsfelder
Abteilung Recht und Compliance und das Institut für Pensions-Management und Zusatzversorgung GmbH

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

ERNST KLETT

Aktiengesellschaft

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

Branche/Geschäftstätigkeit: Verlag/Bildung
Zahl der Beschäftigten: 3.206

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-gruppe.de

KMZ
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft

Kullen Müller Zinser, RA WP StB Partnerschaftsgesellschaft mbB
Amundsenstraße 6
71063 Sindelfingen
Telefon: 07031/863-511
Telefax: 07031/863-599
E-Mail: info@k-m-z.de
www.k-m-z.de

Branche/Geschäftstätigkeit:
Unsere Kanzlei gehört im Bereich Steuer- und Steuerstrafrecht zu den führenden Kanzleien in Deutschland. Wir beraten zudem auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechtes, insb. Gesellschaftsrecht, Handels- und Vertriebsrecht, Arbeitsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz, Wettbewerbsrecht, IT-Recht, Erbrecht, Wirtschaftsstrafrecht und Zollrecht.
Zahl der Beschäftigten: insgesamt ca. 150 an zwei Standorten, davon 15 RAe, weiters 17 WP und StB

Anwaltsstation/Wahlstation/Berufseinstieg

Ausbildungsplätze jährlich 4–6
Wir bilden Referendare sowohl in der Pflichtstation als auch in der Wahlstation aus.

Anforderungen
Gute juristische Examina und Kenntnisse, mindestens befriedigend

Stellen/Tätigkeitsfelder
Referendare werden in allen Tätigkeitsbereichen unserer Kanzlei eingesetzt und ausgebildet, wobei Referendare mit steuerrechtlichen Vorkenntnissen bevorzugt berücksichtigt werden.

Ansprechpartner
Rechtsanwältin Ulrike Paul (ulrike.paul@k-m-z.de) und Rechtsanwalt Dr. Alexander Sommer (sommer@k-m-z.de)

LK&P
LICHTENSTEIN
KÖRNER & PARTNER

Lichtenstein, Körner & Partner mbB
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.

Anforderungen
Gute juristische Kenntnisse

Stellen/Tätigkeitsfelder
Referendare werden in allen Tätigkeitsgebieten unserer Kanzlei eingesetzt, wobei wir auch besondere Interessen und Vorkenntnisse der Referendare berücksichtigen.

Ansprechpartner
Rechtsanwalt Dr. Rolf Diekmann,
E-Mail: rolf.diekmann@lkpa.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Dr. Kroll & Partner

RECHTSANWÄLTE mbB

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

Branche/Geschäftstätigkeit: Rechtsberatung
Zahl der Beschäftigten: 38 Rechtsanwälte an 4 Standorten

Anwaltsstation und Berufseinstieg

Zahl der Beschäftigten: 38 Berufsträger an vier Standorten

Tätigkeitsbereiche für Praktikanten:
Zweimal jährlich findet für Studenten ab dem vierten Semester in den letzen vier Wochen der Semesterferien das KP-Praktikum statt. Hierbei arbeiten die Praktikanten aktiv mit, indem sie Gerichts- und Besprechungstermine begleiten und juristische Gutachten erstellen. Ferner bearbeiten die Praktikanten in den vier Wochen im Team einen fiktiven Fall.

Tätigkeitsbereiche für Rechtsreferendare:
Wir bieten Rechtsreferendaren laufend die Möglichkeit, eine oder mehrere Ausbildungsstationen an jedem unserer Standorte zu verbringen. Unserer Ausbildungsverantwortung werden wir hierbei im Rahmen einer persönlichen Betreuung durch einen unserer erfahrenen Kollegen gerecht.

Tätigkeitsbereiche für Berufseinsteiger:
Unsere künftigen Kollegen überzeugen uns durch überdurchschnittliche Examensergebnisse. Sie sind ausgeprägte Persönlichkeiten mit der notwendigen unternehmerischen Denkweise. Als Berufseinsteiger profitieren Sie von der persönlichen Betreuung durch einen unserer Partner als Mentor. Der sofortige persönliche Kontakt mit unseren Mandanten und der Aufbau eines eigenen Referats sowie die Ausbildung zum Fachanwalt sind für uns von hoher Bedeutung.

Dr. Kroll & Partner Rechtsanwälte mbB ist eine im Jahr 1953 in Reutlingen gegründete Anwaltskanzlei. Wir sind eine der führenden Anwaltskanzleien zwischen Stuttgart und dem Bodensee mit Standorten in Reutlingen, Tübingen, Stuttgart und Balingen. Mit derzeit 38 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten betreuen wir unsere Mandanten an 4 Standorten.
Zu unseren Mandanten zählen neben Unternehmen, Banken und Versicherungen auch zahlreiche Kommunen, Stiftungen und Privatpersonen, die wir in allen Rechtsgebieten, insbesondere im Bereich des Wirtschaftsrechts, durch Fachanwälte und ausgewiesene, hochqualifizierte Experten beraten und vertreten.
Wir verstehen uns als Full-Service-Kanzlei: unsere Tätigkeit erstreckt sich von der außergerichtlichen Beratung und Vertragsgestaltung über die gerichtliche Geltendmachung und Abwehr von Ansprüchen bis hin zur Einziehung von Forderungen durch Zwangsvollstreckung.

Ansprechpartner
Achim Wurster
karriere@kp-recht.de

Lufthansa

Deutsche Lufthansa AG
Konzernrechtsabteilung, FRA CJ/A
Lufthansa Aviation Center, Airportring
60546 Frankfurt am Main
www.lufthansa.com // www.be-lufthansa.com

Branche: Luftverkehr
Zahl der Beschäftigten: Konzernweit rund 117.000

Wahlstation

Ausbildungsplätze: bis zu drei Ausbildungsplätze parallel

Stellen/Tätigkeitsfelder:
Einsatzort ist das Konzernjustitiariat mit Sitz in Frankfurt am Main. Wir bieten einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben- und Themengebiete einer Unternehmensrechtsabteilung (u. a. Arbeits-, Wirtschafts- und Zivilrecht). Von Anfang an werden die Referendare in die praktische Arbeit der Syndikus-Anwälte einbezogen und erhalten unter anderem die Möglichkeit, Lufthansa bundesweit in zivil- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten vor Gericht zu vertreten.

Qualifikationen:
Wir erwarten ausgeprägten Teamgeist, ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Zuverlässigkeit, ein sicheres und angemessenes Auftreten, Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge sowie hervorragende Englischkenntnisse

Ansprechpartnerin:
Frau Dr. Janna Schumacher
Telefon: 069/696-91300
E-Mail: fracja@dlh.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

MAHLE

MAHLE GmbH
Pragstraße 26–46
70376 Stuttgart

Branche/Geschäftstätigkeit: Automobil-Zulieferer
Zahl der Beschäftigten: konzernweit mehr als 76.000

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

Menold Bezler Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Rheinstahlstraße 3, 70469 Stuttgart und
Heilbronner Straße 190, 70191 Stuttgart
Telefon: 0711/860 40-290
E-Mail: stefanie.mueller@menoldbezler.de

Wir sind eine mittelständische Top-30-Wirtschaftskanzlei mit rund 200 Mitarbeitern und Sitz in Stuttgart. Wir beraten mittelständische Unternehmen und börsennotierte Konzerne sowie die Öffentliche Hand.
Zahl der Beschäftigten: 200 Mitarbeiter, davon 90 Berufsträger

Anwaltsstationen/Wahlstation/Berufseinstieg/Praktika

Ausbildungsplätze: jährlich ca. 20 Referendare (m/w) und 5–10 Berufseinsteiger (m/w)

Wir erwarten eine sehr gute juristische Qualifikation, Interesse und Verständnis für komplexe wirtschaftliche Zusammenhänge sowie gute Englischkenntnisse. Ebenso wichtig ist für uns aber eine aufgeschlossene Persönlichkeit mit hoher Motivation und Teamgeist. Zusatzqualifikationen wie weitere Fremdsprachen, eine Promotion oder ein LL.M. sind gern gesehen, aber keine zwingende Einstellungsvoraussetzung.

Alle Referendare (m/w) profitieren von einer praxisnahen, examensrelevanten Ausbildung unter Teilnahme an Schulungen im Rahmen unserer eigenen MB Akademie, Aktenvortragstrainings und Englischunterricht. Für qualifizierte Bewerber (m/w) sind wir in allen Tätigkeitsbereichen offen. Wir bieten ihnen ein hohes Maß an Selbständigkeit und eine Arbeitsweise, die geprägt ist von flachen Hierarchien, einem engen Zusammenhalt und einer sehr guten Arbeitsatmosphäre.

Ansprechpartner:
Stefanie Müller
E-Mail: stefanie.mueller@menoldbezler.de

OPPENLÄNDER
RECHTSANWÄLTE

OPPENLÄNDER Rechtsanwälte mbB
Börsenplatz 1 (Friedrichsbau)
70174 Stuttgart
Telefon: 0711/60187-160
Fax: 0711/60187-222
www.oppenlaender.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Wir gehören zu den führenden Wirtschaftskanzleien in Deutschland. In einem überschaubaren Team beraten wir in- und ausländische Unternehmen sowie die öffentliche Hand in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts spezialisiert und persönlich.
Zahl der Beschäftigten: über 70 Beschäftigte insgesamt, davon über 35 Berufsträger

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. Berufseinsteiger 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. Christina Koppe-Zagouras: koppe@oppenlaender.de
Dr. Torsten Gerhard: gerhard@oppenlaender.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG
Porscheplatz 1
70435 Stuttgart

Branche: Automobilindustrie

Wahlstation

Als Mitglied der Rechtsabteilung bzw. Arbeitsrechtsabteilung werden Sie umfassend auf die juristische Praxis vorbereitet. Ein Mentor begleitet Sie während der Wahlstation und fördert Ihre individuellen fachlichen und persönlichen Stärken. Sie werden aktiv in das operative Tagesgeschäft eingebunden mit dem Ziel, Mandate umfassend zu unterstützen. Sie werden in verschiedenen Teams eingesetzt und erhalten dadurch einen hervorragenden Gesamteindruck von der Bandbreite der Themenfelder einer Konzernrechtsabteilung.

Anforderungen
Studium der Rechtswissenschaften mit Schwerpunkt Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht, Vertragsrecht, IT-Recht, gewerblicher Rechtsschutz/Markenrecht oder internationales Privatrecht; Fähigkeit zum selbstständigen juristischen Arbeiten; hohe Auffassungsgabe und Strukturierungsfähigkeit; Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Begeisterungsfähigkeit; sehr gute Englischkenntnisse

Aufgaben
Unterstützung bei der Bearbeitung vielfältiger und anspruchsvoller wirtschaftsrechtlicher Fragestellungen; Mithilfe bei der Aus- und Überarbeitung von Verträgen; Teilnahme an internen und externen Besprechungen sowie an Vertragsverhandlungen; Mitarbeit bei der Bearbeitung und Bewertung aktueller Rechtsfragen

Weitere Informationen und Bewerbungen
bitte über den Porsche Job Locator
Kennziffer: PAG-P-6502662-E
www.porsche.de/karriere

SLP Anwaltskanzlei
Dr. Seier & Lehmkühler GmbH
Obere Wässere 4
72764 Reutlingen
Tel. 07121/38361-0
Fax 07121/38361-99
rt@slp-anwaltskanzlei.de
www.slp-anwaltskanzlei.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Arbeitsrecht einschließlich angrenzender Rechtsgebiete
Zahl der Beschäftigten: 35 MA an den Standorten Reutlingen und Heilbronn, davon 17 Rechtsanwälte

Anwaltsstation und Berufseinstieg

Ausbildungsplätze: 2

Anforderungen
Wir bieten in der Anwaltsstation I und/oder der Wahlstation eine praxisorientierte Ausbildung für hochmotivierte Rechtsrefendare im Schwerpunkt Arbeitsrecht an. In Zusammenarbeit mit einem Partner werden Sie an die qualifizierte Mandatsbearbeitung herangeführt. Hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten mit langfristiger Perspektive (Aussicht auf Anstellung, auch promotionsbegleitend in Teilzeit) sind gewährleistet.

Stellen/Tätigkeitsfelder
Mit unserem Leitgedanken „Wir Unternehmen Arbeitsrecht" beraten und vertreten wir Unternehmen und Führungskräfte auf allen Gebieten des Arbeitsrechts und dessen Schnittstellen, insbesondere im Handels- und Gesellschaftsrecht sowie im Sozialversicherungs- und Vertriebsrecht.

Ansprechpartner
Dr. Oliver Hahn
hahn@slp-anwaltskanzlei.de

Südwestmetall, Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
Löffelstraße 22–24
70597 Stuttgart
Telefon: 0711/7682 104
Telefax: 0711/7682 199
E-Mail: grundmann@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de

Branche/Geschäftstätigkeit: Arbeitgeberverband
Zahl der Beschäftigten: 240

Tätigkeitsbereiche für Rechtsreferendare/innen
Der Verband berät die Mitgliedsunternehmen bei arbeits-, sozial- und tarifrechtlichen Fragestellungen. Durch die Einbindung in das Tagesgeschäft einschließlich der Teilnahme an Unternehmensbesuchen, Gerichtsterminen und Seminarveranstaltungen bieten wir Referendaren eine praxisnahe Ausbildung. Insbesondere der in der Ausbildungspraxis sehr kurz kommende Teil des kollektiven Arbeitsrechts spielt dabei eine besondere Rolle. Sowohl der Einsatz in der Hauptgeschäftsstelle oder in einer der 13 Bezirksgruppen ist je nach Bedarf und Absprache möglich.

Anforderungen für Berufseinstieg
- Volljuristen/innen mit einem Prädikatsexamen mit arbeits- oder sozialversicherungsrechtlichem Schwerpunkt
- Fähigkeit, Probleme gründlich zu analysieren, Lösungen konsequent zu erarbeiten und diese prägnant zu kommunizieren
- Selbständiges Arbeiten, Engagement, Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Gesellschaftspolitisches Interesse und Identifikation mit den Aufgaben und Zielen eines Arbeitgeberverbandes

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Thümmel, Schütze & Partner

RECHTSANWÄLTE

TSP

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

Branche/Geschäftstätigkeit:
TSP ist eine unabhängige, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Kanzlei mit mehr als 50 Anwälten an vier Standorten in Deutschland und einer Niederlassung in Singapur. Schwerpunkt ist die umfassende Beratung von Unternehmen, Banken und der öffentlichen Hand auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts mit starker internationaler Ausrichtung.

Anwaltsstation/Wahlstation/Berufseinstieg

Exzellente juristische Qualifikationen und sehr gute Englischkenntnisse sind Grundvoraussetzungen. Wichtig ist uns aber auch, dass Sie zu uns passen, indem Sie begeisterungsfähig, kommunikativ und teamfähig sind.
Als Rechtsreferendar(in) wie auch als Berufseinsteiger(in) stehen Ihnen alle Bereiche des Wirtschaftsrechts offen. Sie werden von Mentoren betreut und anhand praktischer Fälle an die Anwaltstätigkeit herangeführt. Dies geht mit einem frühzeitigen Mandantenkontakt einher. Die Referendarstationen sehen wir als besondere Chance, spätere Berufseinsteiger persönlich kennenzulernen.

Ansprechpartner:
Dr. Andreas Chmel
E-Mail: andreas.chmel@tsp-law.com
Telefon: 0711/1667-152

VOELKER
Rechtsanwälte · Wirtschaftsprüfer · Steuerberater

VOELKER & Partner –
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Am Echazufer 24
72764 Reutlingen
karriere@voelker-gruppe.com
VOELKER ist „Kanzlei des Jahres im Südwesten" –
JUVE-Awards 2013

Branche/Geschäftstätigkeit:
Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater – wir begleiten Unternehmen und Privatpersonen in allen Fragen des Wirtschaftsrechts
Zahl der Beschäftigten: 43 in Reutlingen, Stuttgart, Hechingen und Barcelona

Anwaltsstation/Wahlstation

Ausbildungsplätze
- Praktikum „4 gesucht" – ab 4. Semester (nominiert für AZUR-Award 2013).
- Referendare/innen für Anwalts- und Wahlstation
- 1–2 Berufseinsteiger jährlich

Anforderungen
Besonderen Wert legen wir auf ein gutes, kollegiales Miteinander in unserer Kanzlei sowie darauf, Berufseinsteigern eine realistische Perspektive für eine Partnerschaft bieten zu können. Wichtig ist, dass Sie menschlich zu unserem Team passen. Neben hervorragenden juristischen Qualifikationen sowie ausgeprägtem wirtschaftlichen und unternehmerischen Denken erwarten wir eine abgeschlossene Promotion oder die Bereitschaft, diese berufsbegleitend durchzuführen.

Stellen/Tätigkeitsfelder
Wir suchen momentan Verstärkung in den Bereichen öffentliches und/oder privates Baurecht sowie Erbrecht und Bankrecht.

Ansprechpartner
Dr. Jan-David Jansing

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Dr. Jan-Christoph F. Stephan

New York – eine Stadt, die auch im Winter niemals schläft

Es gibt Momente im Leben, die sich nur schwer mit Worten beschreiben lassen. Genau diese Momente, zu denen sicherlich das Leben und Arbeiten in einem fremden Land zählen, erweitern den eigenen Horizont und man kehrt mit bleibenden Eindrücken zurück. Schon Augustinus Aurelius (354–430) erkannte das in seinem Zitat „Das Leben ist wie ein Buch. Und wer nicht reist, der liest nur ein wenig davon."
Mein „Buch" habe ich während meiner Wahlstation im Büro der internationalen Wirtschaftskanzlei Baker McKenzie in New York im Winter 2016 „weitergelesen". Seit Beginn meiner Promotion bin ich Mentee des Career Mentorship Program der Kanzlei und habe bereits an mehreren Kanzleifußballturnieren in diversen Städten wie Barcelona, Istanbul und Berlin teilgenommen. Meine Anwaltsstation absolvierte ich im Münchner Büro. Als man mir anbot, durch eine Station in New York und anschließend in Zürich weitere Büros in zwei internationalen Metropolen kennen zu lernen, sagte ich sofort „ja".

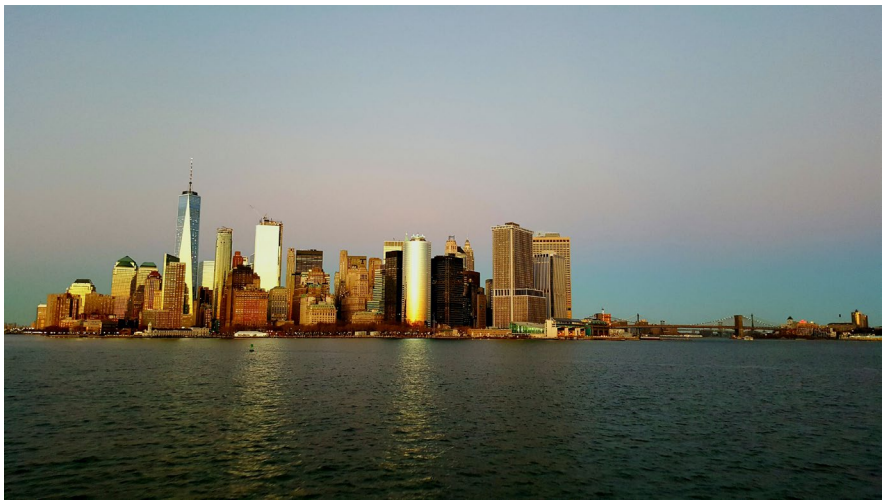
Erste Schritte: Visum und Wohnungssuche

Die Vorbereitung auf meinen Auslandsaufenthalt begann damit, dass ich mich für ein sogenanntes J-1 Exchange Visitor Visa bewarb. Ein solches Visum ist für die Arbeit in der Kanzlei notwendig. Mein Mentor in den USA musste einen detaillierten Trainingsplan erstellen, ich selbst füllte zahlreiche Formulare aus, bis ich einen Termin für die Beantragung des Visums vereinbaren konnte. Jeder, der schon einmal in den USA war, weiß, dass die Einreisebestimmungen sehr streng sind und auch mit einem Visum kein Anspruch auf Einreise besteht. Schließlich bekam ich einen Termin im amerikanischen Konsulat in München, bei dem mir die dortigen Mitarbeiter weitere Fragen zum Ziel und Umfang meiner geplanten Tätigkeit in den USA stellten. Dieser Prozess ist sehr zeitintensiv und eine frühe sorgfältige Vorbereitung und sehr gute Englischkenntnisse sind ein Muss. Doch der Aufwand lohnt sich.
Nachdem ich mein Visum in den Händen hielt, ging es Ende Oktober 2016 endlich los. Eine schöne Wohnung in der Lower East Side in Manhattan fand ich nach einer aufwändigen Suche über verschiedene Wohnungsvermittlungsportale. Das ist aber nur eine Möglichkeit, eine bezahlbare und zentral gelegene Unterkunft zu finden. Viele meiner Freunde nahmen das etwas günstigere Angebot im Webster- oder Kolpinghaus in Anspruch, das sich vor allem anbietet, um andere Referendare kennenzulernen und auch oft als Ausgangspunkt für gemeinsame Unternehmungen dient.

In New York angekommen: Endlich geht es los!

An einem wunderschönen Herbsttag mit strahlend blauem Himmel – die Sonne spiegelte sich an den Fenstern der imposanten Wolkenkratzer in Manhattan – machte ich mich auf den Weg zu unserem Büro am Bryant Park nahe des Times Square, wo ich herzlich empfangen wurde. Nach einer kurzen Einführung und einem Rundgang durch die Kanzlei stellte ich mich meinem Ausbilder aus der Litigation & Arbitration Praxisgruppe vor, der mir während meiner Zeit in den USA als Ansprechpartner diente und mir mein Büro zeigte. Schnell lernte ich die ganze Kanzlei kennen: Während der täglichen Mittagessen mit Anwälten aus den verschiedenen Praxisgruppen, dem freitäglichen kulinarischen Get-together und während diverser Abendveranstaltungen wie der Kanzlei- und der Practice-Group-Weihnachtsfeier.
Von Anfang an arbeitete ich an Mandaten aus verschiedenen Rechtsgebieten mit und nahm an internationalen Konferenzen, Calls und Meetings teil. So durfte ich sowohl bei einem Schiedsverfahren mit weltweiten Unternehmen mitarbeiten als auch die großen Unterschiede zwischen dem deutschen und amerikanischen Arbeitsrecht kennenlernen. Letzteres ist wegen des praktisch nicht vorhandenen Kündigungsschutzes sehr arbeitgeberfreundlich. Besonders spannend war auch ein Seminar zum internationalen Steuerrecht, in dem bedeutende Änderungen und Entwicklungen der Steuerrechtssysteme verschiedener Länder im Fokus standen.
Besonders beeindruckt hat mich neben dem großen Interesse meiner Baker-Kollegen am deutschen Rechtssystem

Skyline von New York: links das One World Trade Center als höchstes Gebäude der USA, rechts die Brooklyn-Bridge.



© Baker McKenzie

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

© Baker McKenzie

Kanzleibibliothek: interessante Ausblicke über den Dächern von Manhattan.

ihre aufgeschlossene und hilfsbereite Art. Sie nahmen sich stets Zeit, mir auch komplexe Besonderheiten des amerikanischen Rechtssystems zu zeigen. Anschaulich belegt wurden diese bei meinem ersten Besuch in dem größten New Yorker Buchladen mit fünf Stockwerken, als mich eine Dame in den gerade einmal zwei kleine Regale umfassenden rechtswissenschaftlichen Bereich führte und erklärte, dass wegen des US-Caselaw-Systems praktisch keine Jurabücher existieren.
Für einen Kaffee am Nachmittag in unserem Loungebereich über den Dächern von Manhattan, bei dem man die atemberaubende Aussicht genießen konnte, blieb neben dem intensiven Arbeitsalltag noch Zeit.

New York: Eine Stadt mit tausend Facetten

Die Abende und die Wochenenden nutzte ich neben dem Sightseeing (9/11-Memorial-Museum, Times Square, Bootstouren zur Freiheitsstatue und um Manhattan) besonders, um die Menschen in New York, deren Leben und Kultur kennenzulernen – Eindrücke, die man meist nur während eines längeren Aufenthalts, nicht aber bei einem einwöchigen Städtetrip bekommt. Aber auch die Besuche der berühmten Met Opera, Konzerte in der Carnegie Hall, Basketballspiele in der Kanzleiloge im Madison Square Garden oder ein Abend in einer der atemberaubenden „beheizten" Rooftop-Bars machten die Zeit in New York zu einem unvergesslichen Erlebnis.
Erwähnenswert ist auch das wöchentliche Referendarfrühstück einer New Yorker Wirtschaftskanzlei, zu dem alle in New York lebenden deutschen Referendare eingeladen sind und das eine hervorragende Gelegenheit bietet, in lockerer Atmosphäre Vorträgen zu wechselnden Themenbereichen zu lauschen und Gleichgesinnte für gemeinsame Barabende oder Footballspiel-Besuche zu treffen. Spannend war auch ein durch die Kanzlei organisierter Besuch des New Yorker Supreme Courts, bei dem man bei einer Führung und dem Erleben eines Mordprozesses einmalige Einblicke in das amerikanische Gerichtssystem bekam.
Im hektischen Alltag gab es auch viele ausgleichende Momente: So konnte ich neben der City auch das New Yorker Umland kennen lernen. Ein Wochenende in New Jersey mit einem Musicalbesuch, ein Weihnachtsbasar an einer deutschen Schule in White Plains, das Meer am Brighton Beach in Brooklyn, der Strand auf Long Island oder der Besuch eines amerikanischen Gottesdienstes an Heiligabend haben mir gezeigt, dass auch in einer Stadt, „die niemals schläft", ruhige Momente möglich sind. Prägend und für mich unvergesslich war ein Abendessen mit dem UN-Generalsekretär Ban Ki-moon im berühmten New Yorker Penn Club, dem an seinem letzten Arbeitstag, dem 31. Dezember 2016, zum Abschied eine besondere Ehre zuteil wurde: Bei der legendären Silvesterfeier auf dem Times Square durfte er die Sekunden bis zum Beginn des neuen Jahres herunterzählen und scherzte bei seiner Verabschiedung, dass er „vor Millionen Menschen seinen Job verlieren werde".

Weihnachtszauber im Big Apple

Wegen der vielen beeindruckenden Erlebnisse war die Zeit wie im Flug vergangen, als Weihnachten vor der Tür stand. Bereits nach Thanksgiving konnte man beobachten, wie die Stadt mit der liebevollen Dekoration in den Straßen und Schaufenstern immer weihnachtlicher wurde. Spätestens aber mit der Erleuchtung des riesigen Weihnachtsbaums am Rockefeller Center, der sogenannten Tree Lighting Ceremony, war die Weihnachtszeit in New York endgültig eingeläutet. Durch diese einzigartige Atmosphäre, vor allem auch durch einige Weihnachtsfeiern, kam neben dem Kanzleialltag eine schöne und besinnliche Stimmung auf.

Fazit

New York ist sicherlich eine der faszinierendsten und internationalsten Metropolen der Welt. Mein dortiger Aufenthalt war eine erlebnisreiche und spannende Zeit, die sowohl meinen Berufs- als auch meinen Lebensweg nachhaltig prägen wird. Die Bekanntschaft mit hilfsbereiten, immer freundlichen und offenen Amerikanern, wunderbaren Menschen aus den verschiedensten Kulturen der Welt und natürlich fantastischen internationalen Baker-Kolleginnen und Kollegen sowie viele neue Freundschaften haben diese Zeit unvergesslich gemacht.
Daher kann ich den Worten Aurelius' vom Anfang nur zustimmen und freue mich schon auf das „nächste Kapitel in meinem Buch" bei Baker McKenzie in Zürich – einer Stadt, die mit ihren 400.000 Einwohnern kleiner ist als der bevölkerungsärmste Stadtteil New Yorks, Staten Island.

Dr. Jan-Christoph F. Stephan,
Mentee und Referendar,
Baker McKenzie München
janchristoph.stephan@gmail.com

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Prof. Niko Härting

Hate Speech, Fake News, freie Rede – Wo beginnt die Schere im Kopf?

Die Verbreitung von „Hate Speech" erregt seit Beginn der Flüchtlingskrise die Besorgnis vieler Politiker und Journalisten. Seit der Wahl des US-Präsidenten Donald Trump kommt eine weitere Sorge hinzu: Wie lässt sich verhindern, dass weite Teile der Bevölkerung in ihrem Wahlverhalten durch „Fake News" manipuliert werden?

Facebook unter Druck

Bundesjustizminister *Heiko Maas* setzte sich im August 2015 an die Spitze der Bewegung. In einem offenen Brief warf er Facebook vor, die Verbreitung rassistischer und fremdenfeindlicher Äußerungen tatenlos geschehen zu lassen. Facebook erklärte sich daraufhin bereit, an einer „Task Force" mitzuwirken mit dem Ziel, „Hate Speech" schneller zu identifizieren und zu löschen. Damit jedoch nicht genug: Facebook steht nach wie vor in der Kritik. In jüngster Zeit mehren sich Forderungen, Online-Plattformen durch saftige Bußgelder zu schnellerem Handeln zu zwingen.
Auch bei der Diskussion um „Fake News" steht Facebook im Mittelpunkt. Brexit, Donald Trump, Pegida und AfD: Politiker und Journalisten suchen ratlos nach den Ursachen des Aufstiegs von „Populisten" und meinen, dass Bürger gezielt durch Falschmeldungen manipuliert werden. Facebook wird vorgeworfen, mit der Verbreitung von „Fake News" gewissenlos Kasse zu machen.

Kommunikationsfreiheit in Gefahr

Alle Forderungen, gegen „Hate Speech" und „Fake News" energisch vorzugehen, sägen an einem Ast, auf dem auch Journalisten sitzen. Denn die Löschung von Nachrichten und Kommentaren beschneidet die Kommunikationsfreiheit der Autoren. Wenn Gesetze gegen „Hate Speech" und „Fake News" gefordert werden, geht es stets um Eingriffe in das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung und Information, hierzulande geschützt durch Art. 5 GG.
Die Meinungsfreiheit ist ein hohes Gut. Sie wäre wenig wert, wenn sie nur Äußerungen schützen würde, die einem gesellschaftlichen Konsens entsprechen. Die Meinungsfreiheit ist keine Freiheit des Mainstreams, sie schützt auch Sonderlinge und Außenseiter, Wirrköpfe und Extremisten, Populisten und Neonazis:
„Gegenstand des Schutzbereiches des Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG sind Meinungen, das heißt durch das Element der Stellungnahme und des Dafürhaltens geprägte Äußerungen … Sie fallen stets in den Schutzbereich von Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG, ohne dass es dabei darauf ankäme, ob sie sich als wahr oder unwahr erweisen, ob sie begründet oder grundlos, emotional oder rational sind, als wertvoll oder wertlos, gefährlich oder harmlos eingeschätzt werden … Dementsprechend fällt selbst die Verbreitung nationalsozialistischen Gedankenguts als radikale Infragestellung der geltenden Ordnung nicht von vornherein aus dem Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 GG heraus …"[1]

Hass ist nicht verboten

Extremisten lassen ihrem Hass gerne freien Lauf. Politiker, Manager, Beamte und Funktionäre sind beliebte Zielscheiben des Volkszorns in Diskussionsforen und sozialen Netzwerken. Hasserfüllte Äußerungen über die USA und Israel sind sowohl im linken als auch im rechten Spektrum weit verbreitet. Homophobie, Rassismus und Sexismus gehören zum Online-Alltag.
Die freiheitlich-demokratische Grundordnung schreibt den Bürgern nicht vor, wen sie hassen und wen sie lieben dürfen. Im Geltungsbereich des Grundgesetzes ist Hass nicht verboten, sondern erlaubt. Dies nicht nur hinter verschlossenen Türen, sondern auch im öffentlichen Raum. Erst wenn der Hass beleidigend oder volksverhetzend wird, ist die „Rote Linie" überschritten, die das Strafgesetzbuch zieht.

1 BVerfG, Urt. v. 09.11.2011 – 1 BvR 461/08, Rz. 17.

Meinungsfreiheit hinter Gittern? Die alten Spielregeln gelten auch in neuen Medien!

www.fotolia.com © sveta

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Strafanzeigen meist erfolglos

Wer schon einmal eine Strafanzeige wegen Beleidigung (§ 185 StGB) oder Bedrohung (§ 241 StGB) erstattet hat, weiß, wie schwach diese Tatbestände sind. Nur selten kommt es zum Strafverfahren. Meist fehlt es aus Sicht der Staatsanwälte bereits an einem Anfangsverdacht. Besonders beliebter Einwand: Eine geschmacklose Drohung („vergasen"; „hinrichten") sei ersichtlich nicht „ernst gemeint", sodass es jedenfalls am Vorsatz fehle.
Von einem typischen Fall berichtete vor einiger Zeit der grüne Bundestagsabgeordnete Öczan Mutlu. Mutlu hatte eine Mail erhalten, in der es um „Kanaken" und „Dreckstürken" ging, für die man „Auschwitz" und „Buchenwald" wieder in „Betrieb" nehmen solle. Mutlu erstattete Strafanzeige. Die Staatsanwaltschaft sah keinen Anfangsverdacht für eine Straftat.

Strafbare Volksverhetzung

Der Tatbestand der Volksverhetzung (§ 130 StGB) markiert eine „Rote Linie". Schutzgut ist die öffentliche Ordnung, die bedroht ist, wenn sich Hassbotschaften gegen „Teile der Bevölkerung" richten. Um „Teile der Bevölkerung" handelt es sich bspw. bei Menschen jüdischen Glaubens, bei Sinti und Roma oder auch bei Asylsuchenden und allgemein bei Ausländern in Deutschland. Je kleiner die Gruppe ist, desto schwieriger wird eine Strafverfolgung wegen Volksverhetzung. So ließ es das OLG Brandenburg nicht genügen, dass Einwandererkinder beschimpft wurden, die auf eine bestimmte Schule gingen. Bei diesen Kindern handele es sich nicht um eine abgrenzbare Teilgruppe der Bevölkerung[2].

Aufstachelung zum Hass

Eine Aufstachelung zum Hass liegt vor, wenn eine Bemerkung emotional und von der Absicht getragen ist, Feindseligkeit gegen die betroffene Gruppe zu schüren. Wenn Einwanderer als „Sozialparasiten" bezeichnet werden, ist daher der Tatbestand des § 130 Abs. 2 lit. a StGB erfüllt[3]. Negative, hasserfüllte und verächtliche Äußerungen reichen für eine Aufstachelung zum Hass (§ 130 Abs. 2 lit. a StGB) nicht aus:
„Das Aufstacheln zum Hass … muss objektiv geeignet und subjektiv bestimmt sein …, eine gesteigerte, über die bloße Ablehnung und Verachtung hinausgehende feindselige Haltung gegen die betreffenden Bevölkerungsteile zu erzeugen oder zu steigern …"[4]

Aufforderung zu Gewalt- oder Willkürmaßnahmen

Die Aufforderung zur Gewalt gegen eine Bevölkerungsgruppe ist ein Fall des § 130 Abs. 2 lit. b StGB. Strafbare Volksverhetzung liegt somit vor, wenn zu Übergriffen auf Flüchtlingsheime aufgefordert wird. Notwendig ist dabei kein Aufruf zur Gewalt gegen Personen. Angriffe auf das Eigentum sind für den Tatbestand der Volksverhetzung ausreichend.

Angriff auf die Menschenwürde

Ein Angriff auf die Menschenwürde (§ 130 Abs. 2 lit. c StGB) liegt vor, wenn die betroffene Bevölkerungsgruppe als minderwertig dargestellt wird. Eine feindselige Haltung und eine Ehrverletzung reichen hierfür nicht aus:
„Ein Angriff gegen die Menschenwürde anderer, der sich durch eine dieser Handlungen ergeben muss, setzt voraus, dass sich die feindselige Handlung nicht nur gegen einzelne Persönlichkeitsrechte wie etwa die Ehre richtet, sondern den Menschen im Kern seiner Persönlichkeit trifft, indem er unter Missachtung des Gleichheitssatzes als minderwertig dargestellt und ihm das Lebensrecht in der Gemeinschaft bestritten wird …"[5]

Das Vorliegen eines Angriffs auf die Menschenwürde ist in jedem Einzelfall mit besonderer Sorgfalt zu begründen:
„Die Wahrung der wertsetzenden Bedeutung der Meinungsfreiheit erfordert im Rahmen der auslegungsfähigen Tatbestandsmerkmale des einfachen Rechts zudem regelmäßig eine fallbezogene Abwägung zwischen der Bedeutung der Meinungsfreiheit und dem Rang des durch die Meinungsfreiheit beeinträchtigten Rechtsguts. Das Erfordernis der Abwägung entfällt allerdings im Fall einer Verletzung der Menschenwürde … Da aber die Grundrechte insgesamt Konkretisierungen des Prinzips der Menschenwürde sind, bedarf es stets einer sorgfältigen Begründung, wenn angenommen werden soll, dass der Gebrauch eines Grundrechts die unantastbare Menschenwürde verletzt …"[6]

Rechtspflichten der Plattformbetreiber

Nach § 10 TMG ist der Betreiber einer Plattform zur Löschung verpflichtet, wenn er von einem Rechtsverstoß erfährt. Ohne eine Kenntnis der Rechtsverletzung kann er für rechtswidrige Inhalte nicht zur Verantwortung gezogen werden[7]. Der Betreiber einer Plattform ist nicht verpflichtet, seine Seiten proaktiv nach beleidigenden oder volksverhetzenden Inhalten zu durchforsten.

„Fake News"-Verbote: unerwünschte Nebenfolgen

Die Verbreitung von „Fake News" kann den Tatbestand einer rechtswidrigen Persönlichkeitsrechtsverletzung (§ 823 Abs. 1 BGB) erfüllen oder eine Beleidigung (§ 185 StGB), Üble Nachrede (§ 186 StGB) oder Verleumdung (§ 187 StGB) darstellen. Dies aber nur, wenn sich die Falschmeldung auf eine Person bezieht. Eine allgemeine Wahrheits- und Sorgfaltspflicht gibt es nur nach

ZUM AUTOR

Prof. Niko Härting studierte an der Freien Universität Berlin; 1996 gründete er HÄRTING Rechtsanwälte. Er ist u. a. Mitglied im Informationsrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins, ständiger Mitarbeiter der Zeitschriften IT- und IP-Rechtsberater sowie Kommunikation&Recht, Mitglied der Schriftleitung von Computer und Recht sowie Herausgeber der Zeitschrift PinG – Privacy in Germany. Seit 2012 ist er Honorarprofessor an der Hochschule für Wirtschaft und Recht, an der er – neben der Freien Universität – ebenfalls seit 1991 Lehrbeauftragter ist. Er ist Autor zahlreicher Publikationen (u. a. Internetrecht, Verlag Dr. Otto Schmidt, 5. Auflage 2014).

2 OLG Brandenburg, Urt. v. 05. 12. 2012 – (1) 53 Ss 121/11 (85/11).
3 OLG Frankfurt/Main, Urt. v. 15. 08. 2000 – 2 Ss 147/00.
4 BGH, Urt. v. 15. 03. 1994 – 1 StR 179/93, Rz. 23.
5 BGH, Urt. v. 03. 04. 2008 – 3 StR 394/07, Rz. 17.
6 BVerfG, Urt. v. 25. 03. 2008 – 1 BvR 1753/03, Rz. 37.
7 KG, Urt. v. 25. 08. 2014 – 4 Ws 71/14.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

dem Presserecht (vgl. etwa § 3 Berliner Pressegesetz).
Forderungen, Plattformen wie Facebook und Twitter gesetzlich zu verpflichten, den Wahrheitsgehalt von Meldungen zu prüfen, bewegen sich auf glattem Eis. Müsste der Betreiber einer Plattform befürchten, für die Verbreitung von „Fake News" zur Verantwortung gezogen zu werden, wäre dies ein genereller Anreiz zur Löschung von Nachrichten. Gesetzliche Verbote der Verbreitung von Falschmeldungen hätten zudem unerwünschte Nebenfolgen – „chilling effects" –; denn bevor man sich dem Vorwurf der Verbreitung einer Falschmeldung aussetzt, wird man geneigt sein, die Nachricht gar nicht erst zu verfassen. Die „Schere im Kopf" gehört indes zu den größten Gefahren, die es für die freie Rede geben kann.

Prof. Niko Härting,
Rechtsanwalt und
Honorarprofessor an
der Hochschule
für Wirtschaft und Recht
(HWR Berlin)
haerting@haerting.de

Dr. Thomas A. Degen

No risk – no cloud: Disruption im Rechenzentrum

Erfolgreiche Digitalisierung ist heute das A & O für Unternehmen. Business Modelle im Cloud Computing sind dabei Triebfedern neuer Wertschöpfungsstrukturen. Mit den am Markt gängigen Servicemodellen von Cloud Services betreten Unternehmen vielfach virtuelles Neuland. Gesetzgeber und Rechtsprechung in Deutschland können bei dem Tempo der Wirtschafts- und Technikentwicklungen nur staunend hinterherblicken. Daher überrascht es wenig, wenn die Jurisprudenz die neuen Businessmodelle und spezifischen Vertragskonstruktionen mit althergebrachten rechtsdogmatischen Leitbildern bewerten, um die Vertragstypologie, Haftungsfragen und beispielsweise den Datenschutz und die Datensicherheit in den Griff zu bekommen.

Neue IT-Trends – Cloud als Outsourcing-Lösung

Allen Unkenrufen vieler Juristen zum Trotz: Innovationen und Wachstumschancen in der Cloud relativieren Sicherheitsprüfungen und unternehmerische Zurückhaltung. Unternehmer bringen neue IT-Produkte auf den Markt, Konzerne kaufen Start-ups ein – jeder marktrelevante Vorsprung bei modernen Digitalisierungsmodellen wird erkämpft und verteidigt. Was Wirtschaftsexperten und Trendforscher schon antizipiert haben, zeichnet sich als echter Mega-Trend ab: Cloud-Plattformen und externe Rechenzentrum-Services laufen bei deutschen Unternehmen den eigenen Rechenzentren den Rang ab. In einer aktuellen empirischen Wirtschaftsstudie „Disruption im Datacenter – IT-Management im Kontext der digitalen Transformation" von Crisp Research und Nexinto wird signifikant der Zusammenhang zwischen Cloud-Nutzung und Digitalisierungsgrad analysiert und provokant formuliert: „Das eigene Rechenzentrum hat endgültig ausgedient."[1]

In der repräsentativen Studie wurden 155 deutsche Unternehmen aus zwölf Branchen befragt zum Stand der Digitalisierung im Zusammenhang mit IT- Management und Betrieb. Als Ergebnis der Studie wird konstatiert: „Auf Basis der Studienergebnisse ließ sich der Zusammenhang zwischen einer modernen, cloud-basierten IT-Strategie und den Digitalisierungserfolgen deutscher Unternehmen klar darlegen. Diejenigen Unternehmen, die sich als Digitale Vorreiter qualifizieren, setzen in deutlich größerem Maße auf hybride und Multi-Cloud-Umgebungen, bei denen Public Cloud-Dienste eine wesentliche Delivery-Komponente darstellen. Aber auch hinsichtlich der Make-or-Buy-Strategien wurden klare Muster erkennbar, nach denen die Digitalen Nachzügler noch viel eher in traditionellen IT-Konzepten verharren und deutlich stärker auf Eigenbetrieb setzen. Die Digitalen Vorreiter hingegen nehmen die neuen Spielformen der Managed Cloud Services – Public wie Private – wesentlich stärker in Anspruch."[2] Mit anderen Worten: Cloud Services sind die IT-Lösungen der Zukunft!

Milliardenmarkt Cloud-Services

Der Brachenverband BITKOM prognostiziert, der „Markt für Cloud Computing wächst ungebrochen"[3], und verweist auch auf geringe Auswirkungen durch die Folgen der NSA-Affäre. Der Umsatz im Business-Bereich steige um 46 Prozent auf 6,4 Milliarden €. Bis zum Jahr 2020 werden weiterhin zweistellige Wachstumsraten erwartet.
Laut einer IDC-Analyse[4] wird sich der Markt für Cloud-Services in den kommenden Jahren verdoppeln. Eine regelrechte „Explosion neuer Lösungen" wird prognostiziert:[5] Wurden 2015 weltweit ca. 70 Milliarden US-Dollar für Public-

1 Ergebnisse einer empirischen Studie der Crisp Research AG in Kooperation mit der Nexinto GmbH, *Dr. Carlo Velten*, *Ayfer Özdem*, August 2016, abrufbar unter www.nexinto.com/assets/img/cms/articleImages/Crisp_Research_Studie_Nexinto.pdf.
2 Studie der Crisp Research AG (Fn. 1).
3 www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Markt-fuer-Cloud-Computing-waechst-ungebrochen.html.
4 www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS40960516.
5 http://t3n.de/news/idc-cloud-markt-wachstum-673892/#article.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Cloud-Services ausgegeben, sollen es 2019 bereits mehr als 141 Milliarden US-Dollar sein.[6] Die jährlichen Wachstumsraten betragen nach den IDC-Prognosen 19,4 %; dies bedeutet sechs Mal so hohe Raten wie bei den gesamten IT-Ausgaben.

Cloud-Infrastruktur als Basis für neue Lösungen

Nach der IDC-Analyse hat der Cloud-Services-Markt die Innovationsstufe erreicht. Dies führe zu einer Explosion neuer Lösungen und Erschaffung von Werten aufbauend auf der Cloud-Infrastruktur.[7] Der digitale Wandel werde somit unaufhaltsam vorangetrieben.
Innerhalb der Cloud-Services soll der Bereich Software as a Service (SaaS) mit mehr als zwei Dritteln der Cloud-Ausgaben tonangebend bleiben. Die Ausgaben für Infrastructure as a Service (IaaS) und Platform as a Service (PaaS) sollen aber stetig aufholen. Verantwortlich dafür sollen als „Wachstumsmotor" nach den Prognosen von IDC im Wesentlichen große Unternehmen sein, wobei aber auch kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 500 Angestellten kräftig diesen IT-Trend unterstützen sollen.
Die CeBIT und anderen Messen drehen sich schon lange um die neuesten IT-Trends der Wirtschaft. Insbesondere große Unternehmen sind den neuen Cloud-Business Modellen sehr aufgeschlossen.[8] Der Blick über den Tellerrand und Mut zu agiler IT-Projektentwicklung wie beispielsweise Scrum[9] sind in diesem Segment selbstverständlich.

Digital Transformation Officer und High-Tech-Industrie

Große und mittelständische Unternehmen stellten weltweit zudem immer mehr IT-Experten ein. So fungieren Digital Transformation Officer als verantwortliche Bindeglieder zwischen Vorstand, Fachabteilungen, externen Beratern und Vertragspartnern und bringen dabei ihr besonderes Know how und herausragende Qualifikationen und Business Modelle ein, die auch einen fundierten Technik- und Branchenüberblick voraussetzen. Dem Digital Transformation Officer werden herausragende IT-Kenntnisse, Machereigenschaften und Antennen zugesprochen, also Fähigkeiten, die in den meisten Unternehmen heute willkommen sein dürften und klischeehaft mit dem Silicon Valley in Verbindung gebracht werden.
Besonders hierzulande wird als erfrischend wahrgenommen, dass selbst die großen IT-Riesen und die High-Tech-Industrie wie Apple, Intel, Google, AMD, Adobe, Symantec, Yahoo, eBay, Hewlett-Packard, Oracle, Cisco, Facebook, Amazon und Dell immer wieder aufschaut, wenn neue Softwareschmieden und Start-ups Business-Lösungen in den Markt bringen, die sofort Kundenströme auf sich ziehen wie beispielsweise im Bereich der individuellen Mobilität und Roboterwagen Tesla und Uber oder für den Bereich Smart Homes, Smart Cities die „Schlüssellösung" kiwi.ki oder Sociomantic als Plattform für Real Time Bidding oder Real Time Advertising, einer neuen Form des Online-Marketings.

Cloud-Definitionen, neue Wertschöpfungsstrukturen und Business Modelle

Unter Cloud-Computing wird eine Technologie verstanden, abstrahierte IT-Infrastrukturen wie Datenspeicher, Netzwerkkapazitäten oder Software dynamisch an den Bedarf angepasst über ein Netzwerk zur Verfügung zu stellen. Angebot und Nutzung dieser Dienstleistungen erfolgen über definierte Schnittstellen und Protokolle. Auf Nutzerseite werden die Datenspeicher dabei nicht mehr selbst betrieben oder lokal bereitgestellt, sondern bei einem oder mehreren Anbietern als Dienst gemietet, der regelmäßig geografisch fern angesiedelt ist. Die Software und die Daten befinden sich somit nicht mehr auf dem lokalen Rechner – im Gericht, der Kanzlei oder einer Firma –, sondern in der „metaphorischen Wolke". Derartige anwendungsorientierte Dienste wurden früher auch Application Service Providing genannt. Beim Cloud-Computing gibt es drei Servicemodelle: *Infrastructure as a Service (IaaS)*, *Platform as a Service (PaaS) und Software as a Service (SaaS)* und vier verschiedene Lieferwege: *Public Cloud*, die öffentliche Rechnerwolke, *Private Cloud*, die private Rechnerwolke, *Hybrid Cloud*, die Mischform, und die *Community Cloud*, die gemeinschaftliche Rechnerwolke für einen kleine Nutzerkreis wie z. B. mehrere Behörden, Firmen oder Berufsverbände.[10] Werden Cloud Datenbanken genutzt und Geschäftsprozesse abgebildet, spricht man von *Business Process as a Service*, BPaaS.

Cloud Services sind die IT-Lösungen der Zukunft!

www.fotolia.com © Nmedia

6 http://t3n.de/news/idc-cloud-markt-wachstum-673892/#article.
7 http://t3n.de/news/idc-cloud-markt-wachstum-673892/#article.
8 *Borges/Meents/Krcmar*, Cloud Computing, 2016, § 2 Rn. 13 mit Verweis auf MKPMG, Cloud Monitor 2013, S. 8.
9 Scrum steht für ein Vorgehensmodell des Projekt- und Produktmanagements zur agilen Softwareentwicklung. Es wurde in der Softwaretechnik entwickelt, ist jedoch davon unabhängig; vgl. www.scrum.org.
10 *Degen/Emmert*, Elektronischer Rechtsverkehr, C. H.Beck 2016, § 2, Rn. 10.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Haftungsthemen des Cloud-Anbieters

Das für die Haftung des Cloud-Anbieters zugrundezulegende Recht kann sich nach der Rom II-Verordnung aus einer Rechtswahl ergeben gemäß Art. 14 Rom II-VO; oder nach einer objektiven Anknüpfung.[11] Sofern nicht spezielle Deliktstypen einschlägig sind wie Produkthaftung, unlauterer Wettbewerb oder die Verletzung von Immaterialgüterrechten, kommt Art. 4 Rom II-VO zum Tragen. Danach ist auf ein außervertragliches Schuldverhältnis aus unerlaubter Handlung, das Recht des Staates anwendbar, in dem der Schaden eingetreten ist (Erfolgsort). Haben der Cloud-Anbieter und der Geschädigte ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort in demselben Staat, ist das Recht dieses Staates anwendbar.
Den Erfolgsort im Falle des Cloud Computing zu bestimmen, stellt sich in der Praxis jedoch als nicht leicht dar. Dieser wird bei der Veränderung elektronisch gespeicherter Daten regelmäßig beim Standort der datenverarbeitenden Anlage gesehen, auf der die Daten gespeichert sind.[12]
Beim Cloud Computing wird der Erfolgsort ebenfalls mitunter beim Lagerort des Servers gesehen. Allerdings ist der Serverstandort aus technischer Hinsicht nicht erheblich und veränderbar. Relevanter ist der flexible Wechsel, die Virtualisierung. Bei wechselnden Servern, über Grenzen hinweg, können sich Zufallstreffer für das etwaig anwendbare Recht ergeben.
Dies wird als im Ergebnis nicht sachgerecht angesehen. Demzufolge wird zutreffend im Schrifttum vertreten, beim Cloud Computing nach der Ausweichklausel des Art. 4 Abs. 3 S. 1 Rom II-VO das Deliktsrecht an das auf den Vertrag zwischen dem Cloud-Anbieter und dem Nutzer anwendbare Recht anzuknüpfen.[13] Dem ist zuzustimmen, da dies der einzig stabile, valide und sachgerechte Bezugspunkt ist.
In der Praxis stellen sich komplexe Haftungsszenarien, die hier nur schlaglichtartig benennt werden können, wie der Verlust oder die Veränderung des Datenbestandes in der Cloud.[14] Sofern der Cloud-Anbieter fremde Informationen für seinen Nutzer speichert, wird er als Host-Provider qualifiziert und damit als Diensteanbieter gemäß § 10 TMG. In der Praxis sind Haftungsfälle nach § 10 TMG eher selten.

Vertragstypologische Einordnung

Dass der Cloud Computing-Vertrag gesetzlich nicht geregelt ist, dürfte nicht überraschen. Regelmäßig handelt es sich um Dauerschuldverhältnisse. Die vertragsgegenständlichen Leistungen orientieren sich an den oben genannten Leistungsbeschreibungen wie insbesondere SaaS, PaaS usw. Sofern ein Vertrag mehrere Leistungsbestandteile umfasst, die für sich genommen zu unterschiedlichen Vertragstypen des BGB führen und nur in ihrer Gesamtheit ein zweckmäßiges Ganzes ergeben, liegt ein typengemischter Vertrag vor.[15]
Der BGH hat insbesondere mit der Entscheidung zum Application-Service-Providing-Vertrag, kurz ASP-Vertrag, diesbezüglich den Korridor wesentlich geprägt, indem der BGH die Rechtsnatur der Softwareüberlassung im Rahmen eines ASP-Vertrages als mietvertraglich qualifiziert hat.[16] Diese Kernaussage ist angesichts der temporären, entgeltlichen Bereitstellung von Standardsoftware und von Speicherkapazitäten auf SaaS, PaaS und IaaS übertragbar.[17]
Der BGH hat ferner in seiner ebenfalls wegweisenden Internet-System-Vertrags-Entscheidung klargestellt: „Gegenstand des Application-Service-Providing (ASP)-Vertrags ist die Bereitstellung von Softwareanwendungen für den Kunden zur Online-Nutzung über das Internet oder andere Netze. Im Vordergrund dieses Vertrags steht die (Online-)Nutzung fremder (Standard-)Software, die in aller Regel nicht nur einem, sondern einer Vielzahl von Kunden zur Verfügung gestellt wird, und somit der Gesichtspunkt der (entgeltlichen) Gebrauchsüberlassung, weshalb dieser Vertrag von der Rechtsprechung des BGH als Mietvertrag i. S. d. § 535 ff. BGB eingeordnet worden ist.“[18]

Vertragsgestaltung

Angesichts der immer größer werdenden wirtschaftlichen Bedeutung des Cloud Computing kann Anbietern wie Nutzern nur gleichermaßen und nachhaltig empfohlen werden, die systemimmanenten und gegenständlichen Regelungsbereiche zu prüfen wie Datenschutz, Datensicherheit, Haftung(svermeidung), Compliance, Immaterialgüterrechte und ggf. Vergabe und Exportkontrolle sowie straf- und steuerrechtliche Aspekte.
Die aus dem BGB bekannten gesetzlichen Leitbilder und wichtigen BGH-Entscheidungen sind dabei Orientierungsmarken in der Praxis. Eine für die Vertragspartei durchgeführte Sachverhaltsanalyse und am Bedarf ausgerichtete „customisierte“ kautelarjuristische Vertragsgestaltung darf in dieser Materie aber als Ergebnis eines praxisgerechten Abstimmungsprozesses nicht zu kurz kommen.

11 *Borges/Meents/Borges*, Cloud Computing, 2016, § 12 Rn. 12.
12 *Borges/Meents/Borges* (Fn. 11) Rn. 21.
13 *Borges/Meents/Borges* (Fn. 11) Rn. 21.
14 Zu § 13 Abs. 7 TMG, urheberrechtlichen und datenschutzrechtlichen Ansprüchen sowie Aspekten nach dem IT-Sicherheits-Gesetz wird auf weitergehende Literatur verweisen.
15 *Borges/Meents/Meents*, Cloud Computing, 2016, § 4 Rn. 41.
16 BGH, Urteil vom 15. 11. 2006, XII ZR 120/04 = MMR 2007, 243.
17 *Borges/Meents/Meents*, Cloud Computing, 2016, § 4 Rn. 45.
18 BGH, Urteil vom 04. 03. 2010, III ZR 79/09 = MMR 2010, 398.

Dr. Thomas A. Degen,
Rechtsanwalt, Fachanwalt für IT-Recht
Jordan & Wagner, Stuttgart
thomas.degen@jordan-ra.com

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Dr. Benno Quade

Unternehmensjuristen – die digitalen Schatzhüter

Das digitale Unternehmen

Die Digitalisierung ist längst in aller Munde.[1] Das Credo der „Digitalisierungsevangelisten" lautet: „Alles wird anders, der Mensch als Arbeitskraft und Individuum gerät in Gefahr". Düstere Bilder zeichnen eine Gesellschaft untätiger Menschen, die sich mit künstlich intelligenten „Wesen" unterhalten und ihr fremdbestimmtes Dasein in einem totalitären Überwachungs- und Bewertungssystem fristen.[2]
Unbeeindruckt von solcher Glaskugelschau schreitet die Digitalisierung in nahezu allen Unternehmen dieser Welt fort – wenngleich auch in unterschiedlicher Form und in unterschiedlichem Tempo.[3] Da sind zum einen die nativ digitalen Unternehmen, die es ohne wesentliche Aktiva zu erheblichen Börsenwerten gebracht haben, wie Uber, AirBnB, Amazon, Facebook etc. Diese Unternehmen greifen bestehende „analoge" Geschäftsmodelle an und substituieren diese, indem sie sich den Besitz der Kundenbeziehung verschaffen. Die nativ analogen Unternehmen, die sich dieser Bedrohung bewusst sind, investieren massiv in ihre eigene Digitalisierung und versuchen auf diese Weise, den direkten Zugang zu ihren Kunden und die Möglichkeit einer vollständigen Wertschöpfung zu finden. Hinzu kommen Anwendungen in der Industrie 4.0, die auch unter den Begriffen Internet of Things oder IoT firmieren: Hier geht es um die digitale Vernetzung von Gegenständen, deren Sensoren Daten generieren und von Herstellern, Dienstleistern oder Betreibern in Echtzeit ausgewertet werden, um Ausfallzeiten zu vermeiden und z. B. einen an das zu erwartende Wetter angepassten Betrieb zu ermöglichen.
Doch was hat all dies mit der Rechtsabteilung in einem Unternehmen zu tun? Der Jurist mag sich modernster Technik bedienen, aber seine Aufgabe bleibt doch, wie sie ist. Oder?

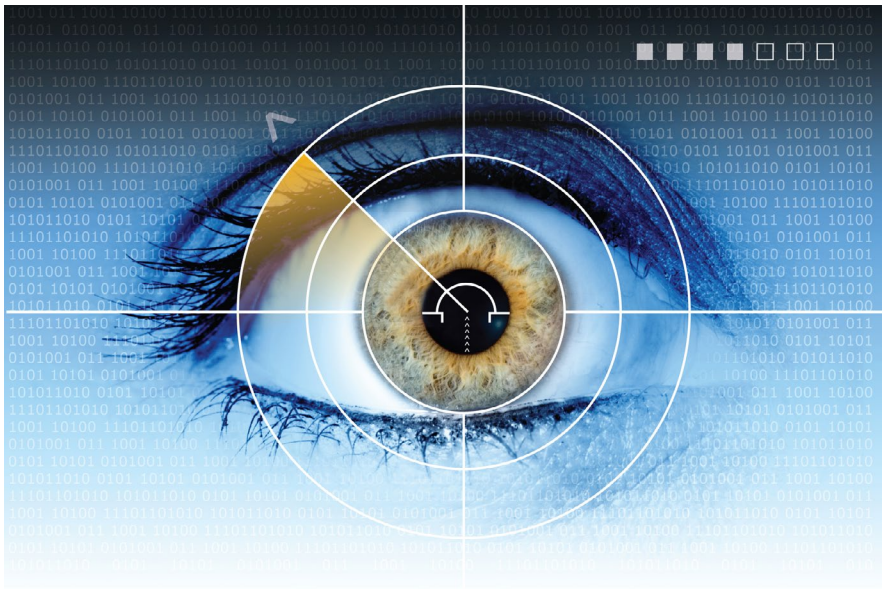
Die Rechtsabteilung in einem digitalen Unternehmen

Diese Frage begegnet mir immer wieder. Und immer wieder lautet meine typisch juristische Antwort zunächst einmal: Das kommt darauf an. Zunächst einmal ist es sehr wohl denkbar, dass viele Rechtsabteilungen auch in digitalisierten Unternehmen weitgehend unverändert „überleben" können. Die immunisierende Wirkung des Fachwissens wird noch einige Jahre schützen. Doch auch auf dem Rechtsmarkt machen sich Startups auf den Weg, das juristische Arbeiten zu revolutionieren. Damit könnte dieser Beitrag mit einem Verweis auf die Beiträge in der letzten Ausgabe des „Wirtschaftsführers"[4] enden. Doch lassen Sie uns genauer hinschauen.

Prozesse der Rechtsabteilung

In jeder Rechtsabteilung gibt es zahlreiche Prozesse (gemeint sind hier sowohl Gerichtsprozesse als auch Geschäftsprozesse; im Weiteren geht es vor allem um Letztere), denken wir beispielsweise an die wiederkehrenden gesellschaftsrechtlichen „Prozesse" im Konzern: § 264 Abs. 3 HGB ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen die Befreiung von der Offenlegung des Jahresabschlusses einer Tochtergesellschaft; u. a. ist hierfür ein einstimmiger Gesellschafterbeschluss erforderlich. Dieser jährlich wiederkehrende „gesellschaftsrechtliche Prozess" bietet sich zur Digitalisierung an. Je nach allgemeinem Stand der Digitalisierung der Rechtsabteilung kann sich die konkrete Prozessdigitalisierung in der Bandbreite von einer Wiedervorlagefunktion mit Template bis hin zu

Die Vorteile der Digitalisierung klar im Fokus der Unternehmensjuristen.



www.fotolia.com © Santiago Cornejo

1 Dies belegen nicht zuletzt der Tatort „Echolot" vom 30. 10. 2016 und die daran anschließende Themenwoche „Zukunft der Arbeit" in der ARD Vgl. http://www.ard.de/home/themenwoche/ARD_Themenwoche_2016_Zukunft_der_Arbeit/3234726/index.html, zuletzt abgerufen am 31. 10. 2016 wie auch Tatort „Wendehammer" vom 18. 12. 2016.
2 Vgl. statt vieler zum Beispiel *Eggers*, Der Circle, Köln, 2014.
3 Eine interessante Auswahl von Digitalisierungsbeispielen hat *Streibich* in seinem Buch „The Digital Enterprise", Darmstadt, 2013, zusammengestellt.
4 Jurist 4.0 – Die neue Welt des Rechts, in: Der Wirtschaftsführer für junge Juristen, Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München, 2016.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

einem vollständig digitalisierten Prozess mit dem finalen Arbeitsergebnis einer xml-Datei zur Publikation im Bundesanzeiger bewegen.
In jeder Rechtsabteilung gibt es aber auch Prozesse, für die eine Digitalisierung schlichtweg keinen Sinn ergibt; man denke zum Beispiel an die Verhandlung eines Vergleichs. Natürlich könnte man einwenden, dass Verhandlungen grundsätzlich auch digital geführt werden können, z. B. durch spieltheoretische Verhandlungsmodelle/und -engines. Doch darf der menschliche Faktor in hochkomplexen Verhandlungssituationen nicht unterschätzt werden. Wie weit eine Rechtsabteilung bei der Digitalisierung gehen möchte, muss in jedem Falle eine strategische Entscheidung des Rechtsabteilungsleiters oder General Counsels sein. Die bewussten Entscheidungen für sogenannte „Whitespaces" der Digitalisierung sind mindestens ebenso wichtig wie die Digitalisierungsentscheidungen selbst.
Für mich bleiben die juristischen Kernkompetenzen in den Bereichen Vertragsverhandlungen, alternative Streitbeilegung sowie bei M&A-Transaktionen – mit Ausnahme der Vorbereitung der Due Diligence – unverzichtbar. Das kreative juristische Denken („out of the box[5]") würde ich nicht einmal versuchen wollen zu digitalisieren. Dafür sind die herausfordernden Situationen, in denen im unmittelbaren Kontakt zur „Gegenseite" um eine Lösung gerungen wird, zu wichtig für ein faires und befriedendes Verhandlungsergebnis. Zwar gehe ich in einfachen Prozessen (z. B. bei der Prüfung von Vertraulichkeitsvereinbarungen [Non-Disclosure Agreement, NDA]) davon aus, dass die Entscheidungen eines „Subsumtionsautomaten" eher akzeptiert werden als die begründete menschliche Entscheidung, doch bestehen Zweifel, ob Algorithmen in der Lage sind, die streitvermeidende Verhandlungserfahrung herbeizuführen. Die Königsdisziplin der juristischen Verhandlung und Rhetorik wird ohne jeden Zweifel weiterhin zu den lukrativen Aufgaben der (Unternehmens-)Juristen gehören. Dasselbe gilt für juristische Innovationen: Gerne verweise ich in diesem Zusammenhang auf die Lastschrift als bis heute fortwirkende Revolution im bargeldlosen Zahlungsverkehr, die auf ihren „Erfinder", den Juristen Otto Schoele, zurückgeht[6]. Es ist nicht leicht, diese juristische Erfindung in unserer heutigen Zeit wegzudenken, aber noch schwieriger ist es, sich vorzustellen, dass künstliche Intelligenz derart kreativ wirksam gemacht werden könnte. Die Zukunft ruft nach mehr juristischen Erfindungen – darin liegen Chancen für Berater und Unternehmen. Der Jurist ist nicht hinwegzudenken, aber er muss sich und seine Rolle neu denken. Los geht's!

Juristische Entscheidungen als Prozesse

Auch juristische Entscheidungen können als Prozesse verstanden, dargestellt (den meisten Jurastudenten in Form der Schemata bekannt) und natürlich auch digitalisiert werden. Dabei ist das Verhältnis zwischen dem Komplexitätsniveau des Prozesses und dem erforderlichen Einsatzgrad der artifiziellen Intelligenz zu beachten. Einfache juristische Prüfungen, die weitestgehend einer Wenn-dann-Logik folgen und mit einer Subsumtion einfacher und standardisierbarer Tatbestandsvoraussetzungen auskommen, schreien förmlich nach Apps zur (zumindest Vor-) Prüfung von Sachverhalten. Durch die Qualifizierung nicht-juristischer Ressourcen oder die Programmierung künstlicher juristischer Intelligenz können auch komplexere Subsumtionsprozesse digitalisiert werden und kann ggf. auf eine Nachprüfung im Einzelfall verzichtet werden.

Intelligente Verträge (Smart Contracts)

Ein gutes Beispiel für die Digitalisierung von juristischen Inhalten sind intelligente Verträge. Das Smart Contracting zeichnet sich dadurch aus, dass komplexe Verträge durch intelligente Eingabemasken (Wizards) und die tiefe Integration von Daten anderer Systeme generiert werden können. Je nach Reifegrad eines Smart-Contracting-Systems kommt man über das einfache befüllbare Template hinaus und ermöglicht wirkliche digitale Dokumente. Diese digitalen und smarten Dokumente tragen in Form von Metadaten alle Informationen huckepack, die für den weiteren Prozess – wenn man so will, für die Lebenszeit des Vertrags – benötigt werden, einschließlich der für ein effektives und proaktives Risikomanagement erforderlichen Daten.

Daten in der Rechtsabteilung

Damit sind wir beim Kern der Digitalisierung in der Rechtsabteilung angekommen – den Daten. Dabei handelt es sich grundsätzlich um Vertrags- und Prozessdaten (auch hier wieder im doppelten Sinne). Schon aus diesen Daten allein, viel mehr noch aber aus der Kombination dieser Daten miteinander und mit anderen im Unternehmen vorhandenen Daten, lassen sich Risikoprofile und Risikoprognosen erstellen sowie Lösungsvorschläge für Risikolagen generieren. Im besten Fall werden Entscheidungen, über die Unsicherheit besteht, in den analytisch bestmöglichen Datenzusammenhang gestellt. Man denke zum Beispiel an eine M&A- Transaktion, bei der das Signing eines Deals an einer einzigen Klausel hängt. Wie viel besser kann hier eine – auch unter den Gesichtspunkten der Business Judgement Rule – Entscheidung getroffen werden, wenn der General Counsel auf Basis aller bisher abgeschlossenen M&A- Verträge weiß, dass sich das mit der Klausel verbundene Risiko bis dato noch nie verwirklicht hat.

Risiko- und Datenmanagement

Diese Daten bieten darüber hinaus zahlreiche Möglichkeiten: Dazu gehören zum einen die Effizienzsteigerung durch die Digitalisierung von Prozessen oder die Ermöglichung einer internationalen Arbeitsteilung in globalen Rechtsabteilungen – z. B. durch digitale Verträge, die so smart sind, dass sie sich per Mausklick in alle Sprachen der Welt umsetzen und auf alle Jurisdiktionen der Welt anpassen lassen.
Durch die Daten aus Verträgen, die strukturiert (im Falle von Smart Contracts) oder unstrukturiert (im Falle von gescannten Vertragsdokumenten) in einem Contract Management vorliegen, lassen sich zum anderen Vertragsrisiken identifizieren, die sich z. B. aus einer Rechtsprechungsänderung zu einer bestimmten AGB-Klausel ergeben. Diese Risiken in real-time inklusive der konkreten Vertragsdaten wie Kündigungsfristen und Vertragslaufzeiten zur Verfügung zu

5 Diese Formulierung kann sehr wohl im Zeitalter der Digitalisierung auch wörtlich verstanden werden!
6 Vgl. *Heermann*, Handbuch des Schuldrechts – Geld und Geldgeschäfte, Tübingen 2003, S. 240 m. w. N.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

www.fotolia.com © Bjorn Wylezich

Schatzhüter über die wichtigsten Daten: das digitale Zeitalter als große Chance für die Unternehmensjuristen.

haben, ist für viele Rechtsabteilungsleiter heute noch ein Traum – der aber schon bald Wirklichkeit sein wird.
Dass man darüber hinaus aus den Verhandlungsdaten – also den Informationen darüber, welche Vertragsklauseln wie oft und mit welchem Resultat im Zuge von Vertragsverhandlungen geändert worden sind – einen Idealvertrag bauen kann, wird die Rechtsabteilung in einem Unternehmen noch relevanter werden lassen.
Prozessrisiken inklusive interner und externer Risikoevaluationen und der zu erwartenden Kosten vor Augen zu haben, ist Anwendungsfall für Risk Control Rooms; wenn dazu dann auch noch die im Unternehmen vorhandenen historischen Daten und die Daten von Kanzleien aus ähnlich gelagerten Prozessen kombiniert werden können, werden die Entscheidungen in (drohenden) Rechtsstreitigkeiten immer besser werden. Es soll in Rechtsabteilungen sehr wohl langjährige Prozesse geben, bei denen die Kosten für externe Rechtsanwaltsgebühren den Streitwert um ein Vielfaches übersteigen. Dem kann mit einem Risk Control Room leicht begegnet werden.

Digitale Arbeitsergebnisse

Dies alles vorausgeschickt, lässt sich feststellen, dass sich die Arbeitsergebnisse erfolgreicher Juristen verändern werden müssen. Während zwar auch heute schon digitale Schriftsätze und Vertragsdokumente zu liefern und auszutauschen sind, wird solchen Applikationen künftig noch weitaus größere Bedeutung zukommen. Das mag sich befremdlich anhören und die Frage provozieren, ob Juristen jetzt auch noch Informatik studieren sollen (siehe hierzu auch unseren Beitrag auf S. 28 ff.). Meine Antwort darauf wäre, idealerweise ja. Doch es genügen auch weniger tiefgreifende Programmierkenntnisse, weil – und davon bin ich fest überzeugt – die meisten Rechtsabteilungen, zumindest von kapitalmarktorientierten Gesellschaften, in den kommenden Jahren Applikationsplattformen aufbauen werden, die es den sogenannten Civil Developers ermöglichen werden, ihre agilen und vollständig in die IT-Landschaft des Unternehmens integrierten Anwendungen zu entwickeln.
Stellen Sie sich nur einmal vor, wie grandios es gewesen wäre, wenn ein Jurist nicht nur die – schon für sich genommen hochgradig komplexe – Gesetzgebung der Marktmissbrauchsverordnung durchdrungen, sondern auch gleich noch eine für das Unternehmen und die dortigen Zuständigkeiten und Prozesse passende App als Insiderdatenbank gebaut hätte? Es soll Unternehmen geben, in denen tatsächlich ein solches juristisches Arbeitsergebnis („App“) am Ende der Beschäftigung mit der MAR stand/steht. Aus meiner Sicht haben all diese Unternehmen großes Glück, denn dort ist das Feld der Digitalisierung in der Rechtsabteilung schon bestens bestellt.
Und weil der Wettstreit der Fakultäten die Vertreter der verschiedenen universitären Disziplinen immer wieder zu Höchstleistungen anspornt, will ich so kühn sein, und das digitale Zeitalter als eine große Chance für die Unternehmensjuristen ausrufen, die Schatzhüter über die wichtigsten Daten in einem Unternehmen sind und daraus viel mehr machen können.

Fazit

Die digitale Rechtsabteilung wird der Arbeitsort hochkarätiger und vor allem kreativer und aufgeschlossener Juristen sein. Das systemische Denken und die Fähigkeit, komplexe Subsumtionsvorgänge in Einzelschritte zu zerlegen, macht es dem Juristen leicht, seine Tätigkeiten überall dort, wo es sinnvoll ist, zu digitalisieren. Wie erwähnt, kann dies bei entsprechender technischer Infrastruktur (agile Applikationsplattformen) jeder Jurist selbst unternehmen. Dieses digitale Unternehmertum wird die Bedeutung digitaler Arbeitsergebnisse für die Rechtsabteilung vergrößern und die Rechtsabteilung zum Hüter von strategisch hochbedeutsamen Daten machen.
Anwälte, Unternehmensjuristen und Nachwuchskräfte sollten sich darauf einstellen, dass die Unternehmensjuristen der Motor für Innovationen des Rechtsmarkts sein werden. Das gilt sowohl für die Vergabe von Aufträgen, das Kostencontrolling und Rating von externen Dienstleistern als auch für die Entwicklung digitaler Werkzeuge zur noch effizienteren und risikoadäquateren Bewältigung der juristischen Kernaufgaben.
Jedenfalls gibt es genug zu tun! Gute und kreative Juristen werden auch im digitalen Unternehmen viel zu tun haben.

Dr. Benno Quade,
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt),
Software AG
Darmstadt
Benno.Quade@softwareag.com

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Dr. Frank Straile

Erfolgsfaktor berufsbegleitende Fortbildung

Abi, Staatsexamen, Promotion und los! … Gut ausgebildete Juristen sind gesucht. Arbeitgeber werben um den qualifizierten Nachwuchs mit guten Einstiegsgehältern, Aufstiegschancen und neuerdings mit Freizeit und Elternzeit. Alles gut – aber welche Bedeutung hat eine gute, berufsbegleitende Fortbildung für motivierte Syndikusrechtsanwälte und den Motivator Führungskraft?

Herausforderung durch Veränderung

„Jurist 4.0 – Die neue Welt des Rechts" titelte das Jura-Magazin *Der Wirtschaftsführer für junge Juristen* in der Ausgabe 2016–2017. *Emma Ziercke* (Bucerius Law School) leitete dort ihren Beitrag (S. 64 ff.) mit der Feststellung ein, dass junge Anwälte die Arbeitswelten heute in Zeiten radikaler Veränderungen betreten, und wies insbesondere auf den Rechtsberatungsmarkt und auf das Phänomen Legal Tech hin. Richtig, aber auch die Globalisierung von Märkten und Unternehmen verändern die Rechtsberatung. Waren Rechtsabteilungen früher am Stammsitz des Unternehmens stark, müssen sie heute im internationalen Zusammenspiel funktionieren und in verschiedenen Jurisdiktionen und Kulturen Rechtsberatung leisten. Andauernde Veränderungen von Organisationsstrukturen und Teams sind parallel und wie selbstverständlich zu bewältigen. Wir sollten diese Herausforderungen als unvermeidbar und besser noch als Chance annehmen und gestalten!

Veränderungsmanagement durch Fortbildung

Laut dem Magazin *unternehmensjurist* (6/2016 S. 17), das auf eine gemeinsame Studie von BUJ und CMS Hasche Sigle verweist, geben 67 % (trifft zu/trifft eher zu) der befragten Rechtsabteilungen in Deutschland an, dass die Ausbildung von Rechtsanwälten in Deutschland sich aufgrund der Digitalisierung verändern muss, um der deutschen Wirtschaft das notwendige Know-how zur Verfügung stellen zu können.
Die Branche setzt beim Veränderungsmanagement also bereits auf die Bildung ihrer Mitarbeiter. Aber auch die Mitarbeiter nutzen Fortbildungen gerne, um voranzukommen. Fachliches Interesse, die Erlangung von Wettbewerbsvorteilen durch Qualifizierung, die formelle Bestätigung einer Spezialisierung und die Steigerung des Marktwerts waren bereits 2011 die maßgeblichen Beweggründe von fast 40.000 Rechtsanwälten in Deutschland, einen Fachanwaltstitel anzustreben (vgl. *Anwaltsblatt* 3/2011, S. 213).
Der Wunsch des motivierten Syndikusrechtsanwalts nach individueller fachlicher und persönlicher Qualifizierung kann mit einem guten Fortbildungskonzept mit seinen extrinsischen Motiven der persönlichen Weiterentwicklung und Karriere verbunden werden. Der Motivator Führungskraft kann für seine Mitarbeiter und sein Team mit einem solchen Fortbildungskonzept mittel- und langfristig die unternehmerischen Herausforderungen mit den persönlichen Zielen der Mitarbeiter verbinden.

Fortbildungsmanagement für Karriereentwicklung

In modernen Unternehmen führt der Motivator Führungskraft durch Zielvereinbarungen und regelmäßige Mitarbeitergespräche. Die Unternehmensstrategie und die konkreten Aufgaben des Rechtsteams werden dabei mit der individuellen Entwicklung der Syndikusrechtsanwälte verknüpft. Für den Motivator ist dies ein wichtiges Steuerungsinstrument und für den motivierten Syndikusrechtsanwalt ein wichtiger Baustein für die verlässliche Entwicklung seiner Karriere.
Mein Rat an junge Juristen für das Vorstellungsgespräch und den Berufsstart: Sich von Anfang an aktiv einbringen und Wünsche, Vorstellungen und Vorschläge vertreten, vereinbaren und regelmäßig gemeinsam mit dem Vorgesetzten überprüfen. Entwicklungsziele und darauf abgestimmte konkrete Fortbildungsmaßnahmen sollten in der jährlichen Zielvereinbarung verbindlich festgelegt werden. Das gilt für Inhalte und das notwendige Zeitbudget. Die Ziele sowie die unterstützenden Fortbildungen können so über

Veränderungen entstehen durch Weiterentwicklung.

www.fotolia.com © yatcenko

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Jahre geplant, fortgeschrieben und gemeinsam zum Erfolg geführt werden. Ihre Umsetzung wird in regelmäßigen Überprüfungs- und Anpassungsgesprächen gesteuert. Eine Führungskraft, die ihren Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten und Karriere verspricht, kann sie so auf dem Weg zum Experten oder zu Personal- bzw. Managementverantwortung durch passende Fach- und Führungs-Fortbildungen fördern und das notwendige Zeit- und Finanzbudget planen.

Unterstützung durch das Berufsrecht

Einigkeit zwischen Befürwortern und Gegnern einer verpflichtenden gesetzlichen Fortbildungsregelung besteht insoweit, als Rechtsanwälte sich adäquat fortbilden müssen (vgl. *BRAK-Mitteilungen* 2016, S. 209). Der Gesetzgeber unterstützt diese Erkenntnisse nun durch eine stärkere Fortbildungspflicht für Rechtsanwälte. Mit der bevorstehenden Umsetzung der Berufsanerkennungsrichtlinie wird unter anderem die bestehende Fortbildungspflicht weiter konkretisiert. Das stärkt auch die Stellung und Qualifikation des Syndikusrechtsanwalts im Unternehmen und kann für junge Juristen eine Entscheidungshilfe sein, ob sie sich als Syndikusrechtsanwalt zulassen oder nicht.
Unternehmen, die Wert auf Mitarbeiter mit der Qualifikation Syndikusrechtsanwalt legen, sind künftig auch gesetzlich zur regelmäßigen Fortbildung ihrer Mitarbeiter verpflichtet. Der Bundesverband der Unternehmensjuristen BUJ begrüßte diese Entwicklung in seiner Stellungnahme vom Juni 2016 ausdrücklich mit dem Hinweis, dass das Selbstverständnis einer Qualitätssicherung durch lebenslanges Lernen so weiterentwickelt werden könne. Der BUJ hält auf seiner Homepage zahlreiche gute Informationen bereit, die auch für Berufseinsteiger eine nützliche Orientierung und Entscheidungshilfe geben.

Fortbildung im internationalen Vergleich

Wer die Internationalisierung von Rechtsberatung ernst nimmt, muss den internationalen Vergleich ziehen – motivierte Juristen gibt es auch in anderen Ländern und Rechtsteams sind zunehmend international besetzt. Deutschland hat bei der Fortbildungspflicht für Anwälte Nachholbedarf. In Großbritannien, Frankreich und den Niederlanden besteht bereits eine konkrete Fortbildungspflicht für Anwälte und im europäischen Mittel sind 15 Stunden Fortbildung pro Jahr vorgeschrieben (vgl. *Lührig*, *Anwaltsblatt* 4/2016). Die EU hält auf ihrer Justiz-Seite https://e-justice.europa.eu Übersichten über die Aus- und Fortbildungssysteme aller EU-Länder bereit. Es ist gut, einen Teil seiner Jura-Ausbildung im Ausland zu absolvieren – die berufliche Fortbildung muss dem internationalen Vergleich ebenfalls standhalten. Wer Legal Services für Unternehmen international organisiert, ist also gut beraten, nicht nur Fortbildung für Juristen zum Vorteil seines Teams und der deutschen Wirtschaft anzubieten, sondern im internationalen Vergleich mit hohen deutschen Standards Maßstäbe zu setzen.

Beispiel BRAK-Zertifikat „Qualität durch Fortbildung“

Doktortitel und Mastergrad sind postgraduierte Weiterqualifizierungen, die nach wie vor populär, für ein lebenslanges Lernen jedoch nur eingeschränkt geeignet sind. Die in Deutschland beliebte Qualifizierung zum Fachanwalt war Unternehmensjuristen lange verschlossen und dürfte auch künftig vor allem für Syndikusrechtsanwälte in großen Rechtsabteilungen in Betracht kommen. Für Generalisten ist sie wenig geeignet. Welchen Vorschlag kann ich meiner Führungskraft unterbreiten, um ein Fortbildungskonzept zu erarbeiten? Gute Rahmenbedingungen bietet das seit Jahren bewährte BRAK-Zertifikat „Qualität durch Fortbildung“ samt Urkunde und bundeseinheitlichem Q-Logo. Bevor ein Syndikusrechtsanwalt oder eine ganzes Rechtsteam mit dem Logo „Qualität durch Fortbildung“ werben kann, muss die Durchführung der vorgeschriebenen Fortbildungsaktivitäten belegt sein.
Bei der Zertifizierung durch die BRAK wird die Teilnahme an Seminaren und Fachveranstaltungen ebenso angerechnet wie ein Fernstudium, eine Prüfertätigkeit oder das Veröffentlichen von Fachartikeln. Innerhalb von drei Jahren muss ein Syndikusrechtsanwalt mindestens 360 Punkte (entspricht 36 Fortbildungsstunden) in den Modulen materielles Recht, Berufsrecht (einschließlich Kostenrecht und Berufshaftpflicht), Verfahrens- oder Prozessrecht sowie Betriebs-, Personal- oder Verhandlungsführung erarbeiten. Die inhaltliche Ausgestaltung bleibt so weitgehend dem Syndikusrechtsanwalt überlassen, während die wichtige Fortbildung von „soft skills“ bereits Bestandteil des Systems ist. Es ist übrigens einfach und leicht zu handhaben und kostengünstig. Syndikusrechtsanwälte, die im Unternehmen mit Qualitätsabteilungen und externen Auditoren zusammenarbeiten, wissen um den Wert von Audit-Verfahren mit externen Prüfern. Ein ISO-zertifiziertes Unternehmen sollte mit der BRAK-Zertifizierung und dem orangenen Qualitäts-Logo seiner Syndikusrechtsanwälte gut aufgestellt sein.

Fazit

Stellen wir uns motiviert und optimistisch den Herausforderungen unserer Arbeitswelt. Die dynamischen Veränderungen halten Chancen bereit, die mit einem guten Fortbildungskonzept aufgegriffen und zu einem Erfolg für Syndikusrechtsanwälte, Rechtsteams und ihre Unternehmen gestaltet werden können. Jungen Juristen und Berufseinsteigern rate ich, die Attraktivität von Arbeitgebern auch am Fortbildungsangebot zu messen. Unternehmen, denen es gelingt, ihre Mitarbeiter bei deren Fortbildung und Weiterentwickelung zu unterstützen, werden nicht nur erfolgreicher sein, sondern auch die attraktivere Arbeitsumgebung bieten und die besseren Teams an Bord haben.

Dr. Frank Straile,
Syndikusrechtsanwalt, Vice President Legal Service/General Counsel, BOA Group, Stutensee
frank.straile@boa-bkt.com
www.linkedin.com/pub/frank-straile/89/826/244

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Hendrik Seidel

Soft Skills in Zeiten der Digitalisierung

Status Quo

Die Digitalisierung beschäftigt die Menschen in sämtlichen Branchen. Vernetztes Arbeiten, Outsourcing von einfachen Tätigkeiten, vollautomatisierte Erstellung von Verträgen und Schriftsätzen sowie massenhafte Dokumentensichtungen durch Algorithmen verändern bereits heute die Arbeitsweise von Juristen und werden dies auch weiterhin tun. Juristische Arbeit scheint mehr und mehr automatisierbar – und damit ersetzbar – zu werden. Diese Entwicklung führt zu der Frage: Was zeichnet einen guten Juristen von morgen aus? Gibt es überhaupt noch Platz für Soft Skills in dieser neuen Welt? Und falls ja: Welche machen den Juristen von morgen erfolgreich?
Die neue Welt scheint im Wesentlichen zwei Blöcke juristischer Dienstleistungen zu trennen: Digitalisierung, Machine Deep Learning und Big Data machen einfache und wiederkehrende Tätigkeiten zur reinen Commodity, zu einem austauschbaren Handelsgut. Die Preise hierfür werden dramatisch fallen. Komplexe und strategische Rechtsdienstleistungen hingegen werden auf unabsehbare Zeit weiterhin von menschlichen Anwälten erbracht – diese werden jedoch zahlenmäßig weniger und noch spezialisierter.

Mut zu Neuem

Insgesamt bedeutet die Digitalisierung für junge Juristen vor allem, mutig zu sein. Sie sollten insbesondere den Mut aufbringen, juristische Dienstleistungen auf völlig neuen Wegen zu erbringen. Dies gilt insbesondere in der Rechtsberatung. So gerät beispielsweise das altgediente Pyramidenmodell vieler (Groß-)Kanzleien mit mehreren (Jung-)Anwälten unter einem Partner zwischen Technisierung und wachsendem Kostendruck selbst immer mehr ins Wanken.
Jungen Talenten ist daher zu raten, als kritische Juristen nicht nur das Recht und seine Entwicklung inhaltlich zu hinterfragen, sondern ihr Augenmerk vielmehr auch auf die Art und Weise, wie juristische Dienstleistungen erbracht und transportiert werden, zu legen. So altmodisch es klingen mag: Jeder Umbruch bringt neben Risiken auch eine Vielzahl von Chancen mit sich. Dies ist der juristischen Denke nicht unbedingt immanent. Denn als Jurist wird man darin ausgebildet, sämtliche Risiken hervorzuheben und den sichersten Weg zu wählen. Die Mutigen unter ihnen können sich dadurch auszeichnen, wie Unternehmer zu handeln und die Möglichkeiten der technischen Entwicklung in den Fokus zu nehmen, um klassische Juristerei neu zu definieren – oder gleich ganz neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Mehr denn je können Juristen heute nicht nur die Veränderungen im Geschäftsbereich ihrer Mandanten begleiten und rechtlich absichern, sondern ihr eigenes wirtschaftliches Handlungsfeld völlig neu definieren und beschreiten.
Der Weg zu mandantengerechten Ergebnissen muss also nicht mehr zwingend – vereinfacht ausgedrückt – über ausschweifende, streng dogmatisch argumentierende Herleitungen führen. Der Mandant bezahlt in der Regel für ein bestimmtes Ergebnis, nicht notwendigerweise aber auch für einen bestimmten Weg dorthin.
Als Parallele kann der Käufer einer Bohrmaschine gesehen werden. Er kauft dieses Gerät wohl nicht um des Gerätes wegen. Vielmehr ist er am Ergebnis interessiert: dem Loch in der Wand. Die Bohrmaschine stellt hierbei nur einen denkbaren Weg dar, um dieses Ziel zu erreichen. Letztlich werden die mutigen Juristen neue Wege auftun, um das Loch in der Wand zu ermöglichen.
Ein Beispiel im juristischen Umfeld gefällig? Das Legaltech-Startup *Legalist* will die Dauer und den Ausgang von Gerichtsprozessen vorhersagen. Anstatt sich hierfür jedoch mit materiellem und prozessualem Recht zu beschäftigen, trifft dieses Unternehmen seine Prognosen mithilfe von Parametern *jenseits* des Rechts: Gerichtszusammensetzung, Parteien, Anwälte etc. – der Algorithmus greift hierfür auf Millionen von Fällen aus der Vergangenheit zurück. Big Data macht es möglich.
Mut zu neuen Wegen wird für Juristen umso wichtiger, wenn sie sich vor

… für juristische Dienstleistungen.

www.fotolia.com © Jenny Sturm

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Augen führen, dass sich längst auch Nicht-Juristen sehr erfolgreich in ihrer Domäne bewegen. Deren Blick kommt gänzlich unvoreingenommen und undogmatisch daher: Was schon immer so war, muss es nicht bleiben. Aus diesem Ansatz heraus hat das Online-Angebot von *geblitzt.de* (der Gründer und Geschäftsführer kommt aus dem kaufmännischen Bereich) wiederkehrende Sachverhalte wie Geschwindigkeitsüberschreitungen im Straßenverkehr – nicht nach rechtlichen, sondern nach Effizienzgesichtspunken – in einzelne Arbeitsschritte aufgeteilt. Dadurch wird die Bearbeitung technisch so weit standardisiert und automatisiert, dass sie zur reinen Commodity wird.
Dieser neue Mut, dieser kundenfokussierte und ergebnisorientierte Denkansatz macht Platz für völlig neue Herangehensweisen im juristischen Umfeld.

Den Überblick bewahren und Pionierarbeit leisten

Globalisierter Handel sorgt für hochkomplexe Sachverhalte mit vielen Beteiligten in unterschiedlichen Jurisdiktionen. Neben der rechtlichen Komponente nimmt die Sammlung der relevanten Fakten und Dokumente sowie das effiziente Zusammenspiel aller Stakeholder einen immer höheren Stellenwert ein. Daher wird ein neuer Typ Jurist immer gefragter: der *Projektmanager*. Während knifflige Einzelfragen an hochspezialisierte Anwälte zur juristischen Tiefbohrung abgegeben werden, braucht es immer mehr Juristen, die den Überblick bewahren und – ähnlich wie Unternehmensberater – Timelines überwachen, Zuarbeiten nachhalten, mögliche Brandherde frühzeitig erkennen, Meetings aufsetzen und moderieren – kurzum: das Projekt managen. Hier können sich Generalisten beweisen, welche mit gutem Judiz, Hands-on-Mentalität und dem Gespür für das Wesentliche Projekte und Menschen erfolgreich führen.
Diese neuen Typen von Juristen kommen bereits bei Großkanzleien – speziell im M&A-Bereich – zum Einsatz. Damit scheint sich neben der klassischen Associate-Laufbahn und den mittlerweile wohl etablierten Projektjuristen mit den Projektmanagern ein weiteres Betätigungsfeld für Juristen aufzutun.

Jura und Software wachsen zusammen

Programmiersprachen sind mit ihren Wenn-Dann-Konstruktionen der juristischen Denke näher, als viele es auf dem Schirm haben. Der strikte Aufbau von Tatbestand und Rechtsfolge ist nicht nur Baustein für juristische Gutachten, sondern auch für Software-Anwendungen jeglicher Art. Das Verständnis für das (Spannungs-)Verhältnis zwischen gedachter Anforderung und programmiertechnischer Umsetzung wird nicht nur im Legaltech-Bereich von enormem Vorteil sein.
Jura und Software werden immer mehr zusammenwachsen. Bereits in den 1970er Jahren begann man hierzulande mit dem Aufbau eines computergestützten Rechtsinformationssystems. Mit Datenbanken wie juris fing es an: Die Sammlung von Normen und Entscheidungen dient dem Nutzer als Unterstützung bei seiner eigenen Recherche. Diese Datenbanken werden sich weiterentwickeln, durch smartere Methoden wird die Arbeit der Rechtsanwendung massiv erleichtert werden.
Eine der großen Entwicklungen unserer Tage sind wahrscheinlich die Smart Contracts – Programmcode, der in Echtzeit Vertragsinhalte kontrollieren und automatisch ausführen kann. So wird bereits darüber gesprochen, dass diese Form von Verträgen eine völlig neue Dynamisierung der Interaktion mit sich bringen wird. Nicht zu vergessen die Themen: autonomes Fahren, Internet der Dinge sowie der zukünftige Umgang mit dem Datenschutz in der immer mehr vernetzten Welt, um nur einige zu nennen. Wer sich im juristischen und technischen Bereich gleichermaßen wohlfühlt, dem wird die Zukunft in die Hände spielen.

Fazit

Im Ergebnis gilt es daher, mutig zu sein, den Überblick zu bewahren und neue Fragen neu zu beantworten. Somit lässt sich festhalten, dass die Soft Skills in der digitalisierten Welt von heute und morgen nicht weniger wichtig werden. Vielmehr verschmelzen diese Fähigkeiten immer mehr mit der fachlichen Expertise zu einem neuen Gesamtverständnis, einer neuen Arbeitsweise und neuen Betätigungsfeldern. Damit sind die weichen Faktoren nicht mehr nur bloße Zusatzqualifikationen, sondern werden im wahrsten Sinne des Wortes zu echten *Schlüsselqualifikationen*, die den Unterschied machen werden.
Arbeitgeber erkennen immer mehr den Bedarf an unterschiedlichen Typen: hochspezialisierte Fachjuristen, Projektjuristen, Projektmanager, Führungspersönlichkeiten, technisch versierte Juristen werden sich künftig nicht mehr bloß von allein „herauskristallisieren". Hierzu sind die Reibungspunkte und der Kostendruck einfach zu groß geworden. Vielmehr wird schon bei der *Personalauswahl* in nie dagewesenem Umfang auf die entsprechenden Schlüsselqualifikationen Wert gelegt. Somit rücken echte Persönlichkeiten in den Fokus, die weit mehr als die Summe ihrer Examina darstellen. Diese Fähigkeiten werden im Gesamtbild eines Juristen über kurz oder lang eine ähnliche Auszeichnungskraft bekommen wie Noten.

INFO

Der Autor hat drei Jahre als Rechtsanwalt komplexe IT-Outsourcing-Prozesse begleitet und verbindet mittlerweile auf selbständiger Basis juristische und technische Projekte. Für das Startup Talents Connect unterstützt er Arbeitgeber bei der Rekrutierung geeigneter Persönlichkeiten.

Hendrik Seidel,
Business Development Legal & Rechtsanwalt,
Talents Connect Lawyer,
Köln
hendrik@talentsconnect.com

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Prof. Dr. André Niedostadek, LL.M.

Nie mehr sprachlos

Im Berufsalltag weht mintunter ein rauer Wind, etwa was den Umgang miteinander betrifft. Aber wie geht man z. B. mit persönlichen Angriffen um? Wer nicht sprachlos bleiben möchte, kann aus der chinesischen Kampfkunst etwas lernen. Hier ein paar Tipps (nicht nur) für Berufseinsteiger.

Der neue Job hätte der sprichwörtliche Sechser im Lotto werden können: Anspruchsvolle Aufgaben, eine kollegiale Arbeitsatmosphäre, interessante Karriereaussichten bei attraktiver Bezahlung – was will man mehr? Doch dann das Meeting, in dem die ersten Zweifel kamen: Der neue Kollege hatte bloß eine Anmerkung gemacht, als er eine unerwartete Retourkutsche vom Chef persönlich kassierte: „Ich glaube nicht, dass Sie das beurteilen können". Wie er das „Sie" betonte, das saß.

Unfaire Angriffe – mal offen, mal kaschiert

Keine Frage: Kritische Rückmeldungen wird man sich im Beruf sicher gefallen lassen müssen, ob man das mag oder nicht. Und wer hätte etwas einzuwenden gegen konstruktiv und respektvoll formuliertes Feedback? Viele Führungskräfte wissen insoweit auch um ihre Verantwortung. Sie kommunizieren klar und dennoch entschlossen, ohne die verbale Keule auszupacken. Doch das ist nicht immer so.
Zwar wird eine wertschätzende Kommunikation immer wieder eingefordert; das ist jedoch nur eine Seite der Medaille. Sie in der Praxis zu leben, ist etwas ganz anderes. Und wer kennt nicht selbst oder doch vom Hörensagen Choleriker, die plötzlich aus der Haut fahren und schneller von Null auf 180 sind als ein Sportwagen. Oder man ist sich im Kollegenkreis alles andere als grün: Hier wird man mit Vorwürfen persönlich angegangen, da wird die Kompetenz angezweifelt oder man sieht sich bloßgestellt, wie etwa im eingangs geschilderten Fall. Verbale Tiefschläge sind hier wie dort nicht ausgeschlossen, egal ob offen und direkt, ob bewusst oder unbewusst als Ausrutscher. Und dann gibt es noch Angriffe, die auf vergleichsweise leisen Sohlen daherkommen und einen manipulativen Charakter haben, etwa indem man versucht, jemanden „einzulullen".

Wann es Zeit wird, etwas zu tun

Natürlich ist nicht jede Kritik oder Stichelei ein persönlicher Affront, mag es vereinzelt auch so empfunden werden. Jeder kann mal einen schlechten Tag erwischen. Ebenso wenig steckt in jeder Freundlichkeit der Versuch einer Manipulation.
Je weniger offensichtlich, desto schwieriger ist es, das eine vom anderen zu unterscheiden. Das kann eine Gratwanderung sein. Erfahrungsgemäß bietet unser eigenes Empfinden aber eine recht gute Orientierung, denn unsere „Antennen" reagieren hier überaus sensibel – manchmal sogar zu sensibel. Aber spätestens, wenn Angriffe sich wiederholen oder unter die Gürtellinie gehen, ist es Zeit, aktiv zu werden und Grenzen aufzuzeigen, was zugegebenermaßen dann schwierig ist, wenn womöglich der eigene Chef Ursache des Übels ist. Auch wenn eine Angelegenheit einen selbst schon länger beschäftigt und am Selbstbewusstsein nagt, dürfte es sich empfehlen, einmal zu überlegen, wie es gelingen kann, das Zepter wieder selbst in die Hand zu bekommen. Besser als sich den Schlaf rauben zu lassen oder sich in die innere Kündigung zu begeben. Patentrezepte gibt es dafür leider nicht.

Impulse aus der Kampfkunst

Was immer man auch tut, es sollte leicht umzusetzen sein und seine Zwecke erfüllen. Spannende Impulse lassen sich dabei aus der Selbstverteidigung ziehen, etwa aus dem aus der Tradition von Shaolin-Mönchen entwickelten Kung-Fu. Eigentlich handelt es sich dabei um einen Sammelbegriff vielfältiger Stile chinesischer Kampfkunst, bei denen es im Kern eher um die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit als um sportliche Aspekte geht. Selbstverteidigung zielt natürlich in erster Linie auf eines ab, nämlich sich selbst zu

Balance halten und Ruhe bewahren: in der Kampfkunst ebenso wichtig wie in der verbalen Auseinandersetzung.

www.fotolia.com © djama

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

schützen. „Verteidigung“ ist insofern aber keineswegs allein auf Abwehrstrategien beschränkt. Ganz im Gegenteil. Nicht ohne Grund heißt es ja bekanntlich: Angriff ist die beste Verteidigung. Das stimmt, wenn er mit Bedacht erfolgt. Je weniger Aufwand dafür erforderlich ist und je weniger Angriffsfläche man selbst bietet, desto effektiver. Doch verpuffen auch die besten Herangehensweisen, wenn es letztlich am Wichtigsten fehlt: der eigenen Courage. Selbstverteidigung beginnt daher im Kopf.

Alles eine Frage der Einstellung

Gerade wenn einen selbst ein verbaler Angriff unvorbereitet trifft, ist es schwierig, angemessen zu (re-)agieren. Scharfe Äußerungen verunsichern. Und nicht jeder ist mit einem dicken Fell gesegnet oder kann Angriffe an sich abperlen lassen wie an einer Teflonpfanne. Das gilt gerade beim Berufseinstieg, wenn die Erfahrung im Umgang mit den Kollegen und Vorgesetzten fehlt. Man sieht sich vielleicht auch nicht in der Position, auf Augenhöhe zu kommunizieren. Hinzu kommt die verständliche Sorge vor etwaigen Konsequenzen. Da ist die Versuchung, gute Miene zum eher bösen Spiel zu machen, groß. Doch zum einen sind die ausgemalten Folgen einer Reaktion nur Spekulation. Zum anderen beraubt man sich selbst wichtiger Chancen, wie etwa der Möglichkeit, das Blatt zum Besseren zu wenden. Das wird umso leichter gelingen, je besser man das eigene Gleichgewicht behält.

Die Balance behalten

Ein verbaler Angriff und der Adrenalinspiegel schnellt nach oben: Nur allzu gern würden wir es dem Gegenüber mit gleicher Münze heimzahlen. Doch ebenso wie es wenig sinnvoll ist, nichts zu sagen, ist es ratsam, aus einem Impuls heraus zu kontern. Zu leicht gießt man zusätzliches Öl ins Feuer, was eher den gegenteiligen Effekt nach sich zieht. Konflikte folgen insofern einer Eskalationsspirale. Und dank des amerikanisch-österreichischen Kommunikationswissenschaftlers *Paul Watzlawick* wissen wir: Man kann vis-à-vis „nicht nicht kommunizieren“. Außerdem erleben wir unser Kommunikationsverhalten immer auch als Reaktion auf den anderen – ein hin und her schwingendes Pendel. Dieses Muster gilt es zu durchbrechen.
Wer Kampfkunst betreibt, weiß, wie entscheidend die eigene Balance ist. Konsequenterweise wird das wieder und wieder trainiert. Will man verhindern, aus dem Gleichgewicht zu geraten, ist es beispielsweise wichtig, die eigenen Bewegungen zu begrenzen und nicht zu „überschießen“. Übertragen auf die verbale Selbstverteidigung verbietet es sich damit von selbst, immer noch einen draufsatteln zu wollen und womöglich aus„fallend“ (!) zu werden. Die Ruhe zu bewahren ist bei alledem ein Schlüssel zum Erfolg. Und in der Ruhe liegt bekanntlich die Kraft.

Chancen erkennen und nutzen

Wer sich aus seiner Komfortzone traut, kann Chancen erkennen und nutzen. Nachfolgend drei Möglichkeiten, die – wie bereits beschrieben – einfach zu handhaben sind und sich für viele Begebenheiten eignen. Fangen wir ganz leicht an.

Manipulationen aufgreifen. Vergleichsweise einfach zu handhaben sind Manipulationen, wenn es gelingt, sie zu durchschauen. Entweder man schweigt (und freut sich, den anderen durchschaut zu haben). Oder aber man thematisiert die Sache – natürlich respektvoll und vielleicht sogar mit einem Schmunzeln oder Augenzwinkern. Humor wirkt bekanntlich entwaffnend.

„Ach, Sie loben mich doch jetzt nur, damit ich das beim nächsten Mal auch wieder mache“.

Oder:

„Freut mich, dass Ihnen die Ausarbeitung zusagt. Ich hoffe, Sie sagen das jetzt nicht, damit ich …“

Sticheleien parieren. Vielleicht ist man aber auch von ewigen Sticheleien genervt. Etwa, wenn man ein „Wo haben Sie denn so was gelernt?“ zu hören bekommt. Leicht ist man versucht, wieder darauf zu reagieren und sich zu rechtfertigen. Das bringt aber regelmäßig gar nichts. Hier könnte man eher eine Gegenfrage stellen, denn wer fragt, der führt. Meistens jedenfalls. Wichtig: Die Frage muss konkret sein. Ein einfaches „Wieso?“ führt nicht weiter und lädt die andere Seite eher noch ein, nachzulegen. Wie wäre es z. B. mit

„Was meinen Sie konkret?“

Tiefschläge kontern. Heikler ist der Umgang mit echten verbalen Tiefschlägen. Natürlich kann man hier schweigen. Das ist dauerhaft aber keine hilfreiche Strategie, erst recht nicht, wenn man sich nicht in die Defensive drängen lassen will. Auf das „Ich glaube nicht, dass Sie das beurteilen können“ aus dem Eingangsbeispiel könnte bereits Folgendes reichen:

„Das hab’ ich jetzt überhört“.

Hat man natürlich nicht. Und das Gegenüber wird es merken. Und wer in einer solchen Situation womöglich eine Entschuldigung erwartet – die wird eher nicht kommen. Hier wären auch Nachfragen nicht sinnvoll, denn die andere Seite könnte sich dadurch wieder ermuntert fühlen, nachzulegen: Auf ein „Wie darf ich das verstehen?“ möchte man schließlich kein „Na, so wie ich es gesagt habe!“ hören.
So sinnvoll Fragen oftmals sind, sie lohnen sich nicht, wenn es hart auf hart kommt. Sie laden nur zum weiteren verbalen Nachtreten ein. Eine Ausnahme allenfalls: Eine Frage, die die Gegenseite selbst zwingt, sich zu rechtfertigen. Das Zauberwort: „Warum?“. Hier ein Beispiel:

„Warum so persönlich/so laut/so aufgebracht?“

Das ist kurz und knapp und man erwartet ja keine wirkliche Begründung. Ruhig vorgebracht und verbunden mit einem überraschten Lächeln kann das Wunder wirken – selbst gegenüber Führungskräften.

INFO

Prof. Dr. André Niedostadek, LL.M. ist Hochschullehrer für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Hochschule Harz in Haberstadt. Als ausgebildeter Wirtschaftsmediator widmet er sich speziell Kommunikationsthemen und praktiziert selbst die Kampfkunst des Ving Tsun.

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Übung macht den Meister

Wer bei alledem Hemmungen hat, mag sich vielleicht beruhigen: Es bedarf keiner besonderen Veranlagung, um das Thema für sich zu entwickeln. Letztlich ist alles eine Frage der Übung. Und Trainingsmöglichkeiten bieten sich ja tagtäglich – auch außerhalb des Berufs. Hilfreich ist es sicher, zunächst im Kleinen zu beginnen und sich selbst bewusst zu werden. Es gibt vieles zu entdecken. Ganz nebenbei trainiert man die eigene Konfliktfähigkeit – übrigens eine in vielen Stellenanzeigen geforderte Schlüsselkompetenz.

Prof. Dr. André Niedostadek, LL.M., Hochschule Harz, aniedostadek@hs-harz.de
WWW: https://www.hs-harz.de/aniedostadek
Twitter: http://www.twitter.com/niedostadek

Dr. Anette Hartung

Kommunikationsfallen vermeiden

„Kommunikation“ + „Nebensache“ – eine Kombination beider Begriffe via Google erbringt in 0,74 Sekunden ungefähr 247.000 Ergebnisse. „Bedeutend, jedoch sekundär für den Erfolg“, heißt es in einem der Top-Ten-Einträge. Wenn Sie ein paar Minuten Zeit haben, zeige ich Ihnen, warum das (auch) bei uns Juristen nicht stimmt.

Zwei Praxisbeispiele …

Als Kanzleientwicklerin veranstalte ich regelmäßig Moderationsreihen. In einem der Anwaltsgespräche ging es unlängst einmal mehr um das Thema Kanzleinachwuchs. Eine Kollegin berichtete, eine junge Bewerberin hätte sich bitterlich zuhause beschwert: Da hatte sie sich solche Mühe mit der Zusammenstellung ihrer Unterlagen gegeben und von der angeschriebenen Sozietät bis heute keine Antwort erhalten. Der Vater, zufällig bekannt mit der HR-Partnerin, hakte dort nach. Das Ergebnis: Natürlich hatte man geantwortet, und zwar gleich am nächsten Tag mit der beigefügten Mail. Die Tochter war verblüfft: per Mail? Auf eine derartige Old-School-Idee müsse man im WhatsApp-Zeitalter doch wirklich nicht mehr kommen. Ihren Maileingang hatte sie deshalb gar nicht erst überprüft.
In der Beratung wiederum hatte ich vor einiger Zeit den Fall eines Nachwuchsjuristen, der seine anwaltlichen Arbeitgeber auch im internen Schriftverkehr hartnäckig mit „sehr geehrte Herren Kollegen“ anschrieb. Die Partner waren zum „lieben Herrn (…)“ übergegangen, er nicht. Da beide Seiten an unterschiedlichen Standorten saßen und es alle irgendwie übertrieben fanden, das Thema am Telefon anzusprechen, zog sich die Sache hin. Das Ergebnis war Missmut auf beiden Seiten: Die Anwaltspartner fühlten sich verkannt, hatte man doch ihre Freundlichkeitsoffensive mit verbaler Ablehnung quittiert. Das wäre ja fast so, als würde man ein „Du“ ausschlagen (das im titel- und statusaffinen juristischen Bereich ein Minenfeld für sich darstellt). Der Associate wiederum fürchtete nichts mehr als Unhöflichkeit.

… und was sie Ihnen zeigen sollen

Kommunikation findet immer auf mehreren Kanälen statt, und sie müssen jederzeit um die Ecke denken! Das wird nun nicht gerade einfacher dadurch, dass junge Jurist(inn)en sich gerne für die geborenen Sprachkünstler halten. Schließlich haben sie auch deswegen nicht Naturwissenschaften studiert, weil sie sich von den dortigen Nerds schon immer durch ihre besonderen Kompetenzen in Deutsch und PoWi unterschieden haben. Arrivierte Kolleg(inn)en wiederum haben ohnehin eine lange Übung darin, mit und über Sprache Recht zu haben und zu behalten. Damit wir uns alle hier nicht hoffnungslos verheddern, hilft nicht nur eine gewisse Portion Bescheidenheit. Wir sollten auch einen Schritt zurücktreten und uns ein paar weiterführende Gedanken dazu machen, welche Sprachebenen und Sprechtypen es gibt.

Unterschiedliche Ebenen

Unter den zahlreichen kommunikationswissenschaftlichen Erklärungsmodellen sticht seit Langem eines heraus: Das Hamburger Vier-Ohren-Modell des Psychologen und Kommunikationswissenschaftlers *Friedemann Schulz von Thun*. Danach hat jede Nachricht nicht nur eine Informationsseite, sondern drei weitere klassische Aspekte. Neben dem Sachinhalt wird nämlich auch ein Appell transportiert: Der Sprecher beschreibt nicht nur einen Inhalt, sondern verspricht sich davon eine Wirkung. Er möchte sein Gegenüber zu einer Reaktion veranlassen. Hinzu kommt – nur auf den ersten Blick erstaunlich – die Selbstkundgabe: Jede Nachricht verdeutlicht immer auch etwas über ihren Absender. Sie offenbart etwas darüber, wie er sich als Überbringer der Botschaft sieht. Last, but not least: Man beachte die Statusseite. Gerade der Beziehungsaspekt, also die Frage, wer wie zu wem steht, ist in unserer strukturempfindlichen Branche ein Dauerbrenner.
Nehmen wir doch zur Verdeutlichung einmal an, es ist früher Abend in der Rechtsabteilung eines Unternehmens. Vor dem Schreibtisch des Mitarbeiters steht der Syndikus mit einem Fileordner. „Hier habe ich noch etwas für Sie, das ist eilig, aber das kriegen Sie schon hin!“ – das mag die abgebende Seite als durchaus freundliche Information empfinden. Und der Umstand, dass damit ein Schaffensvorgang verbunden ist, sichert allen die Arbeitsplätze. Aber nicht nur:

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Es bringt auch den Planungshorizont des Empfängers der Botschaft durcheinander. Eben noch kurz vor dem Feierabend, droht jetzt zeitliches Durcheinander. Und schon empfindet der Mitarbeiter das, was vielleicht wohlwollend gemeint ist, mit Verstimmung als gönnerhaft. Und kommt sich auf der Beziehungsebene, wenn ihm nicht klar ist, wenn und warum die Sache gerade jetzt und bei ihm eilig ist, womöglich verschaukelt vor.
Manchmal hören die „vier Ohren" des Empfängers nun also anderes – mehr oder weniger – als das, was der Sender ihm mitteilen wollte. Houston, wir haben ein Problem. Hier sollten Sie als Empfänger im Zweifelsfall nicht weniger dringlich nachhaken als das NASA-Kontrollzentrum: „Könnten Sie das bitte wiederholen?" – oder in unserem Fall: „Was ist hier los? Habe ich das richtig verstanden, dass das jetzt noch erledigt werden muss, oder darf ich das liegen lassen?" Stehen Sie auf der anderen Seite des Schreibtischs, müssen Sie sich von vorneherein (nicht nur überlegen, was Sie tun, sondern sich auch) deutlich ausdrücken. Als Partner einer Kanzlei könnte Ihnen ansonsten Ähnliches passieren wie weiland *Dr. Holtz* (in GP Special KMR 2015, 70): Da hat er seiner Senior Associate nun so viel gemeinsamen Broterwerb zugeschaufelt. Und sie hat immer nur „Ich Chef, du Turnschuh" herausgehört. Auf ihre wiederholte Beschwerde beim Kommilitoninnen-Stammtisch hat man ihr schließlich eine Job-Alternative verschafft. Dr. Holtz verlor seine teuer ausgebildete Fachkraft an die Konkurrenz.

Verschiedene Typen

Um die Dinge noch ein wenig komplexer zu machen, gibt es neben den verschiedenen Sprachebenen auch ganz unterschiedliche Kommunikationstypen. Je nachdem, wie Ihr Gegenüber gestrickt ist, punkten Sie mit ganz unterschiedlichen Kommunikationsstrategien. Eine etwas holzschnittartige, aber umso plastischere Unterteilung liefert bis heute die „DISG"-Persönlichkeitsbewertung nach der *Marston*-Typologie. Die vier Buchstaben des Akronyms stehen für Dominanz, Initiative, Stetigkeit und Gewissenhaftigkeit. Verkennen Sie in Ihrem Gegenüber z. B. den „roten" Machertyp „D", dann werden Sie ihn mit langschweifigen Begründungen ebenso sehr vergrätzen wie den bedächtigen Typ „G" mit „zur Sache, Schätzchen!".
In der juristischen Praxis begegnen Ihnen ständig alle vier dieser Typen – wenngleich natürlich in Mischform.

- Typ „D", dominant, zugeordnete Farbe rot, ist energisch und entschlossen, selbstbewusst, unabhängig und hat kein Problem mit einem guten Wettstreit … gewissermaßen ein Bild von einem Anwaltspartner mit forensischen Vorlieben. Ihm müssen Sie stets kurze, direkte Antworten bieten. Auch wenn Sie es (noch) anders gewohnt sind: Bauen Sie Ihre Argumentation ergebnisorientiert auf! Kommen Sie rasch zur Sache, bieten Sie Alternativen an, und dann gilt „ZDF", „Zahlen, Daten, Fakten".
- Ganz anders der initiative, gelbe „I"-Typ. Seinerseits eher extrovertiert, orientiert er sich viel stärker an seinen Mitmenschen. Im Personalbereich (übrigens auch in den Redaktionen) finden Sie ihn ziemlich häufig. Für einen solchen umgänglichen, optimistischen, gleichzeitig nicht unemotionalen Menschen müssen Sie aus Bullet Points Stoffe weben. Praktizieren Sie Anschaulichkeit!
- Menschenorientiert ist auch der grüne Vertreter der „S" wie „stetig"-Gattung. Sie finden ihn loyal, zufrieden und geduldig. Gleichzeitig ist er strukturiert – unverzichtbar für das funktionierende Anwaltsbüro wie die Geschäftsstelle. Aber: Hier müssen Sie sorgfältiger zuhören, was ihn umtreibt.
- Sollten Sie einen Vorgang nicht sofort brauchen, sagen Sie es ihm – wie auch dem stärker sachorientierten „blauen" „G"-Vertreter – unbedingt.

Praxistipp und Ausblick

Kommunikation ist voraussetzungsvoller und heikler, als man denkt – das gilt gerade auch in einem Bereich, der so viel über Sprache regelt, wie dem juristischen. Und auch wenn man die Fettnäpfchen, in die man tritt, nicht gleich bemerkt, „versaut man sich leicht den Boden unter den Füßen". Eine klare, verständnisvolle Ansprache, verbunden mit einer sorgfältigen Einschätzung, mit wem man es auf der anderen Seite zu tun hat, tut not. Notfalls behelfen Sie sich in schwierigen Gesprächskonstellationen mit einer Trockenübung: Suchen Sie sich einen zuverlässigen, verschwiegenen Sparringspartner, der ehrlich spiegelt, wie Sie beim Gegenüber ankommen!
Was die Zukunft unserer juristischen Arbeitswelt betrifft, möchte ich schließlich gerne den Bogen wieder zurück zu meinen Moderationsreihen schließen. Ein Teil dieser Runden befasst sich speziell mit der Digitalisierung der juristischen Arbeitswelt (s. dazu auch „Der Wirtschaftsführer 2016/2017", Schwerpunktheft Jurist 4.0). Eines zeichnet sich jetzt schon ab: Künstliche Intelligenzen holen in puncto Subsumtionsleistungen auf. Automatisierte Portale beginnen, angestammten Anwaltsleistungen den Rang abzulaufen. Aber wissen Sie was? Gute, wertschätzende Kommunikation im Sinne eines adäquaten Vermittelns von Botschaften … wenn Sie darin investieren, dann investieren Sie langfristig in ein Alleinstellungsmerkmal der (menschlichen) juristischen Zunft. „Kommunikation" + „Nebensache"? Von wegen! Von Nebensache kann hier keine Rede mehr sein.

INFORMATIONEN ZUR AUTORIN

Dr. Anette Hartung ist seit rund 20 Jahren Rechtsanwältin, außerdem Wirtschaftsredakteurin und Business Coach (IHK). Die Inhaberin von aHa Strategische Kanzleientwicklung berät u. a. bundesweit Anwaltssozietäten in Kommunikationsfragen und arbeitet mit Juristen als Sparringpartnerin. Zuvor war sie NJW-Redakteurin, Pressesprecherin einer internationalen Großkanzlei, Projektentwicklerin im House of Finance der Frankfurter Universität und zuletzt Chefredakteurin des Nomos-Handbuchs „Kanzleien in Deutschland".

Dr. Anette Hartung,
Inhaberin aHa Strategische Kanzleientwicklung,
Frankfurt am Main,
www.aha-kanzleientwicklung.de, hartung@aha-kanzleientwicklung.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

Sophie Derfler

Interessen ausloten, Ansichten vertreten, Verantwortung übernehmen

Der Bundesverband rechtswissenschaftlicher Fachschaften e. V. (BRF e. V.) ist der Dachverband aller juristischen Fachschaften in Deutschland und vertritt die Interessen von 110.000 Studierenden aus 44 Fakultäten. Ziel des Verbandes ist es, die Interessen der Jurastudierenden in Diskussions- und Reformprozessen rund um die universitäre Ausbildung gebündelt auf Bundesebene zu vertreten.
Der Verein wurde im Jahr 2011 gegründet und trifft sich seither einmal im Jahr auf der Bundesfachschaftentagung (BuFaTa). Diese wird jedes Jahr von einer anderen Fachschaft an der jeweiligen Universität ausgerichtet. Die BuFaTa ist das Beschlussorgan des BRF e. V. Dort erarbeiten Studierendenvertreter/-innen der Mitgliedsfachschaften die programmatische Ausrichtung des Verbandes.[1] Als Vertreter der Studierendeninteressen auf Bundesebene schließt der Verband eine wichtige Lücke zwischen Gesetzgeber und Studierenden, denn über die Grundzüge der juristischen Ausbildung entscheidet der Bundesgesetzgeber. Für die einzelnen Fachschaften ist eine Einwirkung auf ihre eigene Fakultät möglich, jedoch können wesentliche Reformschritte nicht in den einzelnen Fachschaften vor Ort, sondern nur bundesweit umgesetzt werden. Durch die BuFaTa vereint der BRF e. V. die Interessen auf Bundesebene und kann den Studierenden Gehör verschaffen.

Stärkung des Schwerpunktbereichs[2]

Auf der Justizministerkonferenz im November 2016 wurde der Koordinierungsausschuss beauftragt, mit den juristischen Fakultäten bezüglich einer verminderten Gewichtung des Schwerpunktbereichs in Austausch zu treten.[3] Die aktuelle Gewichtung des Schwerpunktbereichs beträgt 30 % in der Gesamtnote der Ersten Juristischen Staatsprüfung und hat einen Umfang von ca. 16 Semesterwochenstunden. Die von der Justizministerkonferenz favorisierten Kürzungen würden die Semesterwochenstunden auf 10 bis 14 Stunden und daran angeknüpft auch die Gewichtung in der Gesamtnote auf 20 % reduzieren.
Dies soll der hohen Prüfungslast und den zwischen den Universitäten bestehenden Bewertungsunterschieden im Schwerpunktbereich entgegenwirken. Der BRF e. V. bewertet diese Entwicklung jedoch als Verschlechterung der wissenschaftlichen Ausbildung im Studium. Außerdem würden darunter auch der Einfluss guter Leistungen während des Studiums und die Möglichkeit, Interessenschwerpunkte im Studium zu setzen, leiden.
Dem Argument von „inflationär guten" Noten in den Schwerpunktbereichen lässt sich mit dem besonderen Interesse für ausgewählte Themenschwerpunkte und der klaren Abgrenzung des Prüfungsgebiets begegnen. Es sollte nicht verwundern, dass unter diesen Umständen bessere Noten geschrieben werden als in den Prüfungen des Ersten Juristischen Examens, dessen Stoff mittlerweile fast unbegrenzt scheint. Hinzu kommt, dass die Prüfungen des Schwerpunktbereichs an den meisten Universitäten eine Trias aus schriftlicher Aufsichtsarbeit, schriftlicher Seminararbeit und mündlicher Prüfung bilden, die sich über zwei Semester verteilen lassen. Somit werden die Kompetenzen auf unterschiedlichen Prüfungsgebieten über einen längeren Zeitraum getestet.
Die Schwächung des Schwerpunktbereichs führte nicht zuletzt zu einer Stärkung des staatlichen Pflichtfachstoffs und widerspräche somit dem Zweck des Schwerpunktbereichs, nämlich die Dominanz der Examensvorbereitung abzuschwächen. Zudem sind die Leistungen vieler Universitäten in der Examensvorbereitung eher gering, da oftmals die Verantwortung im Bereich der Examensvorbereitung an private Repetitoren abgegeben wird. Auch wenn sich die Besuchszahlen der universitären Repetitoren zwischen der ersten und der zweiten Absolventenbefragung mehr als verdoppelt (von knapp 20 % auf knapp 47 %) haben, besuchen trotzdem weniger als die Hälfte der Studierenden das universitäre Repetitorium.[4] Bei einer Schwächung des Schwerpunktbereichs müssen die Universitäten sich also die Frage stellen, ob sie über das Hauptstudium hinaus eine weitere Ausbildung anbieten wollen.
Gemeinsam mit den Fachschaften und vielen Professoren/-innen und Dekanen/-innen wollen wir der Reduzierung des Schwerpunktbereichs daher entgegentreten.

Einführung des Bachelor of Laws

Das Staatsexamen hat sich in der klassischen juristischen Ausbildung mit dem Ziel der Befähigung zum Richteramt bewährt. Dennoch wird seit Jahren eine Reform des Jurastudiums intensiv diskutiert.[5] Grund dafür ist unter anderem, dass nicht jeder, der Grund- und Hauptstudium hinter sich gebracht hat, eine „klassische" Juristenkarriere anstrebt. Diejenigen, die ihre bisher erbrachten Leistungen nicht verfallen lassen wollen, werden gezwungen, das Staatsexamen abzulegen, um einen Abschluss zu erreichen. Hinzu kommt, dass diejenigen, die das Examen endgültig nicht bestehen, nach mehreren Studienjahren faktisch ohne Ausbildung von der Universität gehen. Dass diese Angst real ist, zeigt sich schon daran, dass sich in der von uns durchgeführten Absolventenbefragung

1 Die Beschlüsse des letzten Jahres finden Sie unter: http://bundesfachschaft.de/bundesfachschaftentagung/passau-2016/ (zuletzt besucht: 29. 12. 2016).
2 Vgl. den ausführlichen Artikel von *Ruben Rehr*, „Welche Rolle sollen die Universitäten noch spielen?", 07. 07. 2016, http://www.lto.de/recht/studium-referendariat/s/justizministerkonferenz-kritik-schwerpunkt-jura-studium-entwertung-abschaffung-noteninflation/ (zuletzt besucht: 29. 12. 2016).
3 https://mdjev.brandenburg.de/media_fast/6228/top_i.8_-_bericht_des_ausschusses_zur_koordinierung_der_juristenausbildung__herbstkonferenz.pdf (zuletzt besucht: 29. 12. 2016).
4 Abschlussbericht zur zweiten Absolventenbefragung, S. 32, http://bundesfachschaft.de/wp-content/uploads/2013/10/Abschlussbericht-zur-zweiten-Absolventenbefragung.pdf (zuletzt besucht: 29. 12. 2016).
5 Vgl. zum Thema http://www.zeit.de/thema/jura-studium (zuletzt besucht: 29. 12. 2016).

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München

knapp 70 % der Studierenden einen integrierten Zwischenabschluss wünschen.[6] Ein in die allgemeine juristische Ausbildung integrierter Bachelor of Laws könnte die im Grund- und Hauptstudium erbrachten Leistungen honorieren und ermöglichte es den Studierenden, auch abseits des Staatsexamens eigene Wege zu verfolgen – beispielsweise über Masterprogramme die eigene berufliche Zukunft zu erfüllen. Aus diesen Gründen haben schon mehrere Universitäten, beispielsweise die Viadrina Universität in Frankfurt (Oder) oder die Universität Potsdam entschieden, einen solchen Abschluss in ihre juristische Ausbildung zu integrieren (*siehe Beitrag auf S. 26 f.*).
Und dennoch: Die Einführung eines integrierten Bachelor of Laws wird von großen Teilen der Professorenschaft abgelehnt. Als Gegenargument wird vor allem angeführt, dass mit der Einführung auch bald das Staatsexamen in Frage gestellt werden könnte und somit das Bachelor-Master-System auch die juristische Ausbildung reformieren würde. Aus Sicht des BRF e. V. schließen sich das Staatsexamen und ein Bachelor of Laws nicht aus. Für den Erhalt des Staatsexamens gibt es viele gute Gründe: Eine staatlich anerkannte Prüfung ist für viele Berufe ein wichtiger und sinnvoller Abschluss. Das Staatsexamen garantiert zudem eine gewisse Vergleichbarkeit unter den Universitäten.
Aus diesen Gründen hält der BRF e. V. die Einführung eines Bachelor of Laws zum Abbau der Examensängste und zur Honorierung der erbrachten Leistungen für notwendig.

Stärkung der Schlüsselkompetenzausbildung

Die Vermittlung von Methodenkompetenz ist ein Grundpfeiler der juristischen Ausbildung. Aus diesem Grund hat der BRF e. V. im Jahr 2013 eine Umfrage entworfen, die sowohl die Bedeutung der Kompetenzausbildung im Studium als auch wichtige Kompetenzen für zukünftige Juristen/-innen abgefragt hat. Vor allem in der Praxis haben Schlüsselkompetenzen, wie beispielsweise Verhandlungsmanagement, Gesprächsführung oder Rhetorik (§ 5a Abs. 3 Satz 1 DRiG) einen hohen Stellenwert und sollten auf jeden Fall beherrscht werden.[7] Problematisch ist dann aber, dass ein Großteil der Studierenden das Gefühl hat, dass diese Fähigkeiten im Studium nur am Rande vermittelt werden.[8] Daher muss der Stellenwert dieses Ausbildungspunktes an den rechtswissenschaftlichen Fakultäten erhöht werden. Abstraktes, positives Wissen um Streitstände darf Systemverständnis und Methodenkompetenz nicht ersetzen. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, dass der Examensstoff nach Relevanz und Nutzen für die Vermittlung juristischer Methodenkenntnisse sortiert und begrenzt wird.

Flexibilisierung der Praktikumsausbildung

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Flexibilisierung der Praktikumsausbildung im Interesse aller Studierenden. Die Pflichtpraktika – und damit der Kontakt zur Praxis – sind integraler Bestandteil des Jurastudiums. Und dennoch wird das Potential der Praktika nicht annähernd ausgeschöpft.
Zum einen müssen die Praktika nach § 5a Abs. 3 Satz 2 DRiG innerhalb der vorlesungsfreien Zeit absolviert werden. Dies reduziert die Freiheiten und Möglichkeiten der Studierenden, denn die Begleitung von längeren Projekten während des Semesters ist mithin nicht möglich. Zum anderen ist für viele Studierende die Wahrnehmung eines Blockpraktikums kaum möglich, da sie dann keiner – möglicherweise zur Deckung der Lebenserhaltungskosten notwendigen – Arbeit nachgehen können.
Um die Praktikumsausbildung zu verbessern und die Praktikumszeiten sowohl für Studierende als auch für die Praktikumsgeber zu optimieren, hat der BRF e. V. zusammen mit Studierenden und Praktikern einen Leitfaden und einen Fragebogen entworfen. Diese halten die Fachschaften wie auch unsere Webseite bereit.[9]

Aktiv mitgestalten

Die Möglichkeit, die rechtswissenschaftliche Ausbildung in unserem Verband aktiv mitzugestalten, ist für die Zukunft der Juristenausbildung, aber auch für die Studierenden eine großartige Gelegenheit. Studierende können zahlreiche Erfahrungen, Kontakte und Kenntnisse sammeln. Mitbestimmung heißt auch Verantwortung übernehmen. Studierende haben den Verband zu einer Erfolgsgeschichte gemacht und werden über seine zukünftigen Positionen weiter entscheiden: Ein idealer Ort für alle, die die Möglichkeit suchen, ehrenamtliches Engagement mit handfester und inhaltlicher Arbeit zu verbinden. Der BRF heißt Studierende daher willkommen, die Juristenausbildung durch engagierte, kritische und konstruktive Zusammenarbeit mitzubestimmen. Weitere Informationen bietet die Website des Verbands unter: www.bundesfachschaft.de

6 Abschlussbericht zur zweiten Absolventenbefragung, S. 26, http://bundesfachschaft.de/wp-content/uploads/2013/10/Abschlussbericht-zur-zweiten-Absolventenbefragung.pdf (zuletzt besucht: 29. 12. 2016).
7 Abschlussbericht bezüglich der Kompetenzen angehender Juristen/-innen, S. 21, http://bundesfachschaft.de/der-verband/die-ausschusse/koordination-und-besondere-aufgaben/kompetenzkatalog/ (zuletzt besucht 29. 12. 2016).
8 Abschlussbericht bezüglich der Kompetenzen angehender Juristen/-innen, S. 10, http://bundesfachschaft.de/der-verband/die-ausschusse/koordination-und-besondere-aufgaben/kompetenzkatalog/ (zuletzt besucht 29. 12. 2016).
9 http://bundesfachschaft.de/praktikum/ (zuletzt besucht: 29. 12. 2016).

INFO

Die 6. Bundesfachschaftentagung findet vom 12. bis 14. Mai 2017 in Mannheim statt und steht unter dem Motto „Das Rätsel der verschwundenen Studierenden“. Das Leitthema wird in sechs Workshops behandelt. Ein attraktives Rahmenprogramm (Führung durch eine Mannheimer Brauerei und eine Stadtführung) ergänzen das Fachprogramm. Anmeldungen unter: anmeldung@bundesfachschaft.de
http://www.bundesfachschaft.de

Sophie Derfler, Vorstand für Koordination und besondere Aufgaben BRF e. V., Studentin an der Universität Passau
koordination@bundesfachschaft.de

© Richard Boorberg Verlag, Stuttgart/München