



Jedes Bewerbungsgespräch verläuft anders. Ich halte es für sehr wichtig, die Bewerberinnen und Bewerber mehr über sich erzählen zu lassen, als in erster Linie die Vorzüge unserer Kanzlei anzupreisen. Daher versuche ich grundsätzlich, offene Fragen zu stellen, übrigens regelmäßig gar nicht unbedingt fachliche Fragen.



#KARRIERESTART

#KARRIERESTART

1	Interview mit Dr. Christoph Nawroth über deinen Karrierestart bei Herbert Smith Freehills Kramer	4
2	Interview mit Katharina Zorn über das Familienunternehmen und juristische Fortbildung	11
3	Interview mit Pia Bollig über das Kanzleinetzwerk DIRO als Impulsgeber für Anwältinnen und Anwälte	17
4	Kleider machen Leute – und Karrieren	24
5	Strategisches Netzwerken mit Erfolg! Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für Nachwuchsjurist:innen	28
6	Interview mit Marco Klock von rightmart über Legal Tech im Verbraucherrecht und in Massenverfahren	33
7	Praktiker:innen stellen vor: Glücksspielrecht & eSports	38
8	Alternative Karrierewege für Jurist:innen: Unternehmen strategisch unterstützen als Wirtschaftsjurist:in	46

INHALT



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

Wir sind eine globale Full-Service-Kanzlei und suchen für unsere expandierenden Teams in **Frankfurt am Main** (Marienturm) und **Düsseldorf** (Broadway Office) Verstärkung.

Let's shape the future – together.

Komm in unser Team und teile unsere Werte: **Human, Bold, Outstanding.**

Are you ready to join?

Schreib uns: Isabelle freut sich auf Deine Bewerbung!

Isabelle Viethen, HR Adviser

+49 211 97559 053 | recruitment.germany@hsfkramer.com

hsfkramer.com

YOUR GROWTH. OUR AMBITION.



INTERVIEW MIT DR. CHRISTOPH NAWROTH ÜBER DEINEN KARRIERESTART BEI HERBERT SMITH FREEHILLS KRAMER

1 INTERVIEW MIT DR. CHRISTOPH NAWROTH ÜBER DEINEN KARRIERE- START BEI HERBERT SMITH FREEHILLS KRAMER

Rechtsanwalt Dr. Christoph Nawroth, Corporate/M&A-Partner und in der deutschen Partnerschaft zuständig für Karrierethemen und Legal Recruiting, gibt in diesem Interview interessante Einblicke in den Bewerbungsprozess und dem Berufseinstieg bei HSF Kramer, inklusive des Onboarding-Verfahrens.

Erfahre in diesem Interview, worauf es beispielsweise im Vorstellungsgespräch ankommt und welche drei Fragen nahezu jeder Bewerberin und jedem Bewerber gestellt werden.

Du möchtest wissen, was dich als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in, als Praktikant:in oder als Referendar:in erwartet? Auch dahingehend gibt Dr. Christoph Nawroth Antworten. Er stellt sich auch den Fragen unseres Redaktionsleiters, Rechtsassessor Sebastian M. Klingenberg, hinsichtlich des Onboardings bei HSF Kramer und den Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung. Schließlich wird auch der Fachbereich Corporate und Mergers & Acquisitions bei HSF Kramer beleuchtet.

Insgesamt ist dies somit ein nicht nur äußerst interessantes, sondern auch ein thematisch vielfältiges Interview!

KURZVORSTELLUNG VON DR. CHRISTOPH NAWROTH

Dr. Christoph Nawroth studierte Rechtswissenschaften an der Universität zu Kiel und wurde dort 1998 promoviert. Bevor er 2016 als Partner zu Herbert Smith Freehills Kramer kam, war er über zehn Jahre Partner einer anderen weltweit führenden Wirtschaftskanzlei und dort zuletzt globaler Co-Head der Sub-Sektorgruppen Power & Utilities und Infrastructure Funds.

Christoph Nawroth arbeitet im Düsseldorfer Büro von Herbert Smith Freehills Kramer und hat sich auf M&A und Gesellschaftsrecht spezialisiert. Seine Schwerpunkte sind M&A, Private Equity und Venture Capital, Joint Ventures sowie Infrastruktur- und Immobilien-transaktionen. Er berät Finanzinvestoren wie Private Equity-, Infrastruktur-, Energie- und Pensionsfonds, aber auch Konzerne und Familienunternehmen. Er ist bei HSF Kramer in Deutschland der für Legal Recruiting und Karrierethemen zuständige Partner.

KURZVORSTELLUNG VON HERBERT SMITH FREEHILLS KRAMER

Herbert Smith Freehills Kramer (HSF Kramer) entstand im Jahr 2012 durch den Zusammenschluss der internationalen Kanzlei Herbert Smith mit der australischen Kanzlei Freehills und durch die Fusion am 1. Juni 2025 mit der amerikanischen Kanzlei Kramer Levin. HSF Kramer ist eine der global führenden Anwaltskanzleien mit Büros in Afrika, Asien, Australien, Europa, dem Mittleren Osten und den USA. Die Kanzlei verfolgt einen

Full-Service-Ansatz, verfügt dabei aber über besondere Expertise in den Bereichen Dispute Resolution, M&A, Technologie, Medien und Telekommunikation, Energie, Infrastruktur und Financial Services. Die globale Reichweite ermöglicht es der Kanzlei, an den spannendsten Themen in vielen verschiedenen Jurisdiktionen zu arbeiten und ihre Mandanten standort- und grenzüberschreitend zu begleiten. Zudem ist Herbert Smith Freehills Kramer eine der wenigen Kanzleien, die im globalen Chambers-Ranking für Environment, Social und Governance (ESG) konstant im Tier 1 gelistet sind.



HERBERT SMITH
FREEHILLS
KRAMER

INTERVIEW

Klingenberg: Sehr geehrter Herr Dr. Nawroth, herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses Interview genommen haben. Sie sind nicht nur Corporate Partner bei Herbert Smith Freehills Kramer, sondern tragen als HR-Partner auch eine entscheidende Rolle für den Karrierestart in Ihrer Kanzlei. In diesem Interview möchte ich mich insbesondere dem Bewerbungsprozess und dem Berufseinstieg bei HSF Kramer, inklusive des Onboarding-Verfahrens, widmen.

Mir ist bekannt, dass Herbert Smith Freehills Kramer im Frühjahr 2025 das Praktikumsprogramm [The Ambitious Growth](#) für junge Talente anbietet. Welche Voraussetzungen müssen Bewerberinnen und Bewerber erfüllen, die sich für ein universitäres Pflichtpraktikum bei HSF Kramer interessieren? Unterscheiden sich die Anforderungen für eine wissenschaftliche Mitarbeit oder die Anwaltsstation im Rahmen des Referendariats von denen eines Praktikums?

Dr. Christoph Nawroth: „The Ambitious Growth“ bieten wir Jurastudenten im Frühjahr 2025 tatsächlich zum ersten Mal an, und zwar sowohl in Frankfurt am Main (Marienturm) als auch in Düsseldorf (Broadway Office). Das fünfwöchige Programm bietet Studierenden die einzigartige Möglichkeit, schon zu einem relativ frühen Zeitpunkt ihres Karriereweges wertvolle Einblicke in die Arbeit einer großen, international renommierten Anwaltskanzlei zu gewinnen.

Die Anforderungen an unsere „Trainees“ – Praktikanten, wissenschaftliche Mitarbeiter und Referendare – variieren je nach Ausbildungsstand. Das Anforderungs-

niveau für Referendare in der Rechtsanwaltsstation und wissenschaftliche Mitarbeiter nach dem ersten Staatsexamen ist also ein anderes als für Praktikanten, die sich noch im Jurastudium befinden. Bei den Praktikanten liegt für uns der Fokus darauf, frühzeitig Talente zu erkennen und zu fördern. Viele unserer wissenschaftlichen Mitarbeiter und Referendare in Deutschland haben zunächst bei HSF Kramer ein Praktikum absolviert. Es ist wichtig, dass unsere Talente, unabhängig von ihrem Ausbildungsstand, eine natürliche Neugierde und Freude an der Arbeit in einem internationalen Umfeld mitbringen. Diese Eigenschaften fördern nicht nur persönliches Wachstum, sondern tragen auch maßgeblich zum Erfolg unseres Teams bei.

Klingenberg: Wie gestalten sich die Anforderungen an frisch zugelassene Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die bei Herbert Smith Freehills Kramer ihre Karriere beginnen möchten? Welche fachlichen und persönlichen Qualifikationen sind für Sie in diesem Karrierestadium besonders wichtig?

Dr. Christoph Nawroth: Wir legen großen Wert auf exzellente Studienleistungen und begrüßen Prädikatsexamina sowie zusätzliche Qualifikationen wie eine Promotion, einen LL.M. oder ein erfolgreich absolviertes MBA-Programm. Auch ein weiterer Studienabschluss, beispielsweise in Betriebswirtschaftslehre oder Volkswirtschaftslehre, ist interessant, weil er das Engagement und die vielseitigen Interessen des Bewerbers bzw. der Bewerberin unterstreicht. Wichtig ist uns generell die Bereitschaft, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und in ihrem Fachgebiet (weiter) zu spezialisieren.

Wir haben ein vergleichsweise aufwendiges Bewerbungsverfahren, während dessen die Bewerberinnen und Bewerber mit einer Vielzahl von Personen aus unserer Kanzlei ins Gespräch kommen. Durch diese Gespräche können die Kandidatinnen und Kandidaten unsere Kanzlei kennenlernen, und wir erfahren etwas mehr über ihre Persönlichkeit. Neben den dokumentierten fachlichen Leistungen aus Studium und Referendariat ist für uns entscheidend, ob die neue Kollegin oder der neue Kollege persönlich zu uns passt. Auch muss er bzw. sie uns davon überzeugen, Sachverhalte nicht nur juristisch erfassen zu können, sondern sie den Mandanten in adäquater Weise vermitteln zu können. Manchmal liegt hierin die eigentliche Kunst. Denn natürlich macht es einen Unterschied, ob man mit dem Leiter der Rechtsabteilung eines großen Unternehmens spricht oder einem Mitglied des „Deal Teams“ eines Finanzin-

vestors ohne juristische Ausbildung. Solche Gesprächs- und Verhandlungs-Skills werden an der Universität typischerweise nicht vermittelt, sie sind aber wichtiger Bestandteil des Berufsbilds des Rechtsanwalts bzw. der Rechtsanwältin.

Klingenberg: Was macht Ihrer Meinung nach eine herausragende Bewerbung aus? Auf welche Aspekte legen Sie persönlich bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern besonderen Wert?

Dr. Christoph Nawroth: Eine herausragende Bewerbung sollte klar und strukturiert sein, versehen mit einem prägnanten Anschreiben und einem gut gegliederten Lebenslauf, der die wichtigsten Qualifikationen und Erfahrungen hervorhebt. Positiv ist es auch, wenn schon aus dem Anschreiben hervorgeht, warum sich die Bewerberin bzw. der Bewerber bei uns bewirbt. Und noch ein Hinweis: Jede Bewerbung sollte vor dem Versand sorgfältig auf Tippfehler und Ähnliches durchgesehen werden. Diese Sorgfalt erwarten im Berufsleben auch die Mandanten von uns.



Bei der Auswahl der Bewerber kommt es stark auf ihre Kommunikationsfähigkeit, Bereitschaft und Fähigkeit zu Teamarbeit und Problemlösungskompetenz an. Entsprechend spielen diese Themen in den Bewerbungsgesprächen auch immer eine Rolle. Berufseinsteiger sollten zudem erkennen lassen, dass sie neugierig sind, sich engagieren und sich in einem internationalen Umfeld wohlfühlen. Wir erwarten von unseren Berufseinsteigern, dass sie wissbegierig sind und das Feedback erfahrenerer Kollegen und Partner nutzen, um sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Weil nicht jede Kandidatin bzw. jeder Kandidat den gleichen Unterstützungsbedarf bei der Karriereentwicklung hat, bieten wir maßgeschneiderte Aus- und Fortbildungsprogramme an.

Zusammengefasst: Wir suchen Talente, die sowohl fachlich höchst kompetent und wissbegierig sind als

auch menschlich-kulturell gut in unsere Teams passen.

Klingenberg: Angenommen, die Kandidatinnen und Kandidaten haben das Bewerbungsverfahren erfolgreich durchlaufen und stehen nun im Vorstellungsgespräch. Welche Kriterien sind Ihnen dabei besonders wichtig? Wie stark gewichten Sie ein selbstbewusstes Auftreten und eine überzeugende Rhetorik?

Dr. Christoph Nawroth: Das Vorstellungsgespräch ist eine sehr gute erste Gelegenheit, einen Eindruck von dem Fachwissen und der sozialen Kompetenz der Kandidaten zu gewinnen. Ein selbstbewusstes Auftreten sowie überzeugende Rhetorik sind zweifellos wichtig. Die neue Kollegin bzw. der neue Kollege sollte aber auch in das jeweilige Team gut hineinpassen. Es ist daher nie ein Kriterium allein, das später den Ausschlag gibt, sondern immer der Gesamteindruck.

Letztlich suchen wir nach Kandidaten, die nicht nur fachlich überzeugen, sondern auch den richtigen Mix aus Exzellenz, sozialer Kompetenz und der Fähigkeit mitbringen, sich authentisch und souverän zu präsentieren. Wer zu uns kommt, muss später auch unsere Kanzleiwerte leben: human: Empathie und Teamgeist zeigen, bold: mutige Entscheidungen treffen und Herausforderungen mit Selbstbewusstsein angehen, und outstanding: stets nach Exzellenz streben und bereit sein, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen. Wer diese Werte verkörpert, passt nicht nur perfekt zu unserem Team, sondern wird auch unseren Mandanten den bestmöglichen Mehrwert bieten.

Klingenberg: Lassen Sie uns noch etwas beim Thema Vorstellungsgespräch bleiben. Welche drei TOP-Fragen stellen Sie nahezu jeder Bewerberin und jedem Bewerber? Und warum sind gerade diese Fragen für Sie so wichtig?

Dr. Christoph Nawroth: Jedes Bewerbungsgespräch verläuft anders. Ich halte es für sehr wichtig, die Bewerberinnen und Bewerber mehr über sich erzählen zu lassen, als in erster Linie die Vorzüge unserer Kanzlei anzupreisen. Daher versuche ich grundsätzlich, offene Fragen zu stellen, übrigens regelmäßig gar nicht unbedingt fachliche Fragen.

Wenn Sie mich jetzt auf die Top 3-Fragen festlegen wollten, wären das vermutlich:

- Warum wollen Sie den Beruf des Rechtsanwalts bzw. der Rechtsanwältin ergreifen und was motiviert Sie dazu besonders?
- Warum haben Sie sich gerade bei Herbert Smith

Freehills Kramer beworben?

- Was machen Sie am liebsten in Ihrer Freizeit, und welches Erlebnis hat Sie jüngst besonders geprägt oder ist besonders bemerkenswert?

Klingenberg: Vielen Dank für die aufschlussreichen Einblicke in den Bewerbungsprozess bei Herbert Smith Freehills Kramer. Was können wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Praktikant:innen bei HSF Kramer erwarten? Welche Aufgaben übernehmen sie typischerweise, und inwiefern werden sie in die Arbeit an Mandaten eingebunden?

Dr. Christoph Nawroth: Praktikanten und wissenschaftliche Mitarbeiter bei HSF Kramer können sich auf ein hochmodernes Arbeitsumfeld freuen. Sie werden von offenen, menschlich netten Kollegen unterstützt, die in ihren Fachgebieten führend sind und sie begleiten und fördern. In einem international vernetzten Team lernen sie selbstständiges Arbeiten und gewinnen jeden Tag tiefgehende Einblicke in die Tätigkeiten einer internationalen Wirtschaftskanzlei. Nach Möglichkeit nehmen wir schon Praktikanten und wissenschaftliche Mitarbeiter mit zu Terminen vor Gericht oder lassen sie an Verhandlungsrunden oder Videokonferenzen teilnehmen.

Neben der fachlichen Förderung bietet HSF Kramer attraktive Zusatzleistungen für alle Trainees. Dazu gehören das Deutschlandticket, eine bezuschusste Mitgliedschaft im Urban Sports Club (USC) sowie Corporate Benefits bei verschiedenen Dienstleistern und Onlineshops. Zusätzlich können die Praktikanten und wissenschaftlichen Mitarbeiter an regelmäßigen Mitarbeitererevents teilnehmen, darunter monatliche Office Drinks, Trainee-Get-Together und Trainee-Stay-Connected-Calls mit spannenden Expertenvorträgen.

Klingenberg: Unsere Leserinnen und Leser interessieren sich sicherlich auch für die Möglichkeiten im Rahmen des juristischen Vorbereitungsdiensts. Wie gestaltet sich der typische Ablauf des Referendariats bei Herbert Smith Freehills Kramer? Und welche Benefits können Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare erwarten?

Dr. Christoph Nawroth: Bei HSF Kramer legen wir großen Wert auf eine umfassende und praxisnahe Ausbildung unserer Referendarinnen und Referendare. Ab dem ersten Tag steht ihnen ein Buddy zur Seite, einer unserer Associates, der sie in den Arbeitsalltag einführt und kontinuierlich unterstützt. Der Buddy ist aber nicht

der einzige Ansprechpartner, sondern alle Associates und Partner nehmen sich gerne Zeit, mit den Referendarinnen und Referendaren zu sprechen. Die Zeiten starrer Hierarchien sind zum Glück lange vorbei. Unser Ziel ist, den Referendarinnen und Referendaren eine anspruchsvolle Ausbildung zu ermöglichen, in der anwaltliche Aufgaben im Vordergrund stehen.

In der Anwaltsstation profitieren sie von unseren Kooperationen mit Kaiserseminare GbR, die Klausuren und Seminare anbieten, sowie mit JurCase, die Examenskoffer und die relevante Literatur bereitstellen.

Für die Wahlstation bieten wir die Möglichkeit, an einem unserer Standorte im Ausland zu arbeiten. Dabei unterstützen wir unsere Referendarinnen und Referendare unter anderem bei der Wohnungssuche und gewähren einen Wohnkostenzuschuss (in der Höhe abhängig vom Standort) und übernehmen die Kosten für die An- und Abreise. Die Quote der Berufsanfänger bei HSF Kramer, die vorher bei uns die Wahlstation abgeleistet haben, ist erfreulich hoch.

Klingenberg: Ich möchte nun gerne auf das Thema Onboarding bei Herbert Smith Freehills Kramer eingehen. Was können Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger in den ersten 100 Tagen bei HSF Kramer erwarten und welche Unterstützung erhalten sie? Was wird im Gegenzug von den Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern in dieser Zeit erwartet?

Dr. Christoph Nawroth: Bei HSF Kramer legen wir großen Wert auf ein umfassendes und unterstützendes Onboarding. Wer neu zu uns kommt, bekommt – wie auch die Referendarinnen und Referendaren – einen Buddy zur Seite gestellt, der jederzeit für Fragen und Anregungen erreichbar ist. Aufgrund unserer relativ kleinen Teams in Deutschland sind die Associates schon von Tag 1 an intensiv in die Mandatsarbeit eingebunden, was ihnen ermöglicht, direktes Feedback zu erhalten und ihre Stärken sowie Verbesserungspotenziale zu erkennen. Ich bin kein großer Freund von reinen Back-Office-Tätigkeiten in den ersten Monaten – wenn nicht Jahren – des Berufslebens.

Besonders schön ist es, wenn sich die neuen Kolleginnen und Kollegen sofort als Teil des Teams begreifen, in dem jedes Teammitglied Verantwortung übernimmt und anderen hilft. Selbstverständlich steigt der Grad der Verantwortung mit höher Seniorität, aber auch First Year Associates bearbeiten bestimmte Aspekte von Mandaten eigenständig.

Klingenberg: Auf lange Sicht profitieren Karriereeinstiegerinnen und Karriereeinstieger von Aus- und Weiterbildungs- sowie Förderprogrammen. Welche konkreten Möglichkeiten der Förderung stehen jungen Volljuristinnen und Volljuristen bei Herbert Smith Freehills Kramer zur Verfügung, und was erhofft sich HSF Kramer als Kanzlei von dieser Art der Unterstützung?

Dr. Christoph Nawroth: Bei HSF Kramer legen wir großen Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklung unserer Mitarbeiter. Neben den bereits erwähnten monatlichen Over-Lunch-Formaten, wie der HSF Kramer-Akademie und den Practice Briefings, bieten wir ein vierteljährliches Lunch Update für Counsel und Associates im Rahmen des Counsel und Associate Forums an. Zudem gibt es regelmäßige Get-Together für Counsel und Associates, sogenannte Associate-Meet-Ups. Zudem veranstalten wir regelmäßig unser Associate Retreat, bei dem die Anwälte und Anwältinnen auch Einblicke in nichtjuristische Themen wie zum Beispiel in diesem Jahr Business Development oder Feedbackkultur erhalten.

Ein fester Bestandteil unseres Karriereweges ist seit 2024 das Short Term Secondment Programm, das Aufenthalte von ein bis drei Wochen in unseren europäischen Büros ermöglicht, um den Kontakt zu unserem internationalen Netzwerk zu stärken. Das Disputes-Team hat dieses Angebot durch ein eigenes Erasmus-Programm erweitert, das zusätzliche Entsendungen von ein bis drei Wochen ermöglicht.

Unsere Business Skills Academy (BSA), entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Neuroscience Institute, bietet eine fünfstufige „Learning Journey“, die auf die aktuellen globalen Rahmenbedingungen zugeschnitten ist. Dieses zweitägige Veranstaltungsformat findet in London statt und zielt darauf ab, unsere Mitarbeiter dabei zu unterstützen, die geschäftlichen und technischen Fähigkeiten, das Wissen sowie die Einstellung zu entwickeln, die für den Erfolg und die Karriereentwicklung auf jeder Stufe notwendig sind.

Im Learning Hub unseres firmeneigenen Intranets stehen jederzeit umfangreiche virtuelle Lernressourcen zur Verfügung, darunter „On-Demand“- und „Classroom“-Trainings zu verschiedenen Themen, Podcasts und weitere Formate.

Aussichtsreiche Talente nehmen zudem am Potential Partner Development Centre (PPDC) teil, um gezielt auf



zukünftige Führungsrollen vorbereitet zu werden.

Klingenberg: Im Zusammenhang mit dem Karrierestart bei Herbert Smith Freehills Kramer möchte ich nun kurz den Fachbereich [Corporate und Mergers & Acquisitions](#) bei HSF Kramer beleuchten, in dem Sie als Corporate Partner tätig sind. Könnten Sie unserer Leserschaft, insbesondere potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern, einen Einblick geben, was sie in diesem Fachbereich konkret erwarten können? Welche Rechtsfragen stehen bei Ihnen regelmäßig im Mittelpunkt, und wo sehen Sie die größten Herausforderungen in Ihrer täglichen Arbeit?

Dr. Christoph Nawroth: Unser Team berät Mandanten bei Fusionen, Akquisitionen, Joint Ventures, Übernahmen, in gesellschaftsrechtlichen Fragestellungen (einschließlich Corporate Governance und Compliance) sowie bei Unternehmensreorganisationen und -umstrukturierungen. Wir nutzen unser ausgezeichnetes Fachwissen, um praktikable Lösungen für die Themen unserer Mandanten zu finden und sicherzustellen, dass sie ihre wirtschaftlichen Ziele erreichen.

Zu unseren Mandanten zählen große internationale und nationale Unternehmen, führende Investmentbanken, Finanzinvestoren sowie Organisationen aus dem öffentlichen Sektor.

Wir begleiten hochkomplexe nationale und internationale Transaktionen in Deutschland und überall sonst auf dem Globus, wo die Mandanten unsere Hilfe benötigen, und arbeiten dabei Hand in Hand mit unseren Partnerinnen und Partnern aus den anderen Büros und Rechtsbereichen, also Arbeitsrecht, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Öffentliches Recht, Bank- und Finanzrecht, Steuerrecht, Regulierung, IP und Rechtsstreitigkeiten. So decken wir das gesamte Spektrum der Rechtsberatung ab und können unseren nationalen und internationalen Mandanten einen vollständig

integrierten Service für Projekte weltweit bieten.

Im Bereich Mergers & Acquisitions (M&A) gibt es zahlreiche Herausforderungen. Die Transaktionen sind oft sehr komplex und erfordern detaillierte rechtliche, finanzielle und strategische Analysen. Unterschiedliche Länder haben verschiedene regulatorische Anforderungen und Genehmigungsverfahren, die eingehalten werden müssen. Zudem kann die kulturelle Integration der zusammengeführten Unternehmen schwierig sein und erfordert sorgfältiges Management. Der Schutz sensibler Informationen ist während des gesamten Prozesses entscheidend. Erfolgreiche Verhandlungen erfordern sowohl juristisches als auch taktisches Geschick, um die besten Bedingungen für alle Beteiligten zu erreichen.

Was mich persönlich auch nach nunmehr fast 25 Berufsjahren fasziniert, ist die Vielfältigkeit meiner Arbeit. Von Kollegen anderer Fachbereiche werden wir M&A-Anwälte gelegentlich aufgezo-gen, wir würden „kein Jura machen“. Das stimmt so natürlich nicht, aber neben den juristischen Kenntnissen sind auch wirtschaftliches Verständnis und unternehmerisches Handeln gefragt.

Klingenberg: Sie haben es gerade selbst gesagt: Für den Erfolg im Bereich M&A ist nicht nur juristisches Fachwissen entscheidend. Welche Soft Skills halten Sie für unverzichtbar, die eine Rechtsanwältin oder ein Rechtsanwalt in diesem Bereich mitbringen sollte?

Dr. Christoph Nawroth: Wie auch in anderen Rechtsbereichen sind neben dem juristischen Fachwissen Kommunikationsstärke, Verhandlungsgeschick, Teamfähigkeit und Problemlösungskompetenz entscheidend. Wir dürfen den Mandanten nicht mit den Ergebnissen unserer juristischen Prüfung alleine lassen, sondern müssen ihn bei Verhandlungen auch kommerziell beraten, also etwa rechtliche Risiken in den Gesamtzusammenhang einordnen – dazu gehört der Mut, einem Mandanten auch einmal zu sagen, er könne ein Risiko eingehen, weil die hiermit verbundenen wirtschaftlichen Vorteile dieses Risiko überwiegen, oder sich nicht bei juristischen Details zu verkämpfen, die im Gesamtzusammenhang zu vernachlässigen sind. Dann schaffen Sie es, vom reinen Rechtsberater zum Trusted Business Advisor zu werden.

Klingenberg: Vielen Dank für diese wertvollen Einblicke. Bevor wir zum Ende kommen, möchte ich noch ein Thema ansprechen, das zunehmend an Bedeutung

gewinnt: Social Responsibility und Nachhaltigkeit. Welchen Vorteil sehen Sie für eine Kanzlei, die sich sozial engagiert?

Und wie lässt sich Ihrer Meinung nach nachhaltiges Wirtschaften in einer Kanzlei sinnvoll und zielgerichtet umsetzen?

Dr. Christoph Nawroth: Nachhaltigkeit ist ein zentrales Anliegen von HSF Kramer, das wir in allen Geschäftsbe-reichen verankern. Wir fördern ein papierloses Büro, nutzen energieeffiziente Geräte und betreiben mehrere Standorte, darunter Sydney und unsere deutschen Büros, ausschließlich mit erneuerbaren Energien. Regionale Bio-Produkte und Frischwasser in Glasflaschen helfen uns, den ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren. Dienstreisen, insbesondere mit dem Flugzeug, haben – auch befördert durch die Pandemie – deutlich abgenommen, weil viele Termine inzwischen ganz selbstverständlich in Form virtueller Meetings stattfinden.

Unser Life@HSF-Kramer-Programm unterstützt eine Balance zwischen Arbeitswelt und privatem Wohlbefinden. Der Health and Wellbeing Hub bietet weltweite Ressourcen zu psychischer, physischer, sozialer und beruflicher Gesundheit. Das Employee Assistance Program (ICAS) unterstützt Mitarbeitende rund um die Uhr bei gesundheitlichen und organisatorischen Herausforderungen. Wir bieten regelmäßig Veranstaltungen zu Stressmanagement und Resilienz, und Mental Health Champions stehen als Ansprechpartner zur Verfügung. Zudem profitieren alle Mitarbeitenden von einer bezuschussten Urban Sports Club-Mitgliedschaft.

Klingenberg: Möchten Sie unseren Leserinnen und Lesern zum Abschluss dieses Interviews noch etwas mit auf den Weg geben?

Dr. Christoph Nawroth: HSF Kramer ist nicht nur eine Kanzlei, in der exzellente juristische Arbeit geleistet wird. Bei uns finden Sie ein Umfeld vor, in dem wir im Team arbeiten, großzügig und freundlich sind, die Beiträge anderer schätzen und Anerkennung für gute Arbeit weitergeben. Wir sind ambitioniert und stolz auf unsere Kanzleihistorie, gespannt auf die Zukunft und überzeugt, dass das Morgen besser sein wird als das Heute. Wir übernehmen die Verantwortung für unser persönliches und gemeinsames Wachstum sowie für den Erfolg jedes Einzelnen und der gesamten Kanzlei. Unsere Werte sind: **Human, Bold, Outstanding**. Ich lade Sie herzlich ein: Probieren Sie es aus – wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!



Anwaltliche Seminare

Rechtsanwaltliches Berufsrecht

10 Stunden -
Pflichtfortbildung
gem. § 43f BRAO

Online Seminare gem. § 15 FAO

Herausforderungen
meistern mit vertieftem
Fachwissen!

Präsenzseminare gem. § 15 FAO

Fortbilden • Networken
Wissensaustausch
vor Ort

Auslandsseminare gem. § 15 FAO

Mallorca • Portugal
Österreich

Speziell für den Berufseinstieg!





INTERVIEW MIT KATHARINA ZORN ÜBER DAS FAMILIENUNTERNEHMEN "ZORN SEMINARE" UND JURISTISCHE FORTBILDUNG

2 INTERVIEW MIT KATHARINA ZORN ÜBER DAS FAMILIENUNTER- NEHMEN UND JURIS- TISCHE FORTBILDUNG

Katharina Zorn ist Rechtsanwältin, Referentin und stellvertretende Geschäftsleitung von ZORN SEMINARE – einem Anbieter juristischer Fortbildungen, der auf praxisnahe Inhalte, persönliche Betreuung und ein starkes Miteinander setzt.

Im Gespräch mit unserem Redaktionsleiter, Rechtsassessor *Sebastian M. Klingenberg*, berichtet sie nicht nur über ihren ganz persönlichen Weg ins Familienunternehmen, sondern auch über die Werte, Visionen und Herausforderungen, die ZORN SEMINARE heute prägen.

Was motiviert sie, juristisches Wissen weiterzugeben? Wie gelingt es ihr, gemeinsam mit ihrer Mutter ein Unternehmen zu führen – und dabei Berufliches und Privates klar zu trennen? Und wie schafft es das Team von ZORN SEMINARE, trotz zunehmender Digitalisierung, Nähe, Persönlichkeit und Authentizität in der Fortbildung zu bewahren?

Erfahre zudem, wie ZORN SEMINARE nicht nur für etablierte Rechtsanwält:innen, sondern auch für frische Volljurist:innen im Karrierestart relevante und praxisnahe Seminare anbietet und ob und welche weiteren Seminare für angehende Volljurist:innen angedacht sind.

Diese und weitere spannende Einblicke bietet das folgende Interview.

KURZVORSTELLUNG KATHARINA ZORN

Rechtsanwältin Zorn studierte unter anderem an der Johannes Gutenberg-Universität (JGU) Mainz. Nach Abschluss des zweiten juristischen Staatsexamens schloss sie sich dem von ihrer Mutter, Rechtsanwältin Rita Zorn, gegründeten und geführten Familienunternehmen ZORN SEMINARE an. Innerhalb des Unternehmens verantwortet Frau Zorn die Bereiche der digitalen Bildung und des Marketings. Als selbstständige Rechtsanwältin widmet sie sich dem Fachbereich Strafrecht. Ergänzend unterstützt Frau Zorn als freie Dozentin die Lehre an der JGU am Lehrstuhl für Krimi-

ZORN SEMINARE

nologie.

KURZVORSTELLUNG ZORN SEMINARE

ZORN SEMINARE steht als Anbieter für anwaltliche Fortbildungen und Fortbildungen für juristische Kanzleiteams seit über 23 Jahren für fachliche Qualität durch praxisnahe Inhalte. Im Wandel der immer dynamischen, digitalen Bildungswelt setzt ZORN SEMINARE neben einer großen Auswahl an Seminarthemen auf die individuelle und persönliche Betreuung seiner Kundinnen und Kunden. Dabei bedient das Unternehmen verschie-

dene Bildungsformate wie digitale Live-Seminare, E-Learnings und Präsenzveranstaltungen.

INTERVIEW:

Klingenberg: Liebe Frau Zorn, vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses Interview nehmen. Ziel unseres Gesprächs ist es, nicht nur ZORN SEMINARE vorzustellen, sondern auch zu beleuchten, was Ihr Unternehmen einzigartig macht – und welche Vision Sie für die kommenden Jahre verfolgen.

Vorab möchte ich einmal hervorheben, wie klein die Welt doch manchmal ist: Sie haben Ihr Schwerpunkstudium im Strafrecht an der Johannes Gutenberg-Universität (JGU) in Mainz absolviert – wir sind damit tatsächlich ehemalige Kommilitonen. Während ich meine akademischen ersten Schritte ursprünglich in einem Physik-Studium machte, frage ich mich mit Blick auf Ihre Familiengeschichte – Ihre Mutter ist ja ebenfalls als Rechtsanwältin tätig –, ob Ihnen das Jurastudium quasi in die Wiege gelegt wurde? Wussten Sie bereits während Ihrer juristischen Ausbildung, dass Sie eines Tages gemeinsam mit Ihrer Mutter ZORN SEMINARE führen würden – oder hat sich dieser Weg erst später im Verlauf Ihrer Karriere ergeben?

Katharina Zorn: Vielen Dank Herr Klingenberg für Ihre Einladung zu diesem Gespräch.

„In die Wiege gelegt“ ist vielleicht etwas zu viel gesagt. Juristische Themen haben mich durch meine Familie aber tatsächlich von Kindesbeinen an begleitet und geprägt. Ein ausgeprägter Gerechtigkeitssinn und die Begeisterung zu Diskussionen führten mich letztlich zum Jurastudium. Mein Wunsch, Rechtsanwältin zu werden, stand also bereits früh fest. An einen Einstieg in das Familienunternehmen habe ich erstmals während des Referendariats gedacht. Zu diesem Zeitpunkt wurde mir bewusst, dass ein fundiertes Wissen für praktizierende Juristinnen und Juristen der Schlüssel zum beruflichen Erfolg ist.

Klingenberg: Was motiviert Sie persönlich dazu, juristische Fortbildungen anzubieten – und was treibt Sie an, Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen weiterzugeben? Und wie hat sich Ihr Verständnis von juristischer Bildung seit dem Studium entwickelt?

Katharina Zorn: Juristische Berufe sind geprägt von Präzision, Aktualität und Unbekanntem. In einer immer komplexer werdenden Rechtswelt ist eine kontinuierliche Weiterbildung daher kein „Nice to have“. Unser

Antrieb ist es, Kolleginnen und Kollegen mit einem praxisorientierten Fortbildungsangebot das notwendige Handwerkszeug an die Hand zu geben, um souverän und rechtssicher zu agieren. Wichtig ist dabei, den hinter dem Wissen stehenden Denkprozess anzuregen, verschiedene Perspektiven und Raum zur Diskussion zu eröffnen, sodass die praktische Relevanz des Wissens sichtbar wird.

Studium und Referendariat vermitteln häufig den Eindruck, es ginge lediglich um die Wiedergabe auswendig gelernten Wissens in möglichst kurzer Zeit. Als praktizierende Rechtsanwältin sehe ich jedoch die Bedeutung eines ganzheitlichen juristischen Bildungsansatzes: ausgehend von Recht und Gesetz spielen auch Disziplinen wie Kommunikation, strategisches Denken, taktisch kluges Handeln und die präzise Anwendung von Normen eine entscheidende Rolle. Eine gezielte Wissensvertiefung ermöglicht die effiziente und erfolgreiche Bearbeitung juristischer Sachverhalte.

Klingenberg: Wie gestaltet sich Ihre Zusammenarbeit mit Ihrer Mutter konkret – in welchen Bereichen ergänzen Sie sich besonders gut? Gibt es Reibungspunkte, die Sie als produktiv empfinden? Was bedeutet es für Sie persönlich, mit einem Familienmitglied ein Unternehmen zu führen? Und wie gelingt Ihnen die Abgrenzung zwischen Beruflichem und Privatem im Alltag?

Katharina Zorn: Diese Frage bringt vermutlich jeden, der in einem Familienunternehmen arbeitet, zum Schmunzeln. Für mich bedeutet die Zusammenarbeit mit meiner Mutter in erster Linie eine bedingungslose Verlässlichkeit. Wir teilen dieselben Werte und können miteinander weitaus ehrlicher und direkter miteinander umgehen, als es ohne familiäre Bindung möglich wäre. Während meine Mutter über eine langjährige Berufserfahrung und eine ausgeprägte Intuition verfügt, betrachte ich Prozesse mit einem frischen Blick, bringe Innovationen ein und stelle eingetretene Pfade auf die Probe. Es ist kein Geheimnis, dass die verschiedenen Perspektiven manchmal zu Reibungspunkten führen. Genau diese Reibung empfinden wir als bereichernd. Sie motiviert uns, Prozesse und Ideen genau zu prüfen, Argumente zu hinterfragen. Von diesem Vorgehen profitiert das Unternehmen, da letztlich bessere Entscheidungen getroffen werden. Um diese Art der Zusammenarbeit produktiv zu gestalten, ist ein respektvoller und wertschätzender Umgang genauso wichtig wie die klare Trennung der Lebensbereiche. Private Momente – sei es ein gemeinsamer Urlaub oder ein

Abendessen – bleiben auch privat. Diese Rollentrennung zu erlernen, ist aber natürlich ein Lernprozess.

Klingenberg: In unserem Vorgespräch betonten Sie, dass der Gedanke des „Gemeinsamen und Persönlichen“ eine zentrale Rolle bei ZORN SEMINARE spielt. Was bedeutet dieser Gedanke für Sie im persönlichen und im unternehmerischen Kontext konkret? Welche weiteren Werte prägen ZORN SEMINARE und Ihre Arbeit – und wie stellen Sie sicher, dass diese im gesamten Team spürbar und erlebbar sind?

Katharina Zorn: Diese zwei Wörter sind für unser Unternehmen und das Team weit mehr als nur ein Leitmotiv. Kurz gesagt bedeutet es, dass wirklich nachhaltiger Erfolg – persönlich oder beruflich – nur als Team möglich ist. Im Fokus dieser Haltung steht daher die persönliche Beziehung mit echtem Interesse aneinander und Begegnungen auf Augenhöhe. Das betrifft sowohl unsere Mitarbeiter:innen als auch das Referententeam. Vertrauen ist dabei die Grundlage der Zusammenarbeit. Bricht man es auf den beruflichen Alltag herunter, legen wir unter anderem großen Wert auf einen offenen und ehrlichen Austausch. Zum Beispiel sitze ich manchmal im Meeting und frage das Team oder unsere Referenten und Referentinnen bei neuen Projekten nach deren Umsetzungsideen, wieso eine Idee vielleicht nicht gut ist oder welcher Aspekt übersehen wird. Auf diese Weise kann jeder Projekte begleiten, Erfahrungen aus den verschiedenen Disziplinen einbringen und das Ergebnis aktiv mitgestalten.

Auch im Verhältnis zu unseren Kundinnen und Kunden leben wir dieses Verständnis. Nicht selten werden persönliche Anliegen an uns herangetragen, sei es die Angst vor der ersten digitalen Schulung, dringende Fortbildungsanliegen, besondere Themenwünsche oder eine kurzfristige Verlegung aus Krankheitsgründen. Neben fachlicher Kompetenz ist dann ein freundliches Wort, Verständnis oder ein Lächeln das geeignete Mittel, um die bestmögliche Lösung zu finden.

Klingenberg: Wie ist Ihr Team bei ZORN SEMINARE aktuell aufgestellt? Welche Rollen übernehmen Ihre Mitarbeitenden, und wie viele Referentinnen und Referenten sind derzeit für Sie tätig? Welche Bedeutung messen Sie der Teamarbeit bei – sowohl innerhalb der Geschäftsführung als auch im Zusammenspiel mit Ihrem Team, mit den Referierenden sowie auch unter den Referentinnen und Referenten selbst?

Katharina Zorn: Die Rolle von Teamarbeit ist aus meiner Sicht elementar für das Vorankommen eines Unternehmens. Erst gemeinsam können große Projekte, die vielseitige Expertise erfordern, erfolgreich umgesetzt werden. Mit zehn Personen in unserer Zentrale und drei freien Mitarbeitenden ist das Team bewusst sehr schlank gehalten. Jedes Teammitglied hat einen eigenen Verantwortungsbereich und ein tiefgehendes Know-how. Mit regelmäßigen Meetings, gemeinsamen Aktivitäten und Raum für Austausch fördern wir zugleich einen kollaborativen Arbeitsstil.

Diesen Aspekt schätze ich insbesondere auch in der Zusammenarbeit mit unserem Referententeam. Aktuell arbeiten wir mit rund 100 aktiven Referentinnen und Referenten zusammen. Die Seminare können daher deutschlandweit stattfinden und decken eine große rechtliche Bandbreite ab. Die verschiedenen beruflichen Hintergründe des Referententeams ermöglichen einen spannenden interdisziplinären Austausch auf juristisch höchstem Niveau. Dass ein Großteil der Referentinnen und Referenten das Unternehmen seit vielen Jahren begleiten, ist bei der Zusammenarbeit eine Bereicherung. In offenen Gesprächen können neue Seminarthemen entwickelt, umstrukturiert und Seminarformate ausgebaut werden. Gleichzeitig ziehen alle gemeinsam an einem Strang, wenn einmal Probleme auftreten. Eine solche Zusammenarbeit funktioniert nur auf Vertrauensbasis.

Klingenberg: Wie fördern Sie die individuelle Weiterentwicklung Ihrer Teammitglieder – gerade bei Ihren Referentinnen und Referenten, die das Unternehmen nach außen repräsentieren? Welche Eigenschaften sind Ihnen bei Ihren Mitarbeitenden besonders wichtig – sowohl fachlich als auch menschlich? Und welche Bedeutung messen Sie dem Begriff „persönliche Authentizität“ in der Wissensvermittlung bei?

Katharina Zorn: Entwicklung ist vielschichtig und erfolgt immer in persönlicher wie beruflicher Hinsicht. Sie können sich vorstellen, dass hierfür viel Zeit erforderlich ist. Wir motivieren unser Team daher, die eigene Entwicklung aktiv voranzutreiben. Dabei geht es uns nicht nur um die fachliche Entwicklung, sondern auch um eine didaktische, persönliche und kommunikative Entwicklung. Wichtig ist in meinen Augen aber auch, einen Blick auf den Ist-Status zu werfen. Hierzu gehören Selbstreflexion genauso wie ein konstruktives und wertschätzendes Feedback. Wir legen insbesondere bei unseren Referentinnen und Referenten besonderen Wert auf regelmäßige Rückmeldungen zu den

jeweiligen Seminaren und bleiben über die Ergebnisse im aktiven Austausch. Vervollständigt wird der Ansatz durch ein Fortbildungsangebot, das sowohl Referentinnen und Referenten als auch das Team nutzen dürfen.

Dieses Thema knüpft an den Begriff der „Authentizität“ an. Wir sind davon überzeugt, dass als Referent:in erfolgreich ist, wer als Mensch greifbar ist. Sie kennen es sicherlich selbst, dass Lernen einfacher und nachhaltiger ist, wenn Ihnen der Lehrende sympathisch ist oder durch den Vortrag Resonanzen erzeugt werden, die zum Nachdenken angeregt haben. Wir ermutigen das gesamte Team daher, keine Rolle zu spielen oder Aufgaben und Seminarthemen zu übernehmen, die den eigenen Passionen fernliegen. Neben den fachlichen Fähigkeiten achten wir daher vor allem auf menschliche Kompetenzen wie Offenheit, Reflexionsfähigkeit und den Willen, als Team etwas zu gestalten.

Klingenberg: Wie wichtig ist Ihnen der persönliche Kontakt zu Ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern? Wie gelingt es Ihnen, trotz zunehmender Digitalisierung im Bildungsbereich, ein Gefühl von Nähe und individueller Betreuung zu vermitteln? Und wie stellen Sie sich der Herausforderung, Online-Seminare genauso lebendig und interaktiv zu gestalten wie Präsenzveranstaltungen?

Katharina Zorn: Eine spannende Frage, da man meinen könnte, Digitalisierung und das Gefühl von Nähe und individueller Betreuung würden sich vor dem Hintergrund von Smart Work und dezentralen Arbeitsplätzen ausschließen. Ehrlich gesagt, ist dieser Kontakt jedoch der schönste Teil der Arbeit, der sich sowohl in Präsenzschulungen als auch digital umsetzen lässt. Natürlich ersetzen Online-Seminare nicht jede Qualität einer Präsenzveranstaltung, da Punkte wie ein gemeinsamer Austausch während der Kaffeepause schlichtweg wegfallen. Aber auch digital kann ein Dialog zwischen den Akteuren einer Schulung entstehen. Entscheidend ist neben dem verwendeten Webinar-Tool insbesondere das Schulungskonzept. Wir begegnen den Teilnehmenden zum Beispiel zu jedem Zeitpunkt mit echter Präsenz und sind ansprechbar für ihre Anliegen. In der Schulung ist unser Anspruch, dass jeder Teilnehmende das Seminar aktiv mitgestalten kann. Möglichkeiten wie das Anbringen von Fragen und Anmerkungen über Mikrofon, Kleingruppensitzungen und Fragemöglichkeiten im Anschluss an die Schulung sind wirkungsvolle Möglichkeiten.

Klingenberg: Was schätzen Sie, sind die größten Vor-

teile von ZORN SEMINARE im Vergleich zu anderen Anbietern juristischer Fortbildungen? Was hebt Ihr Unternehmen inhaltlich, didaktisch oder strukturell besonders hervor – und worauf sind Sie dabei persönlich besonders stolz?

Katharina Zorn: ZORN SEMINARE verbindet seit jeher fachlich fundierte und praxisnahe Inhalte auf hohem juristischem Niveau mit einer persönlichen Betreuung. Da meine Mutter und ich selbst als Rechtsanwältinnen praktizieren, sehen wir Fortbildungsbedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen mit einem anderen Blick. Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer profitieren



zudem von dem schlanken Team, strukturierten Prozessen und der persönlichen Ansprechbarkeit eines jeden Einzelnen. Besonders stolz macht es mich, dass wir trotz des hohen Arbeitsvolumens mit diesem Vorgehen stets individuelle Lösungen finden, mitunter auch Themenwünsche der Teilnehmenden kurzfristig umsetzen können. Es entstehen daher Fortbildungskonzepte, die unmittelbar den Bedürfnissen der Teilnehmenden entsprechen.

Klingenberg: Wie hat sich ZORN SEMINARE seit der Gründung entwickelt? Gab es besondere Meilensteine, Wendepunkte oder auch Herausforderungen, die Sie in Ihrer Rolle als Unternehmerin nachhaltig geprägt haben – sei es fachlich, organisatorisch oder ganz persönlich? Oder können Sie von entsprechenden prägenden Erfahrungen berichten, bei denen Sie miterlebt haben, wie Ihre Mutter sich diesen Herausforderungen stellen

musste?

Katharina Zorn: In 23 Jahren Unternehmensgeschichte gab es zahlreiche Wendepunkte und Entwicklungsschritte, die uns über die Jahre begleitet, herausgefordert und vorangetrieben haben. Ursprünglich lag der Fokus unserer Fortbildungen auf Schulungen für das Kanzleiteam. Meine Mutter ist damals noch selbst als Referentin aufgetreten, da sie als Rechtsanwältin um die Bedeutung eines gut ausgebildeten Kanzleiteams wusste. Erst einige Jahr später wurden die anwaltlichen Fortbildungen in das Portfolio aufgenommen. Ich erinnere mich auch noch gut an unsere erste Fortbildung auf Mallorca im Jahr 2009. Was heute als feste Institution in unserer Jahresplanung nicht mehr wegzudenken ist, begann zunächst in kleinem Kreis. Meine Mutter und mich beeindruckt es immer wieder, was sich aus dieser Veranstaltung alles entwickelt hat: Kanzleien wurden gegründet, Freundschaften, Partnerschaften und Ehen haben sich gefunden. Dieser Zusammenhalt der Teilnehmerinnen und Teilnehmer unserer Auslandsseminare ist gewiss einmalig und mehr als ein reines Netzwerk.

Sprechen wir über Wendepunkte und Herausforderungen, muss auch die Corona-Pandemie Erwähnung finden. Mit der Pandemie folgte der Aufschwung der digitalen Veranstaltungen. Binnen kürzester Zeit mussten Arbeitsprozesse entwickelt und eingeführt werden. Noch heute bin ich beeindruckt, mit was für einem Tatendrang und Engagement dieses Projekt von allen Seiten umgesetzt wurde.

Geprägt hat das Unternehmen aber sicherlich auch mein eigener Einstieg. Wir konnten Aufgaben neu verteilen, Projekte angehen und Prozesse einer Überprüfung unterziehen, um mit frischem Blick neue Weichen zu stellen, gleichzeitig aber unseren Werten treu bleiben. Was andere einen „frischen Wind“ nannten, war für meine Mutter vermutlich häufig ein „kleiner Sturm“. Diese positive Energie konnten wir dann beispielsweise in den Launch einer neuen Homepage und die Erweiterung des Seminarangebots umsetzen.

Sie sehen, in all den Jahren ergeben sich viele denkwürdige Momente über die wir noch lange sprechen könnten. Entscheidend ist aber, dass wir bei jedem dieser Schritte immer großartige Unterstützung - und manchmal auch den nötigen Anstoß - von unserem gesamten Team erhalten haben.

Klingenberg: Welche neuen Seminarformate, Themenbereiche oder methodischen Ansätze planen Sie für die kommenden Jahre? Wie reagieren Sie auf die sich wan-

delnden Anforderungen im juristischen Bildungsbe-
reich – insbesondere mit Blick auf neue Berufsbilder,
Legal Tech und die Work-Life-Balance junger Juristinnen
und Juristen?

Katharina Zorn: Der digitale Wandel lässt uns neu denken, sodass wir uns einerseits den digitalen Möglichkeiten einer Fortbildung und dem Fortbildungserlebnis weiter zuwenden werden. Auf der anderen Seite sind wir bestrebt, durch gezielte Präsenzveranstaltungen und den Ausbau unserer Auslandsseminare ein qualitativ hochwertiges Pendant aufzubauen, dass den verschiedenen Fortbildungsbedürfnissen des Einzelnen gerecht wird. Gerade junge Juristinnen und Juristen bringen neue Erwartungen an das Fortbildungsangebot mit und agieren mitunter auch in neuen Berufsfeldern. Ich erinnere mich sehr gut an die ersten Monate als selbstständige Anwältin und die damit verbundenen Herausforderungen.

Mein persönlicher Anspruch ist es daher, mit unserem spezifischen Seminarkonzept „How to be a lawyer“ für junge Juristinnen und Juristen ein vertrauensvoller Ansprechpartner für den juristischen Berufsstart zu sein. Die Folge werden sicherlich einige neue Fachbereiche und Lehrgangsmöglichkeiten sein. Diesen Prozess haben wir bereits in diesem Jahr angestoßen, indem wir bspw. das Medizin- und das Handels- und Gesellschaftsrecht in unser Angebot aufgenommen haben.

Klingenberg: Wenn Sie an die nächsten fünf Jahre denken – wo sehen Sie ZORN SEMINARE sowohl inhaltlich als auch strukturell? Welche Vision verfolgen Sie – und wie wollen Sie diese gemeinsam mit Ihrer Mutter und Ihrem Team verwirklichen?

Katharina Zorn: Die kommenden Jahre geben uns die Gelegenheit, zahlreiche Projekte umzusetzen und als Unternehmen inhaltlich wie strukturell zu wachsen. Dabei werden Digitalisierung, Legal Tech, künstliche Intelligenz und die aktuellen Entwicklungen der Rechtswelt eine entscheidende Rolle spielen. Bei allem Wandel und auch strukturell erforderlichen Veränderungen sind wir jedoch bestrebt, unseren Werten weiterhin treu zu bleiben.

Klingenberg: Möchten Sie unserer Leserschaft das Interview abschließend noch etwas mit auf deren Weg geben?

Katharina Zorn: Ich möchte ermuntern, eigene Ideen, Wünsche und Träume umzusetzen. Äußerungen, die

DAS INTERNATIONALE KANZLEI-NETZWERK

Über 200 Kanzleien in Deutschland, Europa und weltweit
für erfolgreiche Zusammenarbeit und Austausch.

1

EXKLUSIVE NETZWERK-SERVICES

Regelmäßige Tagungen, Webinare,
Workshops und Fortbildungen
für Mitglieder.

2

ZENTRAL-KANZLEI FÜR DAS NETZWERK

DIRO LEGAL als zentraler
Akquise-Kanal und Hub für die
Mandatsannahme.

5

ZUGANG ZU TOOLS UND PARTNERN

Moderne Technologien von
führenden Anbietern für
die Erweiterung Ihres
Angebots.

3

MARKETING- UND PR-UNTERSTÜTZUNG

Professioneller Web-
Auftritt für mittelständische
Kanzleien durch die
DIRO Multisite.

4

PERSÖNLICHE BEZIEHUNGEN

Regionale und internationale
Zusammenarbeit bei fachlichen
Fragen und gemeinsamer Mandats-
bearbeitung.



WERDE TEIL
DER DIRO UND
PROFITIERE!

www.diro.eu



VIELE KANZLEIEN.
EIN STARKES NETZWERK.

#KARRIERESTART

INTERVIEW MIT PIA BOLLIG, VORSTÄNDIN DER DIRO AG, ÜBER DAS KANZLEINETZWERK DIRO ALS IMPULSGEBER FÜR ANWÄLTINNEN UND ANWÄLTE



3 INTERVIEW MIT PIA BOLLIG, VORSTÄNDIN DER DIRO AG, ÜBER DAS KANZLEINETZWERK DIRO ALS IMPULSGEBER FÜR ANWÄLTINNEN UND ANWÄLTE

Pia Bollig steht an der Spitze eines der größten Kanzleinetzwerke Europas: Sie ist seit Oktober 2024 Vorständin der DIRO AG. Zuvor war sie bereits als Partnership- und Produktmanagerin sowie als Syndikusanwältin für das Unternehmen tätig. Ihr Weg an die Spitze war ebenso zielstrebig wie bemerkenswert – und ihre Pläne für die Zukunft des Netzwerks sind es nicht minder.

Im Interview mit unserem Redaktionsleiter, Rechtsassessor Sebastian, spricht Pia Bollig über die Rolle der DIRO im europäischen Rechtsmarkt, über Digitalisierung als Motor juristischer Innovation – und darüber, wie gerade junge Juristinnen und Juristen von der Mitgliedschaft in einem internationalen Netzwerk profitieren können. Dabei zeigt sie, warum moderne Kanzleiführung mehr bedeutet als bloße Verwaltung und wie aus einem Zusammenschluss von Kanzleien eine dynamische Gemeinschaft mit strategischer Schlagkraft wird.

Ein Gespräch über Wandel, Weitblick und die Stärke eines Netzwerks, das mehr sein will als die Summe seiner Teile.

KURZVORSTELLUNG VON PIA BOLLIG

Pia Bollig ist seit 2023 Teil der DIRO AG und gehört seit 2024 dem Vorstand an. Durch ihre vielfältige Erfahrung in einer mittelständischen Kanzlei, ihre juristische Lehrtätigkeit und ihr Engagement in Legal-Tech-Startups kennt sie den Rechtsmarkt aus unterschiedlichen Perspektiven und schätzt Entwicklungen treffend ein.

Bei der DIRO liegt ihr vor allem der Austausch und die Vernetzung innerhalb des Netzwerks am Herzen. Durch gezielte Initiativen und offenen Dialog stärkt sie die Zusammenarbeit und fördert Chancengleichheit in der



Anwaltschaft.

KURZVORSTELLUNG DER DIRO AG

Die DIRO AG ist ein unabhängiges Kanzleinetzwerk mit etwa 200 Kanzleien in über 30 Ländern. Die DIRO versteht sich als strategischer Partner für Anwaltskanzleien, der durch langjährige Erfahrung in Themen wie Kanzleimanagement, Personalmanagement, Qualitätsmanagement und Marketing überzeugt.

Als zentrale Schnittstelle und Netzwerk bietet die DIRO wertvolle Kontakte und unterstützt aktiv bei der Mandatsakquise, sei es durch Kontakte zu Rechtsschutzver-

sicherungen, Großabnehmern oder die Mandatsvergabe zwischen Kanzleien.

INTERVIEW:

Klingenberg: Liebe Frau Bollig, vielen Dank zunächst, dass Sie sich für dieses Interview bereit erklärt haben. Sie sind seit 2023 bei der DIRO AG tätig, zunächst als Partnership- und Produktmanagerin, zwischen Juni und Oktober 2024 zusätzlich als Syndikusanwältin und seit Oktober 2024 als Vorständin. Dazu meinen herzlichsten Glückwunsch! In unserem Interview soll es zunächst um die DIRO gehen, bevor wir uns Ihrem Werdegang widmen. Deshalb würde mich – und sicherlich auch unsere Leserschaft – besonders interessieren, was sich überhaupt hinter der DIRO verbirgt und was sie zu bieten hat.

Pia Bollig: Vielen Dank für die Glückwünsche und die Einladung zu diesem Interview. Die DIRO AG ist ein internationales Kanzleinetzwerk mit Mitgliedern in über 30 Ländern. Unsere Mission ist es, unsere Mitgliedskanzleien als strategischer Partner mit langjähriger Erfahrung und Expertise in Bereichen wie Personalmanagement, Qualitätsmanagement, Marketing und Kanzleimanagement zu unterstützen. Darüber hinaus verstehen wir uns als Schnittstelle und Plattform für erfolgreiche Mandatsakquise. Unsere strategischen Ziele und Visionen für die Zukunft sind klar formuliert: Wir wollen das Netzwerk sowohl nach innen als auch nach außen weiter stärken, um unseren Mitgliedern noch größere Vorteile zu bieten. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Anpassung an technologische Entwicklungen und gesellschaftliche Veränderungen.

Ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit ist es, unsere Mitgliedskanzleien dabei zu unterstützen, zukunftsgerichtet aufgestellt zu sein. Hierbei spielt das Thema Digitalisierung eine wesentliche Rolle. Wir bieten Zugang zu modernen Technologien – etwa durch unsere eigens entwickelte DIRO-Multisite, einem Website-Builder für unsere Mitgliedskanzleien, sowie durch Kooperationen mit Softwareanbietern, die Lösungen von juristischen Datenbanken bis hin zu KI-gestützter Technologie abdecken. So können die Kanzleien ihre Arbeitsprozesse optimieren und deutlich effizienter gestalten. Gerade in Zeiten wachsender Anforderungen und zunehmender Konkurrenz ist dies ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

Ursprünglich wurde die DIRO Anfang der 1990er Jahre gegründet, um eine Plattform zu schaffen, über die sich Kanzleien effizient vernetzen und gemeinsam arbeiten

können. Heute vereint unser Netzwerk rund 200 Kanzleien aus ganz Europa und darüber hinaus, die in unterschiedlichsten Rechtsgebieten tätig sind. Diese Vielfalt an Fachwissen und Kompetenzen macht die DIRO besonders für größere Mandanten, vor allem für mittelständische Unternehmen, attraktiv. Da die DIRO selbst keine Anwaltskanzlei ist und daher keine Mandate annehmen kann, wurde 2023 die DIRO-nahe Zentralkanzlei DIRO LEGAL GmbH gegründet. Sie übernimmt Mandate und steuert deren Bearbeitung dezentral über die Mitgliedskanzleien im Netzwerk.

Klingenberg: Vielen Dank für diese spannenden Einblicke. Ein starkes Netzwerk ist in der heutigen Zeit unverzichtbar, und digitale Netzwerke erleichtern den Aufbau und die Pflege solcher Verbindungen erheblich. Meines Erachtens nach wird Digitalisierung bzw. der digitale Wandel in den nächsten Jahren vermutlich sogar noch mehr an Fahrt aufnehmen. Was meinen Sie, welche technologischen Entwicklungen werden Ihre Zielsetzung beeinflussen? Glauben Sie, auch gesellschaftliche Entwicklungen können Ihre Zielsetzung beeinflussen – und falls ja, inwiefern?

Pia Bollig: Die Digitalisierung wird eine zentrale Rolle in unserer weiteren Entwicklung spielen. Technologische Fortschritte wie Künstliche Intelligenz, Big Data und Cloud Computing verändern schon heute die Arbeitsweise in der Rechtsbranche – und wir sehen darin große Chancen für unsere Mitgliedskanzleien. Diese Technologien ermöglichen effizientere Abläufe, präzisere Datenanalysen und damit eine insgesamt höhere Qualität juristischer Dienstleistungen.

Ein konkretes Beispiel ist der Einsatz von KI in der juristischen Recherche: Große Datenmengen können schneller und genauer ausgewertet werden, was die Effizienz und die Qualität der Arbeit erheblich steigert. Wir unterstützen unsere Mitgliedskanzleien, indem wir gezielt Kontakte zu innovativen Technologieanbietern knüpfen und attraktive Konditionen für den Zugang zu modernen Lösungen verhandeln. So schaffen wir die Voraussetzungen, damit Kanzleien ihre Prozesse optimieren und ihren Mandanten einen noch besseren Service bieten können.

Auch gesellschaftliche Entwicklungen prägen unsere Arbeit. Themen wie der demografische Wandel, die zunehmende Globalisierung und veränderte Erwartungen der Mandanten machen es erforderlich, flexibel zu bleiben und frühzeitig zu reagieren. Entwicklungen in diesen Bereichen beeinflussen nicht nur die Anforderungen an rechtliche Dienstleistungen, sondern auch die Art



und Weise, wie Kanzleien ihre Leistungen anbieten und ihre Mandanten betreuen. Deshalb ist es für uns entscheidend, diese Trends frühzeitig zu erkennen und unsere Strategien flexibel anzupassen, um unseren Mitgliedskanzleien die bestmögliche Unterstützung zu bieten.

Klingenberg: Ich nehme an, nicht jeder profitiert gleichermaßen vom DIRO-Netzwerk. Was meinen Sie, welche Kanzleitypen profitieren besonders von einer Mitgliedschaft in der DIRO, und wieso gerade diese?

Pia Bollig: Das ist korrekt – das DIRO-Netzwerk ist mittlerweile sehr heterogen, und die Gründe für eine Mitgliedschaft sind ebenso verschieden. Ein klarer Fokus liegt auf mittelgroßen Kanzleien, die besonders von den Vorteilen eines internationalen Netzwerks und der breiten Expertise profitieren. Dennoch zeigt sich das Netzwerk durch die unterschiedlichen Spezialisierungen, Länder und Strukturen der Mitgliedskanzleien in vielen verschiedenen Facetten. Deshalb ist nicht jede Kanzlei aus den gleichen Gründen Teil des Netzwerks.

Kanzleien, die international tätig sind oder es werden möchten, finden in der DIRO einen wertvollen Partner. Durch unser europaweites Netzwerk können sie ihre Reichweite und ihren Einfluss erheblich erweitern und gleichzeitig von den lokalen Kenntnissen und Erfahrungen ihrer Netzwerkpartner profitieren. Insbesondere in einer globalisierten Welt, in der grenzüberschreitende Rechtsfragen immer häufiger auftreten, unterstützen wir die Mitglieder unserer DIRO BUSINESS Group – dieser teilweise internationale Austausch ist von unschätzbarem Wert.

Kleinere und mittlere Kanzleien, die von den Ressour-

cen eines großen Netzwerks profitieren möchten, erhalten über die DIRO-Multisite und die DIRO-Agentur gezielte Unterstützung für ihren Markenauftritt und ihre Digitalisierung. Diese Dienstleistungen helfen ihnen, ihre Arbeitsprozesse zu optimieren und ihre Marktposition zu stärken, sodass sie mit größeren Kanzleien konkurrenzfähig bleiben können.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass Kanzleien mit unterschiedlichen Schwerpunkten – sei es in der Spezialisierung, in der geographischen Ausrichtung oder in ihrer Größe – aus unterschiedlichen Gründen Mitglied der DIRO sind. Und für jeden dieser Kanzleitypen bieten wir maßgeschneiderte Unterstützung, um ihre jeweiligen Ziele erfolgreich zu erreichen.

Klingenberg: Welche Perspektiven bieten sich demgegenüber jungen Juristinnen und Juristen durch eine Mitgliedschaft in einem Netzwerk wie der DIRO?

Pia Bollig: Für junge Juristinnen und Juristen bietet die DIRO zahlreiche Perspektiven und spannende Möglichkeiten, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Als junge Vorständin habe ich mir vorgenommen, Zukunftsthemen stärker in den Fokus zu rücken und vor allem die Interessen und Sichtweisen unserer jüngeren Kolleginnen und Kollegen sichtbarer zu machen.

Ein zentraler Vorteil für junge Anwältinnen und Anwälte ist die Möglichkeit zur Vernetzung – sowohl mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen als auch mit anderen jungen Talenten. Der Austausch zwischen den Generationen ist für uns besonders wichtig, da er nicht nur den Wissenstransfer fördert, sondern auch den Dialog zwischen den Entscheidungsträgern von heute und morgen stärkt.

Um junge Anwältinnen und Anwälte aktiv einzubeziehen, haben wir die Schwelle für unter 40-Jährige bewusst niedrig gehalten, zum Beispiel durch den Erlass des Tagungsbeitrags für Kolleginnen und Kollegen unter 40 Jahren bei unseren DIRO-internen Tagungen, die zweimal jährlich stattfinden. So schaffen wir eine attraktive Möglichkeit, an strategischen Diskussionen teilzunehmen und sich frühzeitig zu vernetzen.

Darüber hinaus eröffnet unser europaweites Netzwerk jungen Juristinnen und Juristen die Möglichkeit, praktische Erfahrungen im Ausland zu sammeln, indem sie zeitweise in Partnerkanzleien anderer Länder mitarbeiten. Das bietet wertvolle Einblicke in unterschiedliche Rechtsordnungen und internationale Arbeitsweisen – eine Erfahrung, die im zunehmend globalisierten Rechtsmarkt immer wichtiger wird.

Zudem ermutigen wir junge Kolleginnen und Kollegen,

den Kontakt zu erfahrenen Anwältinnen und Anwälten innerhalb des Netzwerks zu suchen. Viele erfahrenere Mitglieder verstehen sich dabei gerne als Mentorinnen und Mentoren auf Augenhöhe, bieten Rat und teilen ihre Erfahrungen, ohne dass es dafür eines formellen Mentoringprogramms bedarf.

Klingenberg: Welche besondere Unterstützung erhalten Ihre Mitgliedskanzleien, und was macht das DIRO-Netzwerk für sie besonders attraktiv? Inwiefern unterscheidet sich dieser Mehrwert von anderen Netzwerken?

Pia Bollig: Viele der Bereiche, in denen wir unsere Mitgliedskanzleien unterstützen, haben wir bereits angesprochen. Im Kern geht es bei der DIRO vor allem um zwei Dinge: echte Vernetzung und gezielte Unterstützung bei der Weiterentwicklung der Kanzleien – beides in einem kollegialen, vertrauensvollen Umfeld. Wer möchte, hat bei uns die Möglichkeit, sich mit dem gesamten Netzwerk bekanntzumachen und tragfähige Verbindungen aufzubauen, die weit über den Austausch von Visitenkarten hinausgehen.

Wir bieten mehr Unterstützung als das, was man von einem klassischen Netzwerk erwarten würde. Neben der persönlichen Vernetzung unterstützen wir unsere Mitgliedskanzleien in zentralen Managementthemen wie Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Marketing und Kanzleiorganisation. Gerade in Zeiten zunehmender Komplexität im Rechtsmarkt hilft dieser Austausch, den eigenen Kurs sicher zu halten und Chancen frühzeitig zu erkennen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung bei der Mandatsakquise. Über Kooperationen mit Rechtsschutzversicherern oder unsere eigens gegründete Zentralkanzlei DIRO LEGAL eröffnen wir unseren Mitgliedern konkrete Wege, neue Mandate zu gewinnen und ihre Sichtbarkeit im Markt zu erhöhen. Das unterscheidet uns wesentlich von anderen Netzwerken: Wir beschränken uns nicht auf den Austausch von Best Practices, sondern tragen aktiv dazu bei, das Geschäft unserer Mitgliedskanzleien weiterzuentwickeln.

Hinzu kommt unser zusätzlicher Fokus auf Digitalisierungsthemen. Mit Lösungen wie der DIRO-Multisite und die DIRO-Agentur oder durch namhafte Kooperationen helfen wir unseren Mitgliedern, ihre Arbeitsprozesse zu modernisieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Gerade angesichts steigender Anforderungen im Kanzleialltag sehen wir darin einen entscheidenden

Beitrag zur Zukunftsfähigkeit unserer Mitglieder.

Zusammengefasst bietet die DIRO nicht nur ein starkes Netzwerk, sondern vor allem eine praxisnahe, nachhaltige Unterstützung – für den Alltag, für das Wachstum und für die Zukunft unserer Mitgliedskanzleien.

Klingenberg: Wie unterstützt die DIRO Kanzleien dabei, auf die wachsenden Anforderungen des juristischen Marktes zu reagieren, und in welcher Form stellt die DIRO als Netzwerk wichtige Kontakte und Schnittstellen für ihre Mitgliedskanzleien bereit?

Pia Bollig: Die DIRO unterstützt ihre Mitgliedskanzleien dabei, den wachsenden Anforderungen des juristischen Marktes souverän zu begegnen, indem sie ihnen die passende Infrastruktur, gezielte Impulse und Zugang zu relevanten Kontakten bietet.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit ist die enge Vernetzung unserer Mitgliedskanzleien untereinander. Durch regelmäßige Treffen – etwa Tagungen, Workshops und individuelle Sprechstunden – schaffen wir Raum für Austausch, gemeinsames Lernen und Zusammenarbeit. So fördern wir nicht nur die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der einzelnen Kanzleien, sondern stärken zugleich das gesamte Netzwerk.

Darüber hinaus pflegen wir enge Partnerschaften mit wichtigen Akteuren des Marktes – von Rechtsschutzversicherungen bis hin zu Technologieanbietern. Diese Kooperationen greifen gerne auf das gesamte DIRO-Netzwerk zurück, was ein großes Vertrauen in die Qualität unserer Mitgliedskanzleien widerspiegelt. Davon profitieren insbesondere diejenigen Kanzleien, die dieses Qualitätsversprechen auch im Alltag leben und sich aktiv in das Netzwerk einbringen.

So stellt die DIRO nicht nur eine Plattform für den internen Austausch bereit, sondern auch wertvolle externe Schnittstellen und Chancen, die für die Geschäftsentwicklung unserer Mitgliedskanzleien zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Klingenberg: Welche Schritte planen Sie, um den Nutzen der Mitgliedschaft noch weiterzuentwickeln und an neue Bedürfnisse anzupassen? Können Sie bereits jetzt eine Prognose geben, wie sich die Bedürfnisse weiterentwickeln könnten?

Pia Bollig: Um den Nutzen der Mitgliedschaft weiterzuentwickeln und an die sich verändernden Bedürfnisse anzupassen, werden wir kontinuierlich unsere Dienstleistungen und Angebote weiterentwickeln. Dies

umfasst vor allem die Integration neuer Technologien und die Stärkung unserer nationalen und internationalen Vernetzung. Wir möchten sicherstellen, dass unsere Mitglieder auch in Zukunft Zugang zu den neuesten Entwicklungen und Best Practices haben.

Wir gehen davon aus, dass sich die Bedürfnisse unserer Mitglieder in Zukunft möglicherweise verstärkt in den Bereichen Digitalisierung und Globalisierung zeigen könnten. Die Nachfrage nach innovativen technologischen Lösungen, insbesondere in der juristischen Recherche und Prozessoptimierung, könnte dabei weiter zunehmen. Ebenso dürfte das Interesse an internationaler Vernetzung und interdisziplinären Partnerschaften mit der Zeit weiterwachsen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, werden wir nicht nur unsere digitalen Tools und Plattformen weiterentwickeln, sondern auch Themen wie die Nachfolgeplanung in Kanzleien in den Mittelpunkt stellen. Kanzleien müssen sowohl in ihrer täglichen Arbeit exzellent aufgestellt sein als auch für kommende Generationen als Arbeitgeber und unternehmerische Investition attraktiv bleiben. Wir unterstützen unsere Mitglieder dabei, ihre Kanzleien langfristig zukunftsfähig aufzustellen – sei es durch die Förderung von Qualitätsmanagement, die Optimierung der Unternehmensstruktur oder die Entwicklung von Strategien für eine reibungslose Nachfolge. Auf diese Weise stärken wir nicht nur die heutige Wettbewerbsfähigkeit unserer Mitglieder, sondern auch ihre Position für die kommenden Jahre.

Klingenberg: Als neue Vorständin: Wie schaffen Sie es, die bestehende Struktur der DIRO zu bewahren und gleichzeitig neue Impulse zu setzen? Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Integration von Innovation und Tradition innerhalb des Netzwerks?

Pia Bollig: Als neue Vorständin liegt es in meiner Verantwortung, die bewährte Struktur der DIRO zu erhalten und gleichzeitig neue Impulse zu setzen. Dabei finde ich es wichtig, eine Balance zwischen den langjährigen Partnerschaften, die unser Netzwerk prägen, und der Einführung frischer Ideen zu wahren. Unsere Traditionen und Werte sind die Grundlage, aber genauso wichtig ist es, offen für Veränderungen zu bleiben und uns an die dynamischen Entwicklungen in der Welt anzupassen – eine Welt, die oft mit dem Akronym „VUCA“ versehen wird.

Die größte Herausforderung besteht darin, Innovationen so zu integrieren, dass alle Mitglieder davon profitieren und sich in der neuen Struktur weiterhin gut

aufgehoben fühlen. Dafür ist ein kontinuierlicher Dialog wichtig – wir müssen auf die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Mitglieder eingehen und sicherstellen, dass Veränderungen mit Bedacht umgesetzt werden.

Nicht zuletzt erfordert es von uns allen eine gewisse Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Die juristische Branche entwickelt sich schnell weiter, und als Netzwerk müssen wir ebenso agil bleiben, um auf neue Trends und Entwicklungen reagieren zu können. Diese Offenheit für Neues gepaart mit der Verlässlichkeit, die unser Netzwerk ausmacht, ist der Schlüssel, um auch in Zukunft erfolgreich zu bleiben.

Klingenberg: Sie haben zuvor von der „VUCA-Welt“ gesprochen. Was meinen Sie damit, und inwiefern beeinflusst diese VUCA-Welt Ihre strategischen Entscheidungen? Wie reagieren Sie auf Volatilität und Unsicherheit?



Pia Bollig: Die sogenannte „VUCA-Welt“ beschreibt eine Umgebung, die durch Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit gekennzeichnet ist – also eine Welt, die ständig im Wandel ist und in der nichts garantiert ist. Genau diese Rahmenbedingungen beeinflussen unsere strategischen Entscheidungen, da wir eine flexible und anpassungsfähige Herangehensweise brauchen. Es geht darum, schnell auf Veränderungen zu reagieren, aber dabei auch immer unsere langfristigen Ziele im Blick zu behalten.

Unsere Antwort auf diese Herausforderungen ist eine Mischung aus Agilität und Resilienz. Wir setzen auf Strategien, die es uns ermöglichen, schnell auf neue Entwicklungen zu reagieren und gleichzeitig nicht den Überblick über unsere langfristigen Visionen zu verlieren. Dabei ist es für uns besonders wichtig, Markttrends

und Entwicklungen kontinuierlich zu beobachten. So können wir proaktiv auf neue Herausforderungen eingehen und sicherstellen, dass unsere Mitglieder immer die Unterstützung bekommen, die sie brauchen.

Die „VUCA-Welt“ stellt uns also vor eine ständige Herausforderung, die wir nicht nur als Risiko, sondern auch als Chance begreifen. Ein zentraler Bestandteil unserer Strategie ist daher der regelmäßige Austausch und die Zusammenarbeit innerhalb unseres Netzwerks. Unsere Tagungen bieten beispielsweise nicht nur die Gelegenheit, Erfahrungen und Ideen zu teilen, sondern auch aktiv Lösungen für die Herausforderungen unserer Gegenwart zu entwickeln. Dieser Dialog stärkt die Fähigkeiten unserer Mitglieder und sorgt auch dafür, dass wir als Netzwerk gemeinsam resilienter werden. So können wir uns auch in Zeiten der Unsicherheit kontinuierlich weiterentwickeln und unseren Mitgliedern langfristig die bestmögliche Unterstützung bieten.

Klingenberg: Was hat Sie eigentlich dazu motiviert, Ihren Karrierefokus von der juristischen Praxis auf die Gestaltung eines Netzwerks zu verlagern? Und welche besonderen Erfahrungen haben Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung auf dem Weg in die strategische Unternehmensentwicklung gesammelt?

Pia Bollig: Meine Entscheidung, war vor allem von der Überzeugung getragen, dass ein starkes Netzwerk ein unschätzbarer Hebel für Innovation und Wachstum ist. Schon immer hat mich die Idee fasziniert, Wissen und Ressourcen zu bündeln und durch Zusammenarbeit Lösungen zu entwickeln, die über das Einzelne hinausgehen. In der juristischen Welt, die traditionell sehr individuell arbeitet, sah ich eine enorme Chance, durch Vernetzung echten Mehrwert zu schaffen – sowohl für Kanzleien als auch für die gesamte Branche. Es ist dieser Gedanke der gemeinsamen Weiterentwicklung, der mich heute motiviert und inspiriert.

Was meine berufliche Entwicklung angeht, so war sie alles andere als geradlinig, aber genau das hat mich letztlich dahin geführt, wo ich heute bin. Jede Station – sei es im Referendariat in der Rechtspflege und Justiz, meine Arbeit als Syndikusanwältin oder als Partnership- und Produktmanagerin – hat mir wertvolle Perspektiven auf die Herausforderungen und Bedürfnisse von Kanzleien und der Rechtsbranche im Allgemeinen gegeben. Besonders prägend war dabei meine Tätigkeit in der strategischen Planung einer Bundesbehörde, bei der ich viel über das Zusammenspiel von rechtlichen Anforderungen und unternehmerischen Zielen gelernt habe.

Ein weiterer zentraler Aspekt meines beruflichen Werdegangs war meine Zusammenarbeit mit verschiedenen Stakeholdern und Partnern, etwa in der juristischen Lehre und im Legal-Tech-Bereich. Diese Erfahrungen haben mir nicht nur geholfen, ein weit verzweigtes Netzwerk zu etablieren, sondern auch ein tiefes Verständnis für die Bedeutung von Kooperation und innovativen Lösungen zu entwickeln. Heute bin ich in meiner Rolle als Vorständin der DIRO besonders dankbar für all diese Erfahrungen, da sie mir ermöglichen, mit unseren Mitgliedskanzleien und Partnern auf Augenhöhe zu arbeiten und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln.

In all diesen Stationen habe ich eines gelernt: Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sind essenziell, um in einer sich ständig wandelnden Welt erfolgreich zu sein. Wir müssen bereit sein, neue Wege zu gehen, Risiken einzugehen und kontinuierlich zu lernen. Diese agile Denkweise ist es, die mich als Führungskraft prägt und die es mir erlaubt, strategisch zu handeln, ohne den Blick für die Veränderungen und Chancen der Zukunft zu verlieren.

Klingenberg: Möchten Sie unserer Leserschaft das Interview abschließend noch etwas mit auf deren Weg geben?

Pia Bollig: Abschließend möchte ich Ihrer Leserschaft mit auf den Weg geben: Erfolg in der juristischen Praxis entsteht heute nicht mehr allein durch fachliche Exzellenz. Entscheidend ist die Bereitschaft, neue Perspektiven einzunehmen, sich laufend weiterzuentwickeln und Verbindungen zu knüpfen. Wer offen bleibt, dazulernt und aktiv ein Netzwerk aufbaut, wird nicht nur Chancen erkennen, sondern sie auch ergreifen können.

Gerade für junge Juristinnen und Juristen ist es wichtig, früh den Austausch zu suchen – mit Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen, mit anderen Generationen, mit Menschen, die andere Wege eingeschlagen haben. Ein starkes Netzwerk eröffnet neue Blickwinkel und schafft Zugänge, die allein schwer erreichbar wären.

Mein Rat: Bauen Sie Ihre fachlichen Fähigkeiten aus, aber belassen Sie es nicht dabei. Wissen außerhalb des klassischen juristischen Bereichs, unternehmerisches Denken und ein wacher Blick für gesellschaftliche Entwicklungen werden zunehmend wichtiger. Wer beides verbindet – juristisches Können und den Mut, Neues zu denken –, wird seinen eigenen Weg erfolgreich gehen.



XUITS LUXURY
TAILORING

Wir kleiden
Persönlichkeiten.

Frankfurt, Köln,
München und Berlin
Termin: xuits.com/termin



Wir kleiden
Persönlichkeiten.

Frankfurt, Köln,
München und Berlin

XUITS
LUXURY TAILORING

4 KLEIDER MACHEN LEUTE – UND KARRIEREN

WIE IHRE KLEIDUNG ZU IHREM ERFOLG BEITRÄGT UND WARUM SIE KEINE ROTEN KRAWATTEN TRAGEN SOLLTEN.

Zum erfolgreichen Einstieg in die Karriere gehört auch die passende Kleidung – getreu dem Motto Kleider machen Leute.

Wie Sie die am besten organisieren, was Sie unbedingt brauchen und welche Fettnäpfchen Sie besser vermeiden, hat unsere Expertin für Sie aufgeschrieben.

„WENN ICH GUT GEKLEIDET BIN, FÜHLE ICH MICH SICHER“

Man hat einen wichtigen Termin, es geht um viel – und die drängende Frage schießt einem in den Kopf: Was ziehe ich bloß an? Gerade zu Beginn der Karriere gibt es oft noch Unsicherheiten: Es gilt, die Balance zu finden zwischen persönlichem Ausdruck und der Einhaltung der geübten Konventionen.

Diese Balance zu finden ist wichtig, denn: „**Nur wenn ich mich gut gekleidet fühle, fühle ich mich auch sicher**“, sagt Benjamin Pfab vom Frankfurter Maßschneider-Label XUITS.

Mit seiner jahrzehntelangen Erfahrung weiß er, wovon er spricht: „**Wir begleiten unsere Kunden und Kundinnen über Jahrzehnte. Sie vertrauen uns als ihrem Kleidungs-Dienstleister. Und sie sagen uns, dass sie sich im Job in ihrer gewählten Berufs-„Uniform“ einfach am wohlsten fühlen**“.

Uniform? Nun ja, der Look, mit denen man sich im Beruf wohl und sicher fühlt. Das Paradebeispiel dafür war Angela Merkel: der Anzug war stets der gleiche – nur in unterschiedlichen Farben.

Ein entscheidender Vorteil dieser Uniform ist: Hat man diesen eigenen Look erst einmal gefunden, muss man nie wieder morgens darüber nachdenken, was man anzieht. Gerade Juristen und Juristinnen haben am Anfang genug mit dem Berufsstart zu tun – gut, wenn die lästige Kleiderfrage ein für alle Mal erledigt ist und man sich auf das Wesentliche konzentrieren kann.

Was gilt es denn für angehende Juristinnen und Juristen zu beachten? Da sind, so sagt Pfab, die Möglichkeiten ein wenig begrenzt. Ein dunkelblauer Anzug für den Herrn ist Pflicht – und für die Frauen eigentlich auch. Spielen kann man mit Hemd- und Blusenfarben und mit Accessoires. Aber schon hier liegt der Teufel im Detail: Wähle ich etwa eine rote Krawatte oder ein orangefarbenes Halstuch, sende ich ein starkes Signal: Ich bin heute angriffslustig, selbstsicher – und werde nicht weichen, sagt Pfab. Entscheide ich mich für ein zartes Grün, werde ich hingegen als kompromissbereit und zugänglich wahrgenommen.

„AM KARRIEREBEGINN RATE ICH ZU EHER GÜNSTIGEN STOFFEN“

Welche Rolle spielt denn das Material des Anzugs? „Am Karrierebeginn rate ich zu eher günstigen Stoffen“, sagt der Experte. Warum? Nun, es müsse schon eine gute Qualität sein, etwa eine gute Schurwolle aus Italien, das sehe auch das Gegenüber. Allerdings dürfe man auch nicht sichtbar höherwertig gekleidet sein als der Vorgesetzte. Das gilt für Kollegen und Kolleginnen wie für Mandanten gleichermaßen. In erster Linie gehe es darum, Vertrauen zu wecken und die Signale des Anwalts zu vermitteln: Kompetenz, Genauigkeit, Vertrauenswürdigkeit.



Aber das tut doch auch ein Anzug von der Stange? Der Fachmann lächelt ein bisschen gequält. Er rät zum maßgeschneiderten Zwirn, aus mehreren Gründen: Anzüge von der Stange seien oft „Blender“: Die sähen beim ersten Tragen perfekt aus, seien innen aber sehr einfach verarbeitet. Nach ein paar Reinigungen verlieren die Sakkos dann die Form, schlimmstenfalls gibt es Blasen im Stoff. Maßanzüge seien meist hochwertiger verarbeitet und müssten entsprechend seltener ersetzt werden. Auf Dauer komme damit der Maßanzug günstiger als ein Modell von der Stange. Es gilt hier der altbekannte Spruch: Ich kann es mir nicht leisten, billig einzukaufen.

Bei XUITS beginnen die Anzüge bei 1.200 Euro, dafür gibt es auch schon einige Auswahl. Änderungen werden bei Bedarf drei Jahre lang gratis erledigt, Reparaturen sogar 10 Jahre.

Hinzu komme: Die Hosen verschleißten schneller als das Jackett, weil sie mehr beansprucht werden. Die Jacke wird nicht dauernd getragen, die Hose schon. Wer nun ein Maßmodell besitzt, kann eine neue Hose oder einen neuen Rock einfach nachbestellen. Oder natürlich auch einen weiteren Anzug – denn sind die Maße einmal genommen, ist der Einkauf mühelos.

„UNSER JOB IST ES, FÜR UNSERE KUNDEN GENAU DAS RICHTIGE FÜR JEDE LEBENSPHASE ZU FINDEN.“

Was außerdem für den Maßanzug spreche, sei das Signal an Qualität und Kompetenz, das man sendet: Ein geschneiderter Anzug signalisiere gerade nicht Angeberei und fällt auch nicht auf. Sondern drückt aus, dass sich sein Träger seiner Rolle und Verantwortung bewusst ist. Und dass man eben auch von der Kompetenz des Spezialisten profitiert: „*Unser Job ist es, für unsere Kunden genau das Richtige für jede Lebensphase zu finden.*“ Und das sei eben nicht immer gleich, sondern abhängig von Alter, Persönlichkeit, Position und Branche. Gerade jüngere Männer sollten aufpassen, das richtige Signal zu senden: „*Junge Männer stehen schnell unter dem Generalverdacht der Rebellion*“, meint er. Nicht jedem Seniorpartner gefalle das. Es gelte, eine andere unterschwellige Botschaft zu senden: „*Ich bin keine Gefahr für dich und will von Dir lernen*“, so Pfab. Im Idealfall vermittele man Kompetenz und Konformität, ohne die Individualität zu verlieren.

Was macht man denn am Abend, wenn es nach einem Tag im Büro zu einem Geschäftsessen oder einer Veranstaltung geht? Bleibt es da genauso formell? Zumindest die Frauen sind da klar im Vorteil: Sie dürfen die Büroschuhe gegen Lackpumps tauschen, mit auffälligen Accessoires wie großen Ketten oder bunten Schals spielen und sich etwas lockerer kleiden. Die Männer auch? Eher Nein, sagt der Experte: Männer sollten dem blauen oder weißen Hemd treubleiben, auch wenn es abends etwas zwangloser zugeht. Und im Zweifel overdressed: „*Ich war bis gerade eben im Büro und kam nicht zum Umziehen*“ ist eine Ausrede, die der Karriere eher nicht schadet. Außer natürlich wenn es sich um ein wichtiges Event mit Dresscode handelt: dann gehört die richtige Vorbereitung und Einhaltung des Dresscodes zum Respekt, den man dem Gastgeber und den anderen Gästen schuldet.

„DIE MENGE DER FETTNÄPFCHEN HAT SICH STARK ERHÖHT“

Nun haben sich die Kleidungs Vorschriften nach den Corona-Jahren ja ziemlich gelockert? „Ja, und damit hat sich die Menge der Fettnäpfchen stark erhöht“, sagt Pfab und warnt davor, sich im Dresscode-Dschungel zu verirren. Das Studentenoutfit sollte nicht mehr herausgeholt werden, sobald man im Job ist.

Vor allem Frauen würden immer noch mehr nach ihrem Äußeren beurteilt als Männer. Während man bei Männern auf das Gesagte achtet, achten Menschen bei einer Frau auch gerne mal zuerst auf die Frisur – oder eben auf die Kleidung. Und hier ist richtige Dosierung gefragt: Übertreibt man es mit Stil und Qualität, kann einer Frau auch das zum Nachteil gereichen.

Die ehemalige Außenministerin Annalena Baerbock kann ein Lied davon singen. Unvergessen sind die zahlreichen Kommentare im Netz, als sie mit vermeintlich gewagtem Schuhwerk (halbhohe lila Stiefeletten) einen internationalen Termin absolvierte. Darüber gehen Inhalte dann schon mal schnell verloren.

Gibt es denn einen Kardinalfehler, den man bei der Kleidungswahl machen kann? Nun, sagt Pfab, am schlimmsten sei wohl, sich zu spät damit zu beschäftigen. Es zu verdrängen, und dann in einer wichtigen Situation unter Zeitdruck zu geraten.

Denn, so sein Fazit: Nur wenn ich perfekt und für den Anlass passend gekleidet bin, strahle ich die Sicherheit aus, die ich brauche – und kann das erreichen, was ich will. Wenn man erst einmal die erste Hürde genommen habe – sich auf die intensive und persönliche Beratung einzulassen – beginnt eine spannende Reise. Denn die Wahl der Kleidung habe viel mit der persönlichen Außenwirkung zu tun. So wie man eben auch zum Sport gehe und auf seine Ernährung achte. Wenn man das nicht tut, so Pfab, sieht man das einfach.





DER **JURISTINNEN** MACHEN *KARRIERE!* Podcast

Sichtbarkeit als Expertin durch Personal Branding & Networking

Der Podcast von & mit **dr.anjaschäfer**

www.juristinnen-machen-karriere.de



5 STRATEGISCHES NETZWERKEN MIT ERFOLG! EINE SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNG FÜR NACHWUCHSJURIST:INNEN



von Rechtsanwältin Dr. Anja Schäfer, Expertin für Networking & Female Leadership in Kanzleien sowie Karriere-mentorin, die im Rahmen dessen exklusiv Juristinnen in puncto Personal

Branding, Netzwerkaufbau und Sichtbarkeit als Expertin sowie zur strategischen Ausrichtung bei beruflicher Neu- oder Umorientierung unterstützt.

Netzwerken ist eine entscheidende Komponente für den beruflichen Erfolg, besonders in der juristischen Welt. Während es für berufserfahrene Kolleg:innen leicht erscheinen mag, das nächste Karrierelevel durch gezieltes Networking zu erreichen, gilt für viele Berufseinsteiger:innen vor allem eines: **Aller Anfang ist schwer.**

Besonders zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn sehen viele Jurist:innen den Aufbau eines Netzwerks als zeitraubend oder zweitrangig an, oder fragen sich, ob und wie es ihnen die gewünschten Ergebnisse bringen wird.

Lesen Sie daher in diesem Beitrag, wie Sie fokussiert auf Ihr jeweiliges (Karriere-)Ziel Ihr Networking strategisch angehen, um als Nachwuchsjurist:in im besten Falle über Kontakte die passende Stelle – egal ob Referendariatsplatz, Praktikum oder erster Job – zu bekommen, und welche typischen Fehler Sie dabei besser vermeiden.

HÄUFIGE STOLPERFALLEN FÜR BERUFSEINSTEIGER:INNEN

Viele Nachwuchsjurist:innen gehen den Netzwerkaufbau oft zurückhaltend oder mit angezogener Handbremse an. Diese zögerliche Herangehensweise kann schnell ineffizient und frustrierend sein und bringt nicht den erhofften Karriere-Vorteil. Gerade in der juristischen Branche, wo Beziehungen und Empfehlungen entscheidend sein können, ist ein proaktives, auf ein Ziel fokussiertes und strategisch angegangenes Netzwerken ein wichtiger Schritt auf dem Karriereweg. Berufseinsteiger:innen machen beim Networking regelmäßig Fehler, die ihre Chancen auf wertvolle Kontakte verringern. Drei besonders verbreitete Fehler sind:

FEHLER NR. 1: SIE HABEN KEINEN FOKUS AUFS NETWORKING

Statt sich darauf zu konzentrieren, relevante Beziehungen zu knüpfen, geben viele Nachwuchsjurist:innen ihrem Perfektionsanspruch nach und verlieren sich im Aufbau und der Optimierung von Kompetenzen, Abschlüssen oder Praktika usw.

Sie denken, dass sie erst eine entsprechende Expertise (durch die jeweiligen Abschlüsse, eine Promotion oder später einen Fachanwaltstitel) ebenso wie zahlreiche praktische Erfahrungen vorweisen müssen, bevor sie Kontakte knüpfen und sich im Netzwerk – egal ob digital oder analog – präsentieren können. Perfekt ist bekanntlich zu spät. Es geht vielmehr darum, den Weg in die „Expert:innenliga“ dafür zu nutzen, immer wieder neue Kontakte zu knüpfen und bestehende zu vertiefen.

FEHLER 2: SIE VERSCHWENDEN IHRE ZEIT

Viel Zeit wird ins Networking verschwendet, wenn Sie sich vorab keine Gedanken darüber machen, was Sie mit dem Netzwerken und damit durch Ihre Kontakte erreichen wollen. Wenn Sie ins Networking starten, ohne sich Gedanken über mögliche Ziele und gewünschte Ergebnisse zu machen, wird Ihr Zeiteinsatz in Netzwerkveranstaltungen oder auch soziale Netzwerke wie bspw. LinkedIn Ihnen nicht die geplanten Ergebnisse und relevanten Kontakte einbringen.

FEHLER 3: SIE HABEN KEINE STRATEGIE

Ohne eine klare Strategie zur Umsetzung Ihrer jeweiligen (Karriere-)Ziele wird Networking schnell ineffektiv. Denken Sie daher nicht nur über mögliche Ziele nach, die Sie mit bzw. durch Networking erreichen wollen, sondern auch darüber, wie Sie diese Schritt für Schritt angehen. Denn dann können Sie proaktiv gezielt die entsprechenden Kontakte knüpfen oder vertiefen, statt darauf zu warten, dass andere auf Sie zukommen.

IN 7 SCHRITTEN ZUM NETWORKING-ERFOLG

Um erfolgreich zu netzwerken, ist es entscheidend, eine klare Strategie zu entwickeln und sich nicht auf die falschen Dinge zu konzentrieren. Statt sich nur auf die Leistung zu fokussieren, sollten Sie fortlaufend an der Positionierung Ihrer sich stetig entwickelnden Expertise arbeiten.

Das kontinuierliche Einbringen Ihrer Kompetenzen, Ihres Wissens, Ihrer persönlichen Stärken und praktischen Erfahrungen in Ihr Netzwerk sollte nicht als ein zusätzlicher Aufwand oder lästiges Muss verstanden werden, sondern Ihnen mit der Zeit immer mehr in „Fleisch und Blut“ übergehen. Denn nur dann wird Ihnen immer häufiger über Ihre Kontakte Ihr guter Ruf vorausseilen.

Nicht umsonst lautet die wichtigste Regel beim Networking: „Erst geben und dann nehmen“. Wenn Sie diese verinnerlichen, werden Sie im Laufe der Zeit wie viele andere auch sagen können:

„Ohne mein Netzwerk wäre nichts von dem, was ich heute tue oder wie ich als Expert:in und Persönlichkeit wahrgenommen werde, möglich geworden.“

Der folgende, in der Grafik dargestellte und in den weiteren Abschnitten erläuterte, siebenstufige Ansatz unterstützt Sie dabei, gemeinsam mit den Menschen aus Ihrem Netzwerk Ihr nächstes Karriereziel schneller anzugehen und mit Erfolg zu erreichen. Denn wie heißt es so schön: Netzwerken Sie nicht irgendwie, sondern (egal ob intern oder extern, digital oder analog) mit Strategie!

SCHRITT 1: WELCHES ZIEL WOLLEN SIE MIT BZW. DURCH NETWORKING ERREICHEN?

Bevor Sie mit dem Netzwerken beginnen, sollten Sie sich Ihre Ziele setzen, die Sie mit bzw. durch Ihr Netzwerk erreichen wollen. Überlegen Sie sich daher im besten Fall zuerst, was Sie erreichen wollen.

DIE JURIST:INNEN MACHEN KARRIERE! Erfolgsstrategie Networking



Wollen Sie sich beruflich verändern oder praktische Erfahrungen sammeln? Was ist Ihr nächster beruflicher Schritt, bei dem Sie sich von anderen unterstützen lassen wollen? Mit wem wollen Sie sich austauschen? Mit wem sollten Sie sich demzufolge erstmalig ver-

ZIELE SETZEN MIT DER SMART-METHODE



www.anja-schaefer.eu

knüpfen oder erneut verabreden?

TIPP: FORMULIEREN SIE IHRE NETWORKING-ZIELE NACH DER SMART-METHODE

SMART ist eine Abkürzung, die Sie dabei unterstützt, klar definierte, überprüfbare, motivierende und erreichbare Ziele zu setzen und diese auch in einem bestimmten Zeitrahmen anzugehen:

- **Spezifisch:** Stellen Sie sicher, dass Sie Ihr jeweiliges Vorhaben nicht nur vage, sondern so konkret wie möglich formulieren.
- **Messbar:** Machen Sie Ihre Ziele objektiv messbar und damit bezifferbar. Dies hilft Ihnen, zu einem späteren Zeitpunkt den Erfolg (oder Misserfolg) entsprechend zu bewerten.
- **Attraktiv:** Ihre Ziele sollten machbar sein und gleichzeitig motivieren. Sorgen Sie also dafür, dass Ihr Vorhaben ehrgeizig und damit attraktiv, aber zugleich auch noch erreichbar ist.
- **Realistisch:** Es sollte eine reelle Chance bestehen, das einzelne Ziel auch zu erreichen. Vermeiden Sie daher realitätsferne Ziele.
- **Terminiert:** Terminieren Sie Ihre Ziele, indem Sie für jedes Vorhaben einen festen Zeitrahmen bestimmen.

SCHRITT 2: POSITIONIEREN SIE SICH MIT IHRER EXPERTISE, IHREN PRAKTISCHEN ERFAHRUNGEN UND ALS PERSÖNLICHKEIT

Sie haben Ihr Networking-Ziel definiert? Dann ist jetzt der Zeitpunkt, sich bewusst zu machen, wer Sie sind und wofür Sie stehen (wollen).

Wie und zu welchen (nicht nur rechtlichen) Themen wollen Sie von anderen zunächst wahrgenommen und später auch weiterempfohlen werden? Was zeichnet Sie als Persönlichkeit aus?

Je spezifischer Sie [Ihr Wissen, Ihre Praxiserfahrung sowie individuellen Qualitäten gegenüber anderen positionieren](#), umso klarer wird das Bild Ihrer [Personal Brand](#), welches andere von Ihnen bekommen (sollen).

SCHRITT 3: WEN WOLLEN SIE ANSPRECHEN UND WAS KÖNNEN SIE DIESEN PERSONEN BIETEN?

Überlegen Sie sich, wen Sie ansprechen wollen und welchen Mehrwert Sie diesen (mitunter auch nur potenziellen) Kontakten bieten können.

Für Nachwuchsjurist:innen lässt sich diese Frage nicht so leicht beantworten. Schließlich stehen Sie erst am Anfang Ihrer Karriere und verfügen gefühlt noch nicht über die entsprechende Expertise oder interessanten Kontakte.

Doch darum geht es nicht allein. Wichtig ist vielmehr, dass Sie sich darüber klar werden, mit welchen Fähigkeiten, persönlichen Stärken, praktischen Erfahrungen, konkreten Wissen oder auch zeitlichen Engagement Sie die betreffenden Personen oder Personengruppen unterstützen wollen.

SCHRITT 4: SCHREIBEN SIE SICH EINEN MENTALEN EINKAUFSZETTEL

Erst wenn Sie wissen, was Sie anderen Gutes tun können, sollten Sie darüber nachdenken, wie und womit Ihnen Ihr Netzwerk oder auch einzelne Kontakte helfen können.

Welche Kontaktpunkte, Weiterempfehlungen oder auch Fähigkeiten bzw. konkreten Dienstleistungen usw. benötigen Sie aktuell, um Ihr in Schritt 1 definiertes Ziel mit Ihrem bzw. durch Ihr Netzwerk zu erreichen.

SCHRITT 5: MACHEN SIE EINE BE-STANDSAUFNAHME IHRER KONTAKTE

Absolut entscheidend für Ihren beruflichen und persönlichen Erfolg sind – neben einer klaren Positionierung als Expert:in und proaktivem Selbstmarketing – strategisches Networking mit den richtigen Kontakten.

Dafür müssen Sie wissen, was Sie zu bieten haben und womit andere Sie unterstützen können.

Zunächst sollten Sie Ihr bereits bestehendes Netzwerk analysieren und feststellen, welchen bereits vorhandenen Kontakten Sie etwas anbieten können oder wer von denen Ihnen bei Ihren Herausforderungen weiterhelfen kann. Wenn Sie wissen, wen Sie bereits im Netzwerk haben, können Sie leichter formulieren, welche Personen oder Kompetenzen Ihnen noch fehlen.

SCHRITT 6: BAUEN SIE BEREITS BESTEHENDE KONTAKTE WEITER AUS UND KNÜPFEN SIE NEUE

Nutzen Sie verschiedene Wege zum Aufbau bzw. Ausbau Ihres Netzwerks. Fokussieren Sie sich zunächst auf sog. warme Kontakte, d. h. Menschen, mit denen Sie bereits digital oder analog verbunden sind. Sprechen Sie diese mit Fokus auf Ihr Ziel proaktiv erneut an.

Haben Sie bei der Vertiefung immer wieder die oben angesprochene goldene Networking-Regel vom „Geben“ im Blick. Überlegen Sie daher zuerst, wie Sie andere unterstützen können, bevor Sie selbst nach deren Support fragen.

Nutzen Sie bereits bestehende Kontakte als Türöffner:innen. Bitten Sie diese, Ihnen Zutritt zu ihrem Netzwerk zu ermöglichen, indem diese Ihnen einzelne Kontakte weiterempfehlen, Sie auf Netzwerkveranstaltungen mitnehmen und ausgewählten Personen vorstellen oder Sie in ihrem Kreis weiterempfehlen.

Sofern Sie nicht oder auch nicht schnell genug über Ihr Netzwerk weiterkommen, werden Sie selbst aktiv. Sprechen Sie die Personen auf Networking-Veranstaltungen, Fachkongressen, Seminaren oder auch über eine Vernetzungsanfrage auf LinkedIn mit dem Ziel des Erstkontakts an, die Ihnen für die Umsetzung Ihrer Ziele noch fehlen. Machen Sie sich eines bewusst: Um langfristig Qualität sowie Quantität in Ihr Netzwerk zu bringen, sollten Sie wöchentlich fünf neue Kontakte knüpfen und einen bestehenden vertiefen.

SCHRITT 7: ENTWICKELN SIE NETWORKING-ROUTINEN

Networking ist ein Marathon, kein Sprint. Es erfordert Kontinuität und Engagement. Bleiben Sie aktiv dran und finden Sie für sich Routinen, um regelmäßig am Auf- und Ausbau Ihres Netzwerks zu arbeiten.

Die Minimalformel für strategisches Netzwerken lautet: täglich eine halbe Stunde für virtuelles Networking via LinkedIn (bzw. anderer Plattformen), ein Telefonat oder auch ein kurzes Gespräch unter Kolleg:innen auf dem Flur bzw. im Nachgang eines Online-Meetings sowie einmal pro Woche einen längeren persönlichen Austausch beim gemeinsamen Mittagessen, digitalen Kaffee oder durch den gemeinsamen Besuch von Events.

SIE WOLLEN DIREKT INS TUN KOMMEN?

Nehmen Sie daher Ihren Kalender direkt zur Hand. Reservieren Sie sich mindestens für die nächsten 4 Wochen das eben genannte Zeitfenster von 30 Minuten pro Tag fürs Networking. Machen Sie darüber hinaus für jede Woche mindestens ein längeres, persönliches Treffen mit ausgewählten bereits bestehenden Kontakten aus, indem Sie sich mit dieser Person bspw. zum gemeinsamen Lunch verabreden. Denn Kontakte schaden bekanntlich nur der Person, die keine oder nicht die richtigen hat.

ÜBER DIE AUTORIN:

Die Anwältin Dr. Anja Schäfer ist Expertin für Networking & Female Leadership in Kanzleien und Host vom „Juristinnen machen Karriere!“- Podcast. Als Karriere-mentorin unterstützt sie exklusiv Jurist:innen in puncto Personal Branding, Netzwerkaufbau und Sichtbarkeit als Expert:in sowie zur strategischen Ausrichtung bei beruflicher Neu- oder Umorientierung. Über diese Themen spricht sie in ihrem „Juristinnen machen Karriere!“- Podcast sowie bei den von ihr veranstalteten Networking-Formaten, die sie deutschlandweit vor Ort sowie regelmäßig auch digital anbietet.

i JURCASE INFORMIERT:

Du möchtest mehr zu den Themen Networking und Personal Branding erfahren? Viele weitere Beiträge von Rechtsanwältin Dr. Anja Schäfer findest du [HIER](#).

Meisterleistung fällt nicht vom Himmel. Und nicht in den Schoß.

Talent, Energie und Biss hast du im Studium und beim Examen bereits bewiesen. Jetzt kannst du sie praktisch entfalten. In einer Kultur der kollaborativen Exzellenz, die umso heller strahlt, je mehr der oder die Einzelne im Team brilliert. Wenn du persönlich und substanziell beitragen willst und kannst, bist du von Anfang an mit dabei, direkt im Mandat, unmittelbar an der Mandantschaft und auch bei Multimilliarden-Mergern.

Joint Impact. Individual Growth.

[noerr.com](https://www.noerr.com)



#KARRIERESTART

INTERVIEW MIT MARCO KLOCK, MITGRÜNDER VON RIGHTMART, ÜBER LEGAL TECH IM VERBRAUCHERRECHT UND IN MASSENVERFAHREN



6 INTERVIEW MIT MARCO KLOCK, MITGRÜNDER DER LEGAL TECH-KANZLEI RIGHTMART, ÜBER LEGAL TECH IM VERBRAUCHERRECHT UND IN MASSENVERFAHREN

Wie verändert Legal Tech den Anwaltsberuf? Welche Kompetenzen sind im digitalen Rechtsmarkt wirklich gefragt? Und wie gelingt der Einstieg in eine Kanzlei, die Technologie und juristische Arbeit neu denkt? Im Interview stellt sich Marco Klock, Mitgründer der Legal Tech-Kanzlei rightmart, den Fragen unseres Redaktionsleiters, Rechtsassessor Sebastian M. Klingenberg. Mit Einblicken in die Praxis von Massenverfahren, den Einsatz von Künstlicher Intelligenz und die Vision eines gerechteren Zugangs zum Recht liefert er wertvolle Impulse – besonders für junge Juristinnen und Juristen, die sich am Beginn ihres beruflichen Weges orientieren.

Ein Gespräch über digitale Kompetenzen, neue Berufsbilder – und die Frage, warum es heute mehr denn je auch auf unternehmerisches Denken in der Juristerei ankommt.

rightmart.

KURZVORSTELLUNG VON MARCO KLOCK

Marco Klock, 37, lebt in Bremen und ist CEO sowie Mitgründer der rightmart Group.

Ihn faszinieren Unternehmen – nicht nur als wirtschaftliche Konstrukte, sondern als Orte für Wirkung und Verantwortung. Er liest leidenschaftlich gern, insbesondere zu den Themen Unternehmertum, Strategie, Finanzen, Geschichte, Philosophie und Politik.

Bevor er rightmart gründete, war Marco mehrere Jahre professioneller Pokerspieler – eine Erfahrung, die seine analytische Denkweise und sein Verständnis für Strategie und Risiko bis heute prägt.

Neben seiner Arbeit im Legal Tech-Bereich ist er auch anderweitig unternehmerisch aktiv: Gemeinsam mit u. a. dem Fußballprofi Amos Pieper hat er kürzlich ein Fitnessstudio in Bremen eröffnet.

KURZVORSTELLUNG VON RIGHTMART

rightmart ist Deutschlands größte Legal Tech-Gruppe für Verbraucherrecht. Unter dem Dach der rightmart Group agieren neben der rightmart GmbH zahlreiche Partnerkanzleien, die als rightmart Rechtsanwaltsgesellschaften firmieren. Diese Kanzleien und ihre Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte beraten und vertreten jährlich über eine Million Verbraucher:innen – gegenüber Behörden, Unternehmen und Einzelpersonen, in nahezu allen relevanten Bereichen des Verbraucherrechts.

Die rightmart GmbH übernimmt zentrale Aufgaben innerhalb der Gruppe: Sie verantwortet die Vermarktung der Dienstleistungen, entwickelt die Legal Tech-Plattform und stellt die technische wie organisatorische Infrastruktur für die Partnerkanzleien bereit. Ziel ist es, Rechtsdurchsetzung radikal zugänglicher, digitaler und fairer zu gestalten – online, skalierbar und auf Augenhöhe.

Mit über 600 Mitarbeitenden, darunter rund 60 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, ist die rightmart Group nicht nur das führende Legal Tech-Unternehmen im deutschen Rechtsmarkt, sondern auch die Plattform für eine der größten Verbraucherrechtskanzleien Deutschlands. Neben der Hauptmarke rightmart betreibt die Gruppe weitere spezialisierte Brands in unterschiedlichen Rechtsgebieten.

Die Standorte der Gruppe verteilen sich auf Bremen (Hauptsitz), Berlin, Cottbus und Verden.

Das Leistungsangebot deckt das gesamte Spektrum des Verbraucherrechts ab – darunter Arbeitsrecht, Mietrecht, Sozialrecht, Verkehrsrecht, Ausländerrecht und Reiserecht. Über 40 spezialisierte Online-Plattformen und Marken bündeln diese Angebote digital. Monatlich verzeichnen die Webpräsenzen der Gruppe über 6 Millionen Besucher:innen.

Die Mission der rightmart Group: Ein Rechtsmarkt, der gerecht ist – und allen zugänglich.

INTERVIEW

Klingenberg: Sehr geehrter Herr Klock, vielen Dank zunächst dass Sie sich die Zeit für dieses Interview nehmen. Als Mitgründer von rightmart, einer innovativen LegalTech-Kanzlei, die sich besonders auf den Einsatz moderner Technologien im Verbraucherrecht und in Massenverfahren spezialisiert hat, verfügen Sie über eine fundierte Expertise, die insbesondere für junge Juristinnen und Juristen – wie unsere Leserschaft – von großem Interesse ist.

Zum Einstieg des Interviews möchte ich Sie bitten, zunächst den Begriff LegalTech erläutern. Was genau verstehen Sie unter einer „LegalTech-Kanzlei“ und worin sehen Sie die wesentlichen Unterschiede zu traditionellen Rechtsdienstleistungen?

Marco Klock: Für uns steht Legal Tech für mehr als nur Software im Rechtsbereich. Es geht um die Idee, Rechtsdienstleistungen so zu gestalten, dass sie für möglichst viele Menschen zugänglich, effizient und fair

sind.

Technologie hilft uns dabei: Sie macht Abläufe schneller, reduziert Kosten und ermöglicht neue Modelle – etwa die Prozesskostenfinanzierung, bei der Mandantinnen und Mandanten nur im Erfolgsfall zahlen.

Aber Legal Tech ist nicht nur ein Werkzeugkasten – es ist ein Mindset. Wer Legal Tech lebt, stellt klassische Strukturen infrage und denkt Recht radikal neu: digital, nutzerzentriert, skalierbar. Und genau das braucht der Markt – nicht zuletzt, weil das bestehende System oft zu komplex und zu teuer ist, um wirklich alle zu erreichen.

LegalTech-Kanzleien wie rightmart verbinden juristische Exzellenz mit Technologie, um Verbraucherinnen und Verbrauchern den Zugang zum Recht zu erleichtern – ohne Schranken, ohne Vorbehalte.

Klingenberg: Wie können LegalTech-Lösungen die Effizienz und Qualität in der anwaltlichen Praxis verbessern, insbesondere in komplexen Verbraucherrechtsfällen und Massenverfahren? Können Sie uns konkrete Beispiele nennen, wie rightmart Legal Tech einsetzt, um diese Ziele zu erreichen?

Marco Klock: Auch Komplexität hat in der Regel eine kritische Masse: Wenn beispielsweise 50.000-mal ein gleich gelagertes Verfahren durchlaufen wird, entstehen Muster, Entscheidungsbäume und valide Datengrundlagen. Das führt auf zwei Ebenen zu Verbesserungen: Einerseits steigt die Qualität einzelner Arbeitsschritte – etwa beim Inhalt eines Schriftsatzes. Andererseits können viele dieser Schritte deutlich schneller erledigt werden – beispielsweise, weil unser System auf Basis der vorhandenen Datenstruktur den passenden Schriftsatz bereits vorschlägt.

Mit mehr als 100.000 Mandantinnen und Mandanten pro Jahr haben wir eine ausreichend große Datenbasis, um diese Effekte flächendeckend zu nutzen.

Wir arbeiten auf unserer eigenen Plattform – dem rightmart LegalOS. Hier bündeln wir alles, was eine moderne Rechtsdurchsetzung möglich macht: strukturierte Datenerfassung, Prozessautomatisierung und zunehmend auch KI-gestützte Unterstützung.

Ich bin überzeugt, dass wir heute bereits rund 50% effizienter arbeiten als herkömmliche Kanzleien – ohne dabei Abstriche bei der Qualität zu machen. Im Gegenteil: Legal Tech erlaubt es uns, uns auf das Wesentliche zu konzentrieren – die Interessen von Verbraucherinnen und Verbrauchern durchzusetzen.

Klingenberg: Welche Rolle spielt künstliche Intelligenz bei der Analyse von Verbraucherdaten und bei der Erstellung rechtlicher Gutachten? Welche Herausforderungen sehen Sie beim Einsatz von KI im Verbraucherrecht?

Marco Klock: Die Rolle von KI beginnt bei uns deutlich früher als bei klassischen rechtlichen Analysen: Pro Monat erreichen uns rund 50.000 Anfragen im Kundenservice – häufig mit der Frage: „Wie ist der Stand meiner Akte?“

Hier kommt bei rightmart unsere „TicketAI“ zum Einsatz. Dieses System kann den Inhalt einer Akte direkt erfassen und automatisch eine passende Auskunft geben. Das entlastet unsere Juristinnen und Juristen deutlich, denn ihnen bleibt dadurch mehr Zeit für das Wesentliche – etwa die individuelle Erstellung von Schriftsätzen im Verfahren.

Der nächste Entwicklungsschritt liegt in der Qualifizierung von Entscheidungen. Schon heute schlägt unser LegalOS auf Basis strukturierter Akten-Daten automatisiert Schriftsätze vor. Künftig kann dieser Prozess mithilfe großer Sprachmodelle (LLMs) weiter verbessert werden: Indem zusätzlich kontextuelle Informationen einbezogen werden – etwa zu bisherigen Entscheidungen, rechtlichen Rahmenbedingungen oder individuellen Besonderheiten eines Falls.

Die Entscheidungen werden dadurch nicht mehr eindimensional entlang eines vorgegebenen Prozesses getroffen, sondern multidimensional – mit juristischem, persönlichem und strategischem Kontext.

Die Herausforderung dabei: Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Verantwortung dürfen nicht verloren gehen. KI kann unterstützen, aber nicht ersetzen. Gerade im Verbraucherrecht braucht es verlässliche Strukturen und das Vertrauen, dass Entscheidungen nicht nur technisch korrekt, sondern auch menschlich nachvollziehbar sind.

Klingenberg: Wie gewährleisten Sie, dass Legal Tech-Lösungen stets den Anforderungen an Qualität, Rechtsstaatlichkeit und Datenschutz genügen, insbesondere in sensiblen Verbraucherstreitigkeiten? Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um die Datensicherheit Ihrer Mandantinnen und Mandanten zu gewährleisten?

Marco Klock: Bei rightmart hat Datensicherheit oberste Priorität – nicht nur technisch, sondern auch kulturell. Mehr als 25 Mitarbeitende kümmern sich bei uns aus-

schließlich um Softwareentwicklung, IT-Sicherheit und Datenschutz.

Das beginnt bei der Auswahl der richtigen Serverarchitektur und reicht über fein abgestuftes Rechtemanagement bis hin zu mehrstufigen Zugangskontrollen. Alle Systeme werden mit mehrfacher Redundanz betrieben und kontinuierlich auf Sicherheitsrisiken überprüft.

Gerade im Verbraucherrecht verarbeiten wir sensible Daten – das verlangt höchste Standards, sowohl technisch als auch organisatorisch. Diese Verantwortung



nehmen wir sehr ernst.

Die Herausforderungen sind da, aber sie sind lösbar. Wichtig ist, dass man Datenschutz und Sicherheit nicht als Bremsen, sondern als Grundvoraussetzungen für digitale Rechtsdurchsetzung versteht.

Klingenberg: Wie gelingt es Ihnen, skalierbare Legal-Tech-Lösungen mit einer hochwertigen, individuellen Betreuung Ihrer Mandantinnen und Mandanten zu verbinden? Wo sehen Sie die Grenzen der Automatisierung in der Rechtsberatung?

Marco Klock: Auch bei uns wird jede Mandantin und jeder Mandant persönlich betreut. Wir haben unser Markenversprechen gerade noch einmal geschärft und führen aktuell ein neues Betreuungskonzept ein: Jede Akte erhält ein eigenes Fallteam mit festen Ansprechpersonen, die die juristische Verantwortung übernehmen. Das sorgt nicht nur für Kontinuität, sondern schafft auch Vertrauen – besonders in sensiblen oder komplexeren Verfahren. Denn am Ende ist Rechtsberatung immer auch Beziehungsarbeit.

Automatisierung und KI spielen dabei eine wichtige Rolle – aber eben als Unterstützung. Sie helfen unseren Juristinnen und Juristen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren: den direkten Kontakt mit den Mandan-

tinnen und Mandanten, das inhaltlich komplexe Denken, das taktische Argumentieren.

Die Grenzen der Automatisierung liegen dort, wo menschliches Urteilsvermögen, Empathie oder kreative juristische Strategie gefragt sind. Und genau deshalb braucht es beides: Technologie und Fachleute.

Klingenberg: Inwiefern trägt LegalTech zur Verbesserung der Chancengleichheit für Verbraucherinnen und Verbraucher bei?

Marco Klock: Verbraucherinnen und Verbraucher schauen im Kern auf eine entscheidende Frage: Kann ich mir das leisten?

Genau hier setzt Legal Tech an. Durch Automatisierung, datenbasierte Prozesse und neue Geschäftsmodelle – etwa die Prozesskostenfinanzierung – sinken die Kosten für Rechtsdienstleistungen spürbar. Der Zugang zum Recht wird dadurch breiter und fairer.

Legal Tech sorgt aber nicht nur für niedrigere Hürden, sondern auch für mehr Durchsetzungskraft. Unternehmen wie rightmart verfügen heute über die Ressourcen und die digitale Infrastruktur, um es in großen Verfahren mit ebenso großen Kanzleien auf der Gegenseite aufzunehmen. Das war früher kaum denkbar.

Ein konkretes Beispiel: Im Bereich der Rückforderung von Sportwettenverlusten – gestützt auf aktuelle BGH-Rechtsprechung – geht es oft um hohe Streitwerte und entsprechend teure Verfahren. Noch vor wenigen Jahren hätte kaum jemand diesen Rechtsweg eingeschlagen. Heute übernehmen Legal Techs gemeinsam mit spezialisierten Kanzleien und Prozesskostenfinanzierern diese Fälle – und sorgen so dafür, dass Verbraucherinnen und Verbraucher ihre Rechte tatsächlich durchsetzen können. Legal Tech schafft also nicht nur Zugang, sondern echte Augenhöhe.

Klingenberg: Wie verändert LegalTech das anwaltliche Berufsbild? Welche Kompetenzen werden für Juristinnen und Juristen in Zukunft wichtiger?

Marco Klock: Legal Tech und KI sind disruptiv im Rechtsmarkt. Statt ausschließlich juristischem Feinschliff geht es zunehmend um analytisches, datengetriebenes Denken, das Verstehen komplexer Strukturen und ein solides Verständnis von Geschäftsmodellen und wirtschaftlichen Zusammenhängen.

Das eröffnet enorme Chancen für alle, die Lust haben, sich progressiv mit Rechtsdienstleistungen auseinanderzusetzen – interdisziplinär, technologieoffen und nutzerzentriert.

Natürlich wird es in der Summe weniger Platz für klassische forensische Tüftlerinnen und Tüftler geben, die sich ausschließlich in Details vertiefen. Aber: Wer juristische Exzellenz mit neuen Kompetenzen wie Prozessverständnis, strategischem Denken und digitalen Tools verbindet, wird in Zukunft richtig erfolgreich sein.

Legal Tech ersetzt nicht den juristischen Kern – aber es verschiebt die Gewichte. Und wer das versteht, hat die besten Karten.

Klingenberg: Welche Entwicklungen im Bereich Legal-Tech erwarten Sie in den nächsten fünf Jahren und bereitet sich rightmart auf diese Entwicklungen vor? Welche Chancen und Risiken sehen Sie in der weiteren Entwicklung von Legal Tech im Verbraucherrecht und in Massenverfahren?

Marco Klock: Das zentrale Thema der nächsten Jahre wird ganz klar die Künstliche Intelligenz sein. Der Einsatz von KI wird dazu führen, dass Rechtsdienstleistungen deutlich günstiger „produziert“ werden können – mit positiven Effekten auf Effizienz und Kostenstruktur.

Ob diese Vorteile dann auch direkt bei den Verbraucherinnen und Verbrauchern ankommen, ist nicht nur eine technologische, sondern auch eine regulatorische Frage. Realistisch betrachtet sollte der Zugang zum Recht künftig genauso selbstverständlich sein wie eine Auslandsrankenversicherung – etwa als Bestandteil einer Kreditkarte oder eines digitalen Servicepakets.

Die größte Chance liegt darin, den Rechtsmarkt gerechter, breiter und effizienter zu gestalten. Das größte Risiko: Dass wir in Deutschland den Anschluss verpassen und internationale Plattformen künftig die Rechtsdurchsetzung für Verbraucherinnen und Verbraucher dominieren. Als Rechtsstaat sollten wir ein Interesse daran haben, dass Legal Tech auch bei uns innovativ, verantwortungsvoll und wettbewerbsfähig bleibt.

Rightmart bereitet sich aktiv auf diese Entwicklungen vor – durch eigene Technologie, starke Partnerkanzleien und eine konsequent nutzerzentrierte Perspektive.

Klingenberg: Möchten Sie unserer Leserschaft das Interview abschließend noch etwas mit auf deren Weg geben?

Marco Klock: Bewerbt euch gerne bei uns und schaut mal rein, in das größte Legal Techs Deutschlands.



**„Wir sind in Bewegung,
und das über Grenzen hinweg.“**

Als integrierte internationale Wirtschaftskanzlei in einer multidisziplinär aufgestellten Prüfungs- und Beratungsgesellschaft sind wir führend in mehr als 100 Ländern. Werde Teil unseres dynamischen Teams im Rechtsreferendariat für deine Anwalts- und Wahlstation oder im Rahmen einer Werkstudententätigkeit.

Komm dazu



**forv/s
mazars**

#KARRIERESTART



RECHTSANWALT DR. LENNART BRÜGGEMANN GLÜCKSSPIELRECHT & ESPORTS: RELEVANZ IM EXAMEN, AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN, REFERENDARIAT UND MEHR

7 PRAKTIKER:INNEN STELLEN VOR: GLÜCKSSPIELRECHT & ESPORTS

IM INTERVIEW MIT RECHTSAN- WALT DR. LENNART BRÜGGE- MANN VON HLB SCHUMACHER HALLERMANN ÜBER DIE RELE- VANZ IM EXAMEN, AUSBIL- DUNGSMÖGLICHKEITEN, REFE- RENDARIAT UND MEHR

Dieses Interview mit *Dr. Lennart Brüggemann*, Rechtsanwalt und seit 2024 Partner bei *HLB Schumacher Hallermann GmbH* in Münster, wurde bereits im Februar 2021 geführt und nunmehr aufgrund verschiedener Entwicklungen für dich von Herrn Dr. Brüggemann aktualisiert. Er ist Experte für die Bereiche Glücksspielrecht und eSports. In diesem Interview stellt er diese Fachbereiche deshalb näher vor.

Es geht darum, worauf es bei den jeweiligen Rechtsgebieten genau ankommt und mit welchen Skills man sich einen Vorteil verschafft. Erfahre beispielsweise auch, mit welchen konkreten Anliegen Mandantinnen und Mandanten im Zusammenhang mit diesen beiden Rechtsgebieten haben. Unser Redaktionsleiter, Rechtssassessor Sebastian M. Klingenberg, hat sich für dich auch nach potenziellen Examensthemen erkundigt und inwiefern ein Karriereeinstieg bei HLB Schumacher Hallermann GmbH möglich ist, sei es als studentische

Hilfskraft, im Rahmen einer wissenschaftlichen Mitarbeit oder auch als Rechtsreferendar:in bzw. Berufseinsteiger:in. Dieses spannende und interessante Interview solltest du deshalb keineswegs verpassen!

ZUR PERSON

Rechtsanwalt Dr. Lennart Brüggemann absolvierte sein Studium an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Während und nach seinem Studium war er an verschiedenen Lehrstühlen der WWU Münster beschäftigt. Neben dem Studium arbeitete er als studentische Hilfskraft am Institut für Steuerrecht. Nach seinem Studium war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für deutsches und europäisches Öffentliches Recht tätig. In den Jahren von 2012 bis 2015 arbeitete Herr Dr. Brüggemann sodann als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Öffentliches Recht und Politik. Dann promovierte er zu dem Thema „Die Besteuerung von Sportwetten im Rennwett- und Lotteriegesezt“ an der WWU Münster unter seinem Betreuer: Prof. Dr. Dieter Birk.

2014 bis 2016 vollführte er seinen juristischen Vorbereitungsdienst am Landgericht Münster, mit Stationen beim Finanzamt für Steuerstrafsachen und Steuerfahndung Münster, bei der Kanzlei Flick Gocke Schaumburg in Bonn sowie beim Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen.

Seit Oktober 2016 ist Herr Dr. Brüggemann Volljurist. Er arbeitete knapp zwei Jahre als Staatsanwalt bzw. Richter auf Probe bei der Staatsanwaltschaft Dortmund und erhält kurz darauf seine Zulassung als Rechtsanwalt.

Seit Februar 2019 ist Herr Dr. Brüggemann bei der HLB Schumacher Hallermann GmbH in Münster, mit den anwaltlichen Beratungsschwerpunkten im Glücksspielrecht, Glücksspielsteuerrecht, eSport-Recht und Wirtschaftsverwaltungsrecht, tätig. Zum Januar 2024 wurde er zum Geschäftsführer der Gesellschaft bestellt.

Herr Dr. Brüggemann hat zahlreiche [Veröffentlichungen](#) zu verzeichnen, u.a. als Autor in einem Kommentar zum Glücksspielrecht im C.H. Beck Verlag und in einem Stichwortkommentar zum eSport-Recht im Nomos Verlag. Er ist außerdem Assoziierter der Forschungsstelle für eSport-Recht (FeSR) der Universität Augsburg und Mitglied im Esports Research Network.

Fast 16 Jahre war Herr Dr. Brüggemann ehrenamtlich als Fußball Schiedsrichter tätig, u. a. mit Spielleitungen in der Junioren Bundesliga und der Regionalliga West. Seit 2016 ist er in der Freiwilligen Feuerwehr

gesellschaft unbenannt. Zusätzlich zum Standort in Münster gibt es HLB Schumacher auch noch in Leipzig.

Aktuell sind 15 Mitarbeiter beschäftigt, davon 14 Rechtsanwälte und eine Dipl.-Wirtschaftsjuristin, wovon 4 Mitarbeiter zugleich Steuerberater sind. Hinzu kommen 6 Of Counsel.

Die Unternehmensgruppe umfasst 130 Mitarbeiter und über 40 Berufsträger, ebenfalls zum Teil mit Doppel- und Dreifachqualifikationen. Zur Zeit sind folgende Fachgebiete vertreten: Arbeitsrecht, Compliance/Tax Compliance, Erbrecht, Nachfolge, Erbschaftsteuerrecht, eSport-Recht, Finanzgerichtliche Prozessführung, Gemeinnützigkeitsrecht, Gesellschafts- und Unternehmensrecht, Glücksspielrecht, Glücksspielsteuerrecht, Internationales Steuerrecht, Internationales Wirtschaftsrecht, Mediation, Mietrecht und Wohnungseigentumsrecht, Steuerstrafrecht, Zivilrechtliche Prozessführung und Schiedsverfahren.



aktiv.

ZUM UNTERNEHMEN

Die HLB Schumacher Hallermann GmbH sieht sich als mittelständische Rechtsanwaltskanzlei, die von der steuerzentrierten Rechtsberatung kommt und sich nunmehr intensiv auch auf klassische Rechtsgebiete ausrichtet. Ein besonderes Merkmal ist etwa die konsequente Entwicklung spezieller und innovativer Beratungsfelder (Glücksspielbesteuerung, Glücksspielregulierung, eSport). Eine persönliche und lösungsorientierte Beratung ihrer Mandanten liegt ihnen am Herzen. Dabei ist ihnen eine persönliche, offene und ehrliche Kommunikation gegenüber dem Mandanten wichtig.

Die HLB Schumacher GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Steuerberatungsgesellschaft wurde 1928 in Münster gegründet. Ab 1934 besteht eine Rechtsabteilung und seit 1987 bieten Rechtsanwälte anwaltliche Leistungen an. Die Rechtsanwalts-gesellschaft wurde 2011 gegründet und später in HLB Schumacher Hallermann GmbH Rechtsanwalts-

① HLB SCHUMACHER HALLERMANN INFORMIERT:

Regelmäßig werden Studentinnen und Studenten für eine wissenschaftliche Mitarbeit eingestellt und Referendarinnen und Referendare ausgebildet. Sofern die Kapazitäten es zulassen und ein guter Eindruck gewonnen wurde, besteht die Möglichkeit zur Einstellung als Rechtsanwalt bzw. Rechtsanwältin. Auch Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sind willkommen. Bei entsprechender Qualifikation und Engagement besteht zudem die Möglichkeit zur Partnerschaft.

DAS INTERVIEW

Klingenberg: Herr Dr. Brüggemann, Sie waren fast zwei Jahre als Staatsanwalt tätig. Was hat Sie letztlich dazu bewogen Rechtsanwalt zu werden? War dies eine gute und richtige Entscheidung?

Dr. Lennart Brüggemann: Der Wechsel hatte verschiedene Gründe. Insgesamt bot mir der Weg in die Rechtsanwaltschaft eine bessere Perspektive. Meine Expertise im Glücksspielrecht war im Rahmen meiner Tätigkeit als Staatsanwalt nicht gefragt. Nunmehr kann ich sie in den Berufsalltag einbringen und erfahre hierfür eine Wertschätzung.

Zugleich wird mir der Freiraum eingeräumt, zu publizieren und eigene Beratungsfelder aufzubauen. Die Tätigkeit als Rechtsanwalt schafft mir letztlich die Möglichkeit, mich denjenigen Rechtsmaterien zu widmen, die mich besonders ansprechen.

Klingenberg: Wie sind Sie erstmalig mit den Rechtsgebieten ‚Glücksspielrecht‘ und eSports in Berührung gekommen?

Dr. Lennart Brüggemann: Im Rahmen meiner staatsanwaltschaftlichen Tätigkeit gab es keine Berührungspunkte. In meiner Dissertationsschrift und in weiteren Veröffentlichungen, etwa in einem Kommentar aus dem C.H. Beck Verlag, hatte ich mich jedoch bereits zuvor intensiv mit dem Glücksspielrecht befasst. Im Zuge einer Vortragstätigkeit wurde ich zudem auf eSport aufmerksam. Auch vor dem Hintergrund, dass ich selbst die Zeit miterlebte, in der man sich mit Freunden zu LAN-Partys verabedete, finde ich die Entwicklung von eSport nach wie vor faszinierend. Aus juristischer Perspektive ist eSport vor allem interessant, weil viele neue Rechtsfragen entstehen, auf die Antworten erst noch gefunden werden müssen.

Klingenberg: Betrachten wir erst einmal das Glücksspielrecht. Welche Rechtsgebiete muss ein Jurist beherrschen, der in diesem Bereich tätig werden möchte?

Dr. Lennart Brüggemann: Dies kann man pauschal nicht beantworten. Glücksspielrecht ist eine Querschnittsmaterie. Sie umfasst sämtliche Rechtsgebiete, sofern es um Glücksspiel bzw. um dessen Abgrenzung geht. Daher ist es auch denkbar, sich auf bestimmte Gebiete zu beschränken. Beispielsweise auf das Zivilrecht, wenn es um Ansprüche auf Auszahlung des Gewinns oder Rückforderung des Einsatzes geht. Oder auf wirtschaftsverwaltungsrechtliche Angelegenheiten, mit denen häufig verfassungsrechtliche Aspekte einhergehen, insbesondere bei Fragen zur Zulässigkeit der Veranstaltung oder Vermittlung bestimmter Glücksspiele. Unabhängig vom Rechtsgebiet sind allerdings Kenntnisse über das ordnungsrechtliche Regelungsregime unerlässlich.

Klingenberg: Mit welchen Anliegen zum Glücksspielrecht kommen Ihre Mandantinnen und Mandanten in aller Regel zu Ihnen?

Dr. Lennart Brüggemann: Vielfach geht es um die Erteilung glücksspielrechtlicher Erlaubnisse, die von der Behörde abgelehnt oder erteilt, aber mit streitigen Nebenbestimmungen versehen wurden. Dabei können

auch verfassungsrechtliche Erwägungen eine Rolle spielen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der steuerrechtlichen Beratung und Prozessführung, zum Beispiel im Fall der Erhebung örtlicher Vergnügungssteuern auf Geldspielgeräte. Besonders beschäftige ich mich mit der Wettbesteuerung durch Bund, Länder und Kommunen.

Klingenberg: Seit dem 1. Juli 2021 ist der neue Glücksspielstaatsvertrag 2021 in Kraft. Welche Neuerungen hat der Staatsvertrag mit sich gebracht? Welche Streitpunkte oder Diskussionen gibt es?

Dr. Lennart Brüggemann: Eine wesentliche Neuerung ist, dass Anbieter von virtuellen Automaten Spielen und Online-Poker nunmehr eine bundesweit gültige Erlaubnis zur Veranstaltung dieser Glücksspiele im Internet erhalten können. Daneben können die Bundesländer darüber entscheiden, ob in ihrem Hoheitsgebiet auch die Veranstaltung von Online-Casinospielen erfolgen soll – sei es durch privater oder staatliche Anbieter. Von dieser Möglichkeit haben bisher allerdings nur wenige Bundesländer Gebrauch gemacht. Besser wäre es m.E., wenn sich die Bundesländer auf eine einheitliche Regelung – wie bei den virtuellen Automaten Spielen und beim Online-Poker – einigen würden. Derweil bringt der neue Glücksspielstaatsvertrag eine Vielzahl von Neuregelungen zum Zwecke des Spielerschutzes, z.B. ein anbieter- und spielformübergreifendes Spielersperrsystem, ein anbieterbezogenes Spielkonto sowie ein anbieterübergreifendes Einzahlungslimit.

Intensive Diskussionen gibt es momentan um den zu bekämpfenden Schwarzmarkt, der das legale Glücksspielangebot „sabotiert“, über dessen Größe allerdings unterschiedliche Sichtweisen existieren. Rechtlich wird überdies über die Einordnung von sog. Lootboxen gestritten. Handelt es sich (je nach Erscheinungsform) um Glücksspiel im Sinne des Glücksspielstaatsvertrages? Das Thema ist auch bei der für die Glücksspielaufsicht zuständige Gemeinsame Glücksspielbehörde der Länder angekommen. Eine juristische Positionierung steht noch aus.

Klingenberg: Mit Blick auf diese neuen Regelungen, würden Sie sagen, vielleicht auch im Rahmen einer Prognose, dass das analoge Glücksspiel in der Spielhalle an Bedeutung verliert, insbesondere aufgrund der Möglichkeiten, die das Internet mit sich bringt?

Dr. Lennart Brüggemann: Aufgrund der strengen Spielhallenregulierung und wirtschaftlich schwierigen Lage ist damit zu rechnen, dass die Anzahl der Spielhallen

abnehmen wird. Gleichwohl denke ich nicht, dass das analoge Glücksspiel in der Spielhalle an Bedeutung verliert. Das Angebot ist im Vergleich zum Online-Glücksspiel nicht identisch. Es entfaltet andersgeartete Anreize auf die Spieler.

Klingenberg: *Kommen wir nun einmal zum eSport-Recht. Sie haben eine Brücke zwischen Glücksspielrecht als alt-ingesessene Rechtsmaterie und dem eSport bereits geschlagen. Inwieweit unterscheidet sich dieses Rechtsgebiet aber konkret vom Glücksspielrecht? Welche Teilrechtsgebiete sind hier relevant?*

Dr. Lennart Brüggemann: Glücksspiel lässt sich bis in die Antike zurückverfolgen. Dementsprechend finden sich hier zahlreiche gesetzgeberische Regelungen. Gleich-



sam sind die rechtlichen Erkenntnisse weit fortgeschritten, auch wenn sich durch Neuregelungen stets neue Fragen stellen. Demgegenüber ist eSport verhältnismäßig jung. Die Materie ist zuletzt zwar vereinzelt in das Bewusstsein des Gesetzgebers getreten. Eigenständige Regelungen finden sich jedoch kaum.

Im Lichte dessen stellt sich regelmäßig die Frage, inwieweit Sachverhalte mit Bezug zum eSport in das vorhandene Regelungswerk integriert werden können. Im eSport-Recht steht anders als im Glücksspielrecht die Bildung von Rechtserkenntnissen also meist noch

am Anfang. Zugleich ist eSport-Recht umfassender, da ihm sämtliche Rechtsfragen zugeschrieben werden, die einen Zusammenhang zum eSport aufweisen. Berührungspunkte gibt es etwa im Arbeitsrecht, Datenschutzrecht, Medienrecht, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht, Strafrecht, Urheberrecht und vielen weiteren Gebieten.

Klingenberg: *Und mit welchen Anliegen kommen Ihre Mandantinnen und Mandanten in aller Regel zu Ihnen zum eSport-Recht?*

Dr. Lennart Brüggemann: Die Anliegen sind recht unterschiedlich. Vorstellig werden etwa Start-Up-Gründer, die um eine rechtliche Einschätzung bitten, inwiefern ihr Geschäftsmodell mit Blick auf glücksspielrechtliche Regelungen umsetzbar ist. Angefragt werden wir ferner beispielsweise bei steuerrechtlichen Sachverhalten oder arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Genauso kann es aber schlicht um die Beratung eines eSportlers zu klassischen Rechtsstreitigkeiten gehen, die keine Spezialkenntnisse zum eSport erfordern (bspw. Mietstreitigkeiten) und die ich insoweit auch nicht dem eSport-Recht zuordnen würde. Im Ergebnis betreuen wir professionelle eSportler in sämtlichen rechtlichen Angelegenheiten.

Klingenberg: *Es geht beim eSport-Recht also doch irgendwo ums Zocken. Braucht aber ein Rechtsanwalt Spielekenntnisse?*

Dr. Lennart Brüggemann: Von jedem Spielertitel Kenntnisse zu verlangen, ginge wohl zu weit, und sie sind für die rechtliche Beurteilung auch nicht immer notwendig. Allerdings sollte ein Vorstellungsbild vom eSport gegeben sein. Auch geläufige Begriffe aus dem Bereich des eSports sollten bekannt sein. Der Mandant sollte den Eindruck gewinnen, dass der Rechtsanwalt weiß, wovon im Einzelnen gesprochen wird. Daher ist es zumindest von Vorteil, selbst zu zocken oder gezockt zu haben. Letztlich ist es wie bei anderen Mandatsverhältnissen: Der Mandant bzw. die Mandantin muss das Vertrauen zum Rechtsanwalt bzw. zur Rechtsanwältin haben, dass er bzw. sie seine bzw. ihre Interessen bestmöglich wahrnimmt.

Klingenberg: *Was meinen Sie ist die wichtigste Eigenschaft neben dem juristischen Wissen (und etwaigen Spielekenntnissen), die ein Rechtsanwalt bzw. eine Rechtsanwältin für diese Rechtsgebiete mitbringen sollte? Und warum gerade diese?*

Dr. Lennart Brüggemann: Ein gesundes Maß an Tiefsinn.

Im Glücksspielrecht und eSport-Recht trifft man regelmäßig auf rechtliche Fragestellungen, die nicht unmittelbar zu beantworten sind, sondern einer komplexen Auseinandersetzung bedürfen. Hierzu muss man bereit sein und Freude daran haben. Eine Portion Kreativität ist dabei nicht von Nachteil, wenn es innerhalb des Möglichen um Gestaltungsmöglichkeiten geht.

Klingenberg: Welche weiteren Eigenschaften erachten Sie als sinnvoll, auch hinsichtlich des Stichwortes ‚Soft Skills‘?

Dr. Lennart Brüggemann: Sinnvoll ist sicherlich eine juristische Neugier, also das eigene Streben, Fragen aufzuwerfen und zu beantworten, an die zuvor ggf. noch niemand gedacht hat und so einen Schritt voraus zu sein. Hiermit einher geht die Fähigkeit, sich für eine Materie selbst zu begeistern. Überdies lebt das Dasein als Rechtsanwalt bzw. als Rechtsanwältin vom persönlichen Kontakt, was eine Bereitschaft und ein Vermögen zur Kommunikation voraussetzt.

Klingenberg: Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus? Arbeiten Sie oft mit Ihren Kollegen im Team? Wie ist Ihre Kanzlei insoweit im Allgemeinen strukturiert? Nehmen Sie Arbeit mit nach Hause?

Dr. Lennart Brüggemann: Der Arbeitsalltag wird im Wesentlichen durch die Mandatsverhältnisse bestimmt. Ich führe Gespräche mit den Mandanten, Gerichten und Behörden und erstelle Schriftsätze – von der Stellungnahme im verwaltungsrechtlichen Anhörungsverfahren, über die Einlegung und Begründung von Rechtsmitteln bis zur Verfassungsbeschwerde. Dabei arbeite ich je nach Fallkonstellation eng mit meinen Kolleginnen und Kollegen zusammen. Bei Gelegenheit widme ich mich ferner der Fertigstellung von Veröffentlichungen. Derzeit arbeite ich an der Finalisierung des ersten Kommentars zum Glücksspielsteuerrecht, den Prof. Dr. Christian Jahndorf und ich gemeinsam herausgeben. Der Kommentar wird im kommenden Jahr im C.H. Beck Verlag erscheinen. Eine Arbeit im Home-Office ist möglich, wovon ich in der Regel einmal in der Woche Gebrauch mache. Ansonsten kommt es eher selten vor, dass Arbeit noch mit nach Hause genommen bzw. am Wochenende erledigt werden muss.

Klingenberg: Was meinen Sie, was sind die derzeit spannendsten Fragen im Glücksspielrecht und eSport-Recht? Könnte einer dieser Fälle eventuell auch im nächsten (Schwerpunkts)Examen laufen?

Dr. Lennart Brüggemann: Spannend ist im Glücksspielrecht etwa die Frage, ob sog. Lootboxen unter den Begriff des Glücksspiels in § 3 Abs. 1 S. 1 GlüStV 2021 fallen. Während sich österreichische Zivilgerichte hiermit bereits auseinandergesetzt haben, verläuft die Diskussion in Deutschland noch allein im Schrifttum. Ein Fall für das Examen dürfte die Thematik nicht sein. Vorstellbar wäre eine Auseinandersetzung im Rahmen eines Seminars zum Glücksspielrecht. Gestritten wird weiterhin, ob einem Spieler, der an einem unerlaubten Online-Glücksspiel teilgenommen hat, Ansprüche gegen den Glücksspielveranstalter auf Rückgewähr des Einsatzes zustehen. Relevant ist der Streit besonders im Sportwettenbereich. Jüngst hat der Bundesgerichtshof dem Europäischen Gerichtshof verschiedene Fragen zur Entscheidung vorgelegt (BGH, Beschl. v. 25.07.2024 – I ZR 90/23). Sie betreffen die zur alten Rechtslage relevante Konstellation, dass Veranstalter im unionsrechtswidrigen Auswahlverfahren keine der zahlenmäßig begrenzten Konzessionen erhielten. Die Problematik ist examensrelevant. Ohne den Bezug zum Unionsrecht war die Thematik der Rückforderung von Spieleinsätzen meines Wissens bereits Gegenstand im 1. Staatsexamen. Im eSport-Recht gibt es zuhauf spannende Fragen, da das Gebiet weitestgehend unerforscht ist und eine Rechtsprechung sich noch gar nicht gebildet hat. Dazu gehört etwa die Frage, ob Wetten auf eSport-Wettkämpfe als Sportwetten im Sinne des Glücksspielstaatsvertrages 2021 angesehen werden. Aus dem Bereich des eSport-Rechts kann ich mir momentan jedoch nicht vorstellen, dass Problemstellungen Eingang in Examensklausuren finden, da sie zu speziell sind.

Klingenberg: Würden Sie Ihren Karriereweg – mit Blick auf Glücksspielrecht und eSport-Recht sowie Ihren Arbeitgeber – jungen Juristinnen und Juristen (sowohl Referendarinnen und Referendaren als auch Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern) empfehlen?

Dr. Lennart Brüggemann: Gewiss handelt es sich bei Glücksspielrecht, Glücksspielsteuerrecht und eSport-Recht um recht spezielle Beratungsfelder, die infolgedessen im Vergleich zu anderen Rechtsgebieten eine überschaubare Nachfrage erfahren. Allerdings ist Expertise stets gefragt. Besonders das eSport-Recht eignet sich nach meiner Einschätzung für junge Juristen. Schließlich befindet sich der Markt noch im Wachstum, wobei sich viele Rechtsfragen erst noch bilden. Nicht selten wird jungen Juristen und Juristinnen zudem ein besserer Zugang zur Materie zugetraut.

Referendaren und Referendarinnen sowie Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen kann ich meinen Arbeitgeber auf jeden Fall empfehlen. Wir verfügen über ein eingespieltes Team aus jungen, aber auch sehr erfahrenen Kolleginnen und Kollegen und bieten einen Querschnitt des Rechts mit spannenden Mandaten. Neuen Ideen für weitere Beratungsfelder stehen wir aufgeschlossen gegenüber. Gerade junge Juristen und Juristinnen können dies für sich nutzen und eigene Akzente setzen. Unsere Expertise wird insbesondere auch im Wirtschafts- und Steuerrecht geschätzt. Die Kanzlei hat sich für viele Rechtsanwälte, die später doch den Weg in die Justiz einschlagen wollten, bereits als Sprungbrett zum Finanzgericht erwiesen. Zugleich bietet der Sitz der Kanzlei in Münster die Möglichkeit, in einer attraktiven und liebenswerten Studenten- und Fahrradstadt zu leben und zu arbeiten.

Klingenberg: Sie sagten, Ihr Arbeitgeber, die Kanzlei HLB Schumacher Hallermann GmbH, fördert junge Juristinnen und Juristen. Welche Tätigkeiten übernehmen Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare bei Ihnen? Handelt es sich um eine examensorientierte und/oder praxisnahe Ausbildung? Wie sieht die Arbeitszeit aus, auch in Bezug auf Work-Work-Life-Balance (Einzelausbildung vs. Examensvorbereitung vs. Privatleben)? Bieten Sie Ihren Referendarinnen und Referendaren Sonderleistungen an, etwa Vergütung, Repetitorien, Klausurtraining etc. Wie sieht es mit der Übernahmewahrscheinlichkeit aus? Ist es sinnvoll zunächst die Anwaltsstation bei Ihnen zu absolvieren und sodann die auch die Wahlstation; etwa auch mit Blick auf eine mögliche Übernahme?

Dr. Lennart Brüggemann: Rechtsreferendare und Rechtsreferendarinnen werden bei uns in die Mandatsverhältnisse eingebunden. Dabei reichen die Tätigkeiten von der reinen Recherche über die eigenständige Ausarbeitung einer juristischen Argumentation oder einer Gestaltungsmöglichkeit zur Verwirklichung des Mandantenbegehrens bis hin zum Erstellen von Schriftsätzen. Insofern erfolgt die Ausbildung eng an der Praxis, um für das Examen gut gerüstet zu sein. Uns ist bewusst, dass die Referendare und Referendarinnen zur Vorbereitung auf die Aufsichtsarbeiten und mündliche Prüfung ausreichend Zeit für die Aufbereitung des Stoffs benötigen. Dementsprechend flexibel sind wir bei der Vereinbarung der Arbeitszeit. Die Referendare und Referendarinnen erhalten bei uns eine Vergütung. Ermöglichen die Kapazitäten die Einstellung weiterer Rechtsanwälte bzw. Rechtsanwältinnen, greifen wir gerne auf Juristen und Juristinnen zurück, von denen

wir uns schon im Zuge einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder als Referendar bzw. Referendarin einen Eindruck machen konnten. Es freut uns, wenn Referendare und Referendarinnen zunächst ihre Anwaltsstation und sodann ihre Wahlstation bei uns leisten. Insbesondere können wir uns in dem Fall einen intensiven Eindruck vom Einzelnen machen, was die Übernahmewahrscheinlichkeit erhöhen kann. Letztlich sollen die Referendare jedoch die einzelnen Stationen und vor allem die Wahlstation nutzen, um für sich denjenigen Weg herauszufinden, den sie beruflich einschlagen möchten.

Klingenberg: Und wie sieht es aus mit Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern?

Dr. Lennart Brüggemann: Wir freuen uns über jegliche Eigenmotivation von Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen, sich fortzubilden, und unterstützen dieses fachlich wie finanziell. Dieses kann eine interessante Einzelveranstaltung sein oder ein zeitlich aufwendiger Erwerb weiterer Qualifikationen (z.B. Fachanwaltslehrgang, Steuerberaterexamen, LL.M.). Ebenso fördern wir Promotionsvorhaben von Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen. Dabei sind wir gerne bereit, Arbeitszeitmodelle zu vereinbaren, um die Promotion berufsbegleitend und deren Abschluss zeitnah zu ermöglichen.

Klingenberg: Welche Anforderungen stellen Sie grundsätzlich an die Bewerberinnen und Bewerber, sowohl Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren als auch Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern?

Dr. Lennart Brüggemann: Wir suchen fachlich versierte Persönlichkeiten, die Spaß daran haben, in unseren Fachgebieten mitzuwirken. Die erbrachten Prüfungsleistungen sind sicherlich ein Indiz für die fachlichen Fähigkeiten. Im Ergebnis kommt es auf das Gesamtbild des Bewerbers bzw. der Bewerberin an, das eben nicht nur aus fachlichem Know-How besteht.

Klingenberg: Was unterscheidet Ihrer Meinung nach eine gute Juristin bzw. einen guten Juristen von einem schlechten Juristen bzw. einer schlechten Juristin?

Dr. Lennart Brüggemann: Um die Frage beantworten zu können, müsste ein Maßstab existieren, an dem man eine Einordnung von „gut“ und „schlecht“ vornehmen könnte. Welcher sollte das aber sein? Bei Rechtsanwäl-

ten und Rechtsanwältinnen die Erfolgsquote? Bei Richtern und Richterinnen die Quote der Urteilsaufhebungen? Man könnte die Aufzählung weiterführen. Letztlich bleibt meines Erachtens die Erkenntnis, dass sie als Gradmesser nicht taugen. Gleiches gilt für die Heranziehung von Prüfungsleistungen, die nur Momentaufnahmen wiedergeben und deren Bewertung nicht selten fragwürdig ist. Es gibt genügend Juristen mit durchschnittlichen Staatsexamen, deren Tätigkeit allgemein geschätzt und überdies von beruflichem Erfolg gekrönt ist. Gleichwohl möchte ich die Frage nicht unbeantwortet lassen und zumindest eine Eigenschaft nennen, die ich einem – nach meinem Empfinden – „guten Juristen“ zuschreibe: Die Fähigkeit, eigenständig anhand der juristischen Methodik vertretbare, neue Argumentationen zu kreieren und dabei rechtliche Problemstellungen „weiterzudenken“, um einen Schritt voraus zu sein.

Klingenberg: Welchen abschließenden Ratschlag würden Sie einem frischen Volljuristen bzw. einer frischen Volljuristin geben?

Dr. Lennart Brüggemann: Jeder junge Volljurist bzw. jede junge Volljuristin sollte diejenige berufliche Tätigkeit ergreifen, die ein Höchstmaß an eigener Zufriedenheit auslöst. Dabei sollte sich niemand davor scheuen, einen neuen Berufsweg einzuschlagen, wenn die Erkenntnis reift, dass der bisherige Weg nicht passend ist.

Vielen Dank für das Interview!

i JURCASE INFORMIERT:

Du möchtest dich über verschiedene Rechtsgebiete informieren? Hier findest du nicht nur Beiträge zu einer Vielzahl von Rechtsgebieten, sondern auch zahlreiche Informationen zu den angesagtesten Fachbereichen. Erfahre etwa, welche Karrieremöglichkeiten du im jeweiligen Rechtsgebiet bzw. Fachbereich hast sowie welche besonderen Kenntnisse und Qualifikationen du mitbringen solltest. Hier findest du zudem den TOP-Arbeitgeber, der zu dir passt!





■ WEITER BILDEN, BESSER HANDELN: ■ DIE HEUKING ACADEMY.

Die **HEUKING Academy** bietet unseren Mitarbeitern vielfältige Qualifizierungsprogramme, die sie kontinuierlich fördern, ihr Profil schärfen und sie weiter voranbringen. Unser Seminar- und Workshop-Angebot für Referendare w/m/d und wissenschaftliche Mitarbeiter w/m/d:

Repetitorien:

- Kaiserseminare (Online Repetitorium & Klausurenkurse)
- Akademie Kraatz
- Young Talents AG (HEUKING-eigenes Repetitorium)

Fachliche Kompetenzen:

- Angebote der Praxisgruppen, u. a. Corporate Training, Litigation Lunch
- Seminarreihe Bilanzen
- Einführung in das Berufsrecht

Persönliche Kompetenzen:

- Präsentieren in der mündlichen Prüfung
- Mental Health Angebote
- Mentoring Programme



8 **ALTERNATIVE KARRIEREWEGE FÜR JURIST:INNEN: UNTER- NEHMEN STRATEGISCH UNTERSTÜTZEN ALS WIRTSCHAFTSJURIST:IN**

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Zweiten Staatsexamens stehen den jungen Volljurist:innen zahlreiche Karrierewege offen. Obwohl viele Absolvent:innen weiterhin traditionell als Rechtsanwält:innen, Syndikusanwält:innen, Staatsanwält:innen oder Richter:innen tätig werden, zeigt sich dennoch ein wachsendes Interesse an alternativen beruflichen Perspektiven.

Immer mehr junge Jurist:innen suchen deshalb nach Möglichkeiten, ihre juristische Expertise auf unkonventionelle Weise einzusetzen und dabei neue berufliche Horizonte zu erschließen.

Eine besonders interessante und oft unterschätzte Option ist die Karriere als Wirtschaftsjurist:in. Dieser Weg bietet nicht nur spannende Herausforderungen, sondern auch ein breites Spektrum an Einsatzmöglichkeiten, die weit über das Bild des klassischen Juristen hinausgehen.

So können Wirtschaftsjurist:innen etwa bei Fusionen und Übernahmen beratend tätig sein, in der internationalen Vertragsgestaltung arbeiten oder die Einhaltung von Compliance-Vorgaben in Unternehmen sicherstellen. Mögliche Arbeitgeber sind deshalb nicht nur große Unternehmen aus der Industrie, sondern auch Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Banken oder internationale Organisationen.

In diesem Beitrag erfährst du mehr über das vielfältige Tätigkeitsfeld und die zahlreichen Karrieremöglichkeiten von Wirtschaftsjurist:innen. Zudem beleuchten wir, welche speziellen Qualifikationen für diesen Berufsweg erforderlich sind und wie du dich gezielt darauf vorbereiten kannst.

WELCHE AUFGABEN HAT EIN:E WIRTSCHAFTSJURIST:IN?

Ein:e Wirtschaftsjurist:in vereint fundierte rechtliche Kenntnisse mit einem tiefen Verständnis wirtschaftlicher Zusammenhänge. Wirtschaftsjurist:innen agieren an der Schnittstelle zwischen Recht und Wirtschaft und verstehen es, rechtliche Rahmenbedingungen im wirtschaftlichen Kontext zu interpretieren und anzuwenden. Sie sind jedoch nicht nur in Unternehmen tätig, sondern auch in Kanzleien, Verbänden, internationalen Organisationen und in der öffentlichen Verwaltung gefragt. Ihre Rolle ist die eines bzw. einer beratenden und strategischen Partners bzw. Partnerin, der bzw. die die Unternehmen präventiv in wirtschaftsrechtlichen Fragen unterstützt.

Anders als Syndikusanwälte und -anwältinnen, die das Zweite Staatsexamen absolviert haben und damit befugt sind, vor Gericht zu vertreten, liegt der Fokus der Wirtschaftsjurist:innen allein auf der außergerichtlichen Beratung und der rechtlichen Begleitung unternehmerischer Prozesse. Sie arbeiten eng mit der Geschäftsführung sowie den verschiedenen Abteilungen eines Unternehmens zusammen, um rechtliche Fragen frühzeitig zu identifizieren und zu lösen. Dennoch ist das Tätigkeitsfeld von Wirtschaftsjurist:in-

nen ist äußerst vielseitig: Es reicht von der Beratung bei Unternehmensübernahmen und Fusionen über das Vertragsmanagement bis hin zur Sicherstellung der Compliance. Ein wesentlicher Bestandteil ihrer Arbeit ist somit das Entwerfen von Verträgen sowie das Erstellen rechtlicher Gutachten. Sie tragen dabei Verantwortung etwa für handelsrechtliche, steuerrechtliche oder vertragsrechtliche Fragestellungen und übernehmen darüber hinaus administrative und organisatorische Aufgaben. Zudem unterstützen sie das Unternehmen im Rahmen ihrer Compliance-Tätigkeiten bei der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben.

Wirtschaftsjurist:innen können – je nach Arbeitgeber – auch in der Wirtschaftsprüfung tätig sein. Sie sind dann Bereiche wie Bilanzen, Jahresabschlüsse oder Versicherungen zuständig, wobei sie stets ihr juristisches Wissen mit betriebswirtschaftlichen Aspekten kombinieren.

Schließlich ist es als Wirtschaftsjurist:in auch möglich, in der Unternehmensberatung tätig zu sein.

WELCHE KARRIEREMÖGLICHKEITEN HABEN WIRTSCHAFTSJURIST:INNEN?

Ein Blick auf die vielseitigen Tätigkeitsfelder von Wirtschaftsjurist:innen zeigt, dass auch die Karrieremöglichkeiten breit gefächert sind. Wirtschaftsjurist:innen haben zahlreiche Perspektiven sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor.

RECHTSABTEILUNG IN EINEM UNTERNEHMEN

Die Rechtsabteilung ist das klassische Betätigungsfeld für Wirtschaftsjurist:innen. In dieser Rolle agieren sie als interne Berater:innen, die sich um alle rechtlichen Belange des Unternehmens kümmern. Dazu gehören etwa die Vertragsgestaltung, das Compliance-Management, die Verhandlung von Geschäftsvorfällen und die Lösung interner Konflikte. Sie arbeiten eng mit der Geschäftsführung und anderen Abteilungen zusammen, um sicherzustellen, dass alle Entscheidungen den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. In größeren Unternehmen können sich Wirtschaftsjurist:innen zudem auf spezialisierte Rechtsgebiete fokussieren, wie etwa Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht inklusive Mergers & Acquisitions (M&A) oder Steuerrecht.

BERATUNGS- UND WIRTSCHAFTSPRÜFUNGS-GESELLSCHAFTEN

Wirtschaftsjurist:innen, die in Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften arbeiten, agieren an der Schnittstelle zwischen rechtlicher Beratung und unternehmerischer Strategie. Sie unterstützen Mandant:innen bei komplexen wirtschaftlichen Transaktionen, Fusionen oder der Einhaltung internationaler Handelsregelungen. Oft sind sie bei der Restrukturierung von Unternehmen beteiligt oder beraten in Fragen der internationalen Handelspolitik. Während in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vorwiegend betriebswirtschaftliche Kenntnisse gefragt sind, erfordern Beratungsgesellschaften (zusätzlich) vertiefte juristische Expertise, insbesondere im Gesellschaftsrecht (inklusive M&A) und im Steuerrecht.

FINANZBRANCHE (BANKEN, VERSICHERUNGEN UND INVESTMENTGESELLSCHAFTEN)

In der Finanzbranche analysieren Wirtschaftsjurist:innen rechtliche Risiken, gestalten Finanzprodukte und stellen die Einhaltung von regulatorischen Vorgaben sicher. Sie sind oft an der Entwicklung von Verträgen und der Prüfung von Finanztransaktionen beteiligt, um das Unternehmen rechtlich abzusichern. Dies erfordert vertiefte juristische Kenntnisse vor allem im Bank- und Kapitalanlagerecht.

ÖFFENTLICHER SEKTOR

Wirtschaftsjurist:innen können auch im öffentlichen Sektor tätig werden, beispielsweise bei Regulierungsbehörden oder internationalen Organisationen. Dort unterstützen sie die Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen, die fairen Wettbewerb und nachhaltiges Wachstum fördern. In internationalen Organisationen tragen sie zudem dazu bei, rechtliche Standards global durchzusetzen. Hierfür ist neben allgemeinen verwaltungsrechtlichen Kenntnissen auch eine gewisse Expertise, insbesondere im Vergaberecht, erforderlich.

GEWERKSCHAFTEN

In Gewerkschaften setzen Wirtschaftsjurist:innen ihre Expertise insbesondere dafür ein, um arbeitsrechtliche Fragen zu klären, tarifliche Vereinbarungen zu verhandeln und die Rechte von Arbeitnehmer:innen zu stärken.



Sie arbeiten an Lösungen, die sowohl rechtlich als auch sozialverträglich sind und unterstützen die Entwicklung von Strategien für kollektive Verhandlungen. Der juristische Schwerpunkt für Wirtschaftsjurist:innen liegt hierbei eindeutig im Arbeitsrecht.

VERBRAUCHERVERBÄNDE UND SOZIALVERBÄNDE

Wirtschaftsjurist:innen können in Verbraucherzentralen sowie in Sozialverbänden, wie Wohlfahrtsorganisationen oder Organisationen, die sich für die Rechte sozial benachteiligter Gruppen einsetzen, tätig sein – darunter etwa Träger der Jugendhilfe und anerkannte Verbände zur Förderung der Belange von Menschen mit Behinderungen. Sie entwickeln rechtliche Rahmenbedingungen zum Schutz von Verbrauchern und sozialen Gruppen und vertreten deren Interessen, soweit kein Anwaltszwang besteht, vor Gericht oder gegenüber der Politik.

UNIVERSITÄTEN

Eine Karriere in der Wissenschaft ist ebenfalls möglich. Wirtschaftsjurist:innen können als Dozent:innen oder Forscher:innen an Universitäten arbeiten, wo sie ihre rechtliche und wirtschaftliche Expertise in Forschung und Lehre einbringen. Sie beschäftigen sich mit wirtschaftsrechtlichen Fragestellungen und bilden die nächste Generation von Jurist:innen aus.

SELBSTSTÄNDIGKEIT

Schließlich steht auch Wirtschaftsjurist:innen der Weg in die Selbstständigkeit offen. Sie können ihre eigene Beratungsfirma gründen und Unternehmen oder Privatpersonen in wirtschaftsrechtlichen Fragen unterstützen. Dies erfordert unternehmerisches Geschick, bietet jedoch die Möglichkeit, eigenverantwortlich zu arbeiten und sich auf bestimmte Nischen zu spezialisieren.

WELCHE QUALIFIKATIONEN WERDEN BENÖTIGT?

Ein:e erfolgreiche:r Wirtschaftsjurist:in benötigt ein breites Spektrum an Qualifikationen, die sowohl juristische als auch wirtschaftliche Kompetenzen umfassen. Die Grundlage bildet fundiertes juristisches Wissen, das entweder durch ein Studium der Rechtswissenschaften oder durch einen Masterstudiengang im Wirtschaftsrecht erworben werden kann.

Neben den juristischen Kenntnissen sind tiefgehende wirtschaftliche Fähigkeiten von entscheidender Bedeutung. Ein:e Wirtschaftsjurist:in sollte ein umfassendes Verständnis für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge und unternehmerische Entscheidungen mitbringen. Dazu gehören Kenntnisse in Bereichen wie Rechnungswesen, Finanzmanagement und Unternehmensstrategien. Diese wirtschaftlichen Kompetenzen lassen sich entweder durch zusätzliche Vorlesungen in Betriebs- und Volkswirtschaftslehre (BWL/VWL) neben dem Jurastudium oder durch den Erwerb eines wirtschaftsrechtlichen Masterabschlusses (LL.M) vertiefen. Alternativ kann ein Aufbaustudium, wie zum Beispiel ein MBA, wirtschaftliche Zusatzqualifikationen vermitteln.

Freilich sind wirtschaftliche Kenntnisse bereits Teil des Masterstudiengangs „Wirtschaftsrecht“, der jedoch – im Gegensatz zu einem juristischen Abschluss – nicht zur Ausübung eines Berufs als Volljurist:in qualifiziert. Darüber hinaus bieten einige deutsche Hochschulen Studiengänge wie den Diplom-Wirtschaftsjurist (Dipl.-Wi. Iur.) oder Wirtschaftsjurist (FH) an, deren Abschlüsse ähnlich bezeichnet werden.

Neben dem Fachwissen sind auch Soft Skills von zentraler Bedeutung. Wirtschaftsjurist:innen arbeiten oft in interdisziplinären Teams und müssen in der Lage sein, komplexe juristische Sachverhalte verständlich und präzise zu vermitteln. Eine starke Kommunikationsfähigkeit, sowohl mündlich als auch schriftlich, ist daher unerlässlich.

Zudem sollten sie über ausgeprägtes Verhandlungsgeschick und diplomatisches Feingefühl verfügen, um auch in schwierigen Verhandlungen oder Konfliktsituationen souverän zu agieren.

Auch analytisches und abstraktes Denken ist essenziell, insbesondere wenn Bilanzen geprüft oder wirtschaftliche Analysen durchgeführt werden müssen. Die strategische Planung, das frühzeitige Erkennen juristischer Risiken und das vorausschauende Beeinflussen wirtschaftlicher Entscheidungen unterscheiden Wirtschaftsjurist:innen von klassischen Jurist:innen. Ein sicherer Umgang mit digitalen Tools und Datenanalysen sowie interkulturelle Kompetenz – besonders in global agierenden Unternehmen – runden das Profil von erfolgreichen Wirtschaftsjurist:innen ab.

GEZIELTE VORBEREITUNG SCHON IN DER JURISTISCHEN AUSBILDUNG?

Angehende Jurist:innen, die eine Karriere als Wirtschaftsjurist:in anstreben, können bereits während ihrer juristischen Ausbildung gezielte Maßnahmen ergreifen, um sich optimal auf diesen alternativen Berufsweg vorzubereiten. Besonders wichtig ist dafür bereits die Wahl eines geeigneten Studienschwerpunkts. Empfehlenswert sind Schwerpunkte im Handels- und Gesellschaftsrecht, welches grundsätzlich auch M&A umfasst, sowie Bank- und Kapitalmarktrecht, Steuerrecht oder Arbeitsrecht, in dem in aller Regel zumindest grundlegende Aspekte der arbeitsrechtlichen Compliance behandelt werden. Viele Universitäten bieten darüber hinaus spezialisierte Programme oder Zusatzqualifikationen im Wirtschaftsrecht an, wie etwa die Schlüsselqualifikation [Wirtschaftszertifikat](#), welches eine wertvolle Vertiefung der wirtschaftsrechtlichen Kompetenzen ermöglicht.

i JURCASE INFORMIERT:

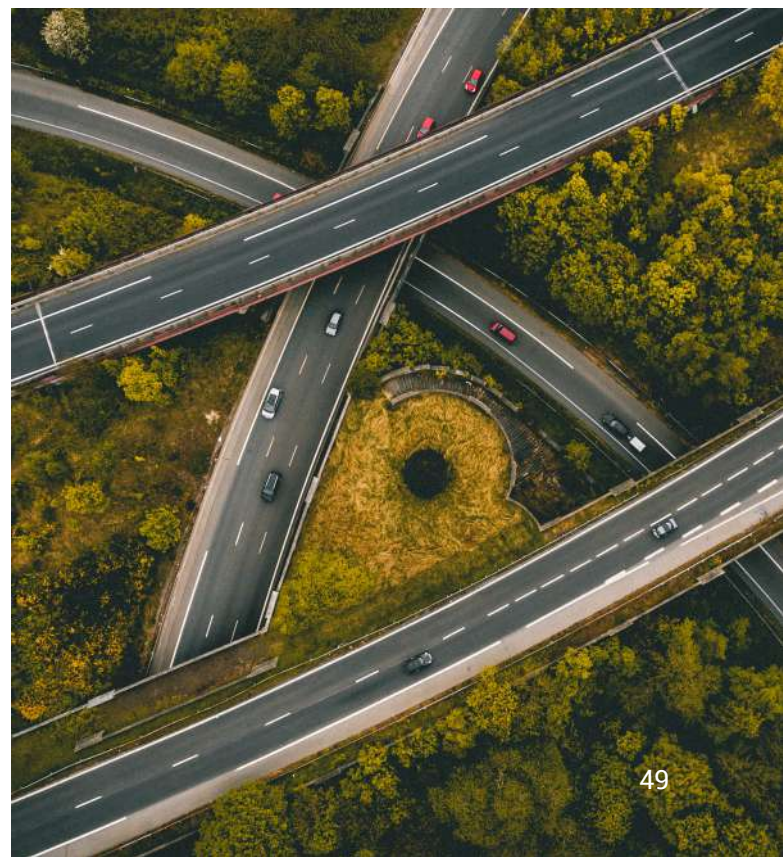
Schau doch einmal bei uns auf [JurCase.com](#) vorbei. Unter [#Gewusst](#) findest du einen Abschnitt zur [Weiterbildung](#) mit verschiedenen Erfahrungsberichten zu universitären Weiterbildungsmöglichkeiten – sogenannten Schlüsselqualifikationen. Hier findest du beispielsweise auch Beiträge zu Rhetorik und Präsentation, zum Erfolgreichen Verhandeln sowie zu Digitalisierung und Legal Tech.

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Ersten Juristischen Prüfung kann anstelle des juristischen Vorbereitungsdienstes ein wirtschaftsrechtliches Aufbaustudium oder ein berufsbegleitendes MBA-Programm in Betracht gezogen werden, um das erforderliche betriebswirtschaftliche Know-how zu erwerben.

Darüber hinaus ist es unerlässlich, praktische Erfahrungen im wirtschaftlichen Kontext zu sammeln – sei es durch Praktika in den Rechtsabteilungen großer Unternehmen, in Wirtschaftskanzleien, bei Beratungs- oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften oder als studentische Hilfskraft bzw. im Rahmen einer wissenschaftlichen Mitarbeit in einem dieser Bereiche. Solche Praxiserfahrungen bieten nicht nur wertvolle Einblicke in die Arbeitsweise, sondern fördern auch ein tiefgehendes Verständnis wirtschaftlicher Zusammenhänge. Gleichzeitig eröffnet sich die Möglichkeit, frühzeitig berufliche Netzwerke zu knüpfen und erste Schritte in Richtung einer Karriere als Wirtschaftsjurist:in zu unternehmen.

i JURCASE INFORMIERT:

Du interessierst dich für einen alternativen Karriereweg? Wie wäre es mit dem [Legal Project Manager](#), dem [juristischen Journalismus](#) oder der [Polizei](#) als attraktive Option? Oder interessierst dich etwas ganz anderes? Falls ja, lass es uns wissen. Vielleicht stellen wir ihn dir dann demnächst genauer vor. Schreibe uns dafür einfach eine eMail an info@jurcase.com



HIER FINDEST DU WEITERE NÜTZLICHE FEATURES FÜR DEINE JURISTISCHE AUSBILDUNG UND DEN KARRIERESTART:



MIETANGEBOT



**E-MAIL-KURS ZUR
VORBEREITUNG AUF DAS
REFERENDARIAT**



JURCASE-SHOP



ARBEITGEBERPROFILE



WEBINARE



STELLENANZEIGEN



**LEITFADEN ZUM
REFERENDARIAT**



FALL DES MONATS



AKTENVORTRÄGE



ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS



EXAMENSERGEBNISSE



JURA-NOTENSKALA

SCHLUSSTEIL

Hinweis:

Dieses Digitalmagazin wird durch Partner:innen und Unterstützer:innen der juristischen Ausbildung finanziert und kann deshalb kostenlos angeboten werden.

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie sind als Leitfaden zu verstehen und sollen als Anregungen dienen. Herausgeberin und Autor:innen übernehmen jedoch keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Leitfaden enthaltenen Ausführungen.

Hinweis zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Magazins wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Leser:innen ausschließlich zur privaten Verwendung bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche (und auch elektronische) Verbreitung der Veröffentlichung der Informationen aus diesem Magazin darf nur unter vorheriger Zustimmung durch die Herausgeberin erfolgen. In einem solchen Fall ist die Herausgeberin als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Magazin zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Magazin überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und / oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt.
- Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzung des Leitfadens zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet, das Magazin im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und / oder öffentlich wiederzugeben.

JURCASE INFORMIERT:

Möchtest du dich zu einem Thema mitteilen oder hast du beim Lesen Lust bekommen selbst solche Erfahrungsberichte zu erstellen, dann melde dich bei unserem Redaktionsleiter Sebastian M. Klingenberg mit einer E-Mail an info@JurCase.com. Weitere Informationen zu diesem Thema findest du auch auf unserer [Homepage](#).

JURCASE GMBH

Münzstr. 27A
51379 Leverkusen
info@JurCase.com
02171 7056844

Geschäftsführender Gesellschafter:
Alexander Bangert

Amtsgericht Köln: HRB 89062
USt-IdNr.: DE308860378



IMPRESSUM