

four word

Das Magazin des
Bundesverbands der
Wirtschaftskanzleien
in Deutschland

DEN RECHTSSTANDORT DEUTSCHLAND VERBESSERN

Rechtspolitische Vorhaben
der Ampelregierung im Bereich
Wirtschaftsrecht

WHISTLEBLOWING – EIN KRITISCHER BLICK AUF DAS GESETZGEBUNGSVERFAHREN

Das Hinweisgeberschutzgesetz
aus politischer Sicht

WIE KI DAS ARBEITEN IN KANZLEIEN VERÄNDERN WIRD

Im Blickpunkt:
Welche Schwerpunkte gibt es,
welche Trends?

KI-STRATEGIE

Brauchen wir eine Total
Enterprise Reinvention?

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit einer Doppelausgabe runden wir diesen Jahrgang von **fourword** ab. Freuen Sie sich auf gleich zwei Beiträge von Mitgliedern des Rechtsausschusses im Bundestag. Helge Limburg (Bündnis 90/Die Grünen) präsentiert Ihnen wichtige rechtspolitische Vorhaben der Ampelkoalition. Susanne Hierl (CDU/CSU) berichtet über das, vorsichtig formuliert: nicht reibungslose Gesetzgebungsverfahren zum Hinweisgeberschutz.

Künstliche Intelligenz und deren Auswirkungen auf den Rechtsmarkt bilden einen weiteren Schwerpunkt. Die Überlegungen dazu von Gereon Abendroth und Thomas Hahnen (Osborne Clarke) sowie von Rahel Skau (Heuking) sollten Sie ebenso kennen wie den lesenswerten Bericht von Dr. Benedikt Kohn (Taylor Wessing) über die renommierte Branchenveranstaltung Inhouse Matters.

Schließlich: Lisa Norman (Schalast) und Dr. Konstantin Filbinger (Ashurst) schildern ihre Eindrücke von dem ersten Barcamp des BWD – dem zukünftig jährlich stattfindenden Netzwerktreffen der Next Generation unserer Mitgliedskanzleien. Es war spannend (und lehrreich) mitzuerleben, wie etwa 50 Associates, Mitglieder der Businessservices und junge Unternehmensjuristen sich die Wirtschaftskanzlei der Zukunft vorstellen – und welche Wünsche sie an ihre Arbeitgeber haben.

Ihr



Thomas Wegerich



Prof. Dr. Thomas Wegerich
BWD, Gruppe
Deutscher AnwaltSpiegel,
Frankfurt am Main/Berlin,
Rechtsanwalt, Stellv.
Vorstandssprecher

IM BLICKPUNKT: BERLIN

3 Den Rechtsstandort Deutschland verbessern

Rechtspolitische Vorhaben der Ampelregierung im Bereich Wirtschaftsrecht
Von Helge Limburg, MdB

6 Whistleblowing – ein kritischer Blick auf das Gesetzgebungsverfahren

Das Hinweisgeberschutzgesetz aus politischer Sicht
Von Susanne Hierl, MdB

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ/RECHTSMARKT

10 Wie künstliche Intelligenz das Arbeiten in Wirtschaftskanzleien und Rechtsabteilungen verändern wird

Im Blickpunkt: Welche Schwerpunkte gibt es, welche Trends?
Von Gereon Abendroth und Thomas Hahnen

DIGITALISIERUNG/KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

14 KI-Strategie

Brauchen wir eine Total Enterprise Reinvention?
Von Rahel Skau

RECHTSMARKT

17 Inhouse Matters 2023

Alles, was den Rechtsmarkt bewegt: Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Cyber Security, Human Centered Leadership
Von Dr. Benedikt Kohn, CIPP/E

RECHTSPOLITISCHER DIALOG DES BWD

22 Umsetzung unionsrechtlicher Vorgaben – oder Flexibilität im Arbeitsalltag?

Ein Bericht zum Diskussionsforum „Arbeitszeitflexibilisierung und -erfassung in moderner Arbeitswelt“
Von Sören Frithjof Hemmer

BWD – NEXT GENERATION

25 Das BWD-Barcamp

Kollektives Brainstorming der Next Generation
Von Lisa Norman und Dr. Konstantin Filbinger

DIGITAL JUSTICE SUMMIT

28 Digitale Transformation in der Justiz

Menschliche Kompetenz bleibt unverzichtbar
Von Lisa Kannengießer

GELDWÄSCHE/FINANZKRIMINALITÄTS-BEKÄMPFUNGSGESETZ

31 Follow the Money – Geldwäschebekämpfung leicht gemacht?

Das FKBG: So funktioniert Bürokratieabbau nicht!
Von Prof. Dr. Eberhard Kalbfleisch und Christian Jung

BERUFSRECHT

35 „Wir begrüßen Sie als neues Mitglied!“

Kammerzwangsmitgliedschaft mal zwei!
Von Scarlett Matheja und Simon Beyme

NOTARPRAXIS/BERUFSRECHT

39 Notaren bleibt der „Marathon“ versagt

BGH bestätigt Altersgrenze von 70 Jahren
Von Dr. Ilka Heigl und Matthias Heisack

BWD INSIGHTS

42 Nachrichten aus dem Verband & Projekte der Mitgliedskanzleien

BWD-STRUKTUR UND IMPRESSUM

49 Der Vorstand, Impressum

50 Advisory Board

52 Scientific Board

53 Mitgliedskanzleien

Besuchen Sie unsere Website: www.fourword-magazin.de

Den Rechtsstandort Deutschland verbessern

Rechtspolitische Vorhaben der Ampelregierung im Bereich Wirtschaftsrecht

Von Helge Limburg, MdB



Einleitung

Unnötige Bürokratien reduzieren, gerichtliche Verfahren digitaler machen und beschleunigen und den Rechtsstandort Deutschland international attraktiver machen: Wenn das gelingt, ist das gut für die deutsche Wirtschaft und gut für den Klimaschutz. Deshalb setze ich mich dafür ein.

Wir haben uns auch als Ampel in diesem Bereich viel vorgenommen: Bürokratieentlastungsgesetz IV, Commercial Courts, Leitentscheidungsverfahren beim Bundesgerichtshof, Reform des Kapitalanleger-Musterverfahrensgesetzes, Reform der Schiedsgerichtsbarkeit, Einführung eines zivilgerichtlichen Onlineverfahrens, Unternehmenssanktionen. Viele Diskussionsstränge, die sich geraume Zeit zurückverfolgen lassen, müssen zu einer konkreten Regelung verdichtet werden, damit Gesetzgebung in einem positiven Sinn gesellschaftlich wirksam werden kann, denn die niedrig hängenden Früchte sind alle längst gepflückt.

Detailfragen und Detailarbeit

Weiter kommen wir nur mit guter Detailarbeit: Was genau bewirken gesetzliche Regelungen in der Praxis wirklich?

Unnötige Bürokratien reduzieren, gerichtliche Verfahren digitaler machen und beschleunigen und den Rechtsstandort Deutschland international attraktiver machen: Wenn das gelingt, ist das gut für die deutsche Wirtschaft und gut für den Klimaschutz.

Auch die, die erst jüngst im Bundestag beschlossen worden sind. Das Gesetz zur Förderung des Einsatzes von Video-Konferenztechnik in der Zivilgerichtsbarkeit und den Fachgerichtsbarkeiten beispielsweise: Ist damit der erhoffte Paradigmenwechsel endlich da? Wie verbessern wir die Verfügbarkeit anwaltlicher und gerichtlicher Leistungen in der Fläche, sparen dabei Millionen Kilometer und Stunden für Dienstreisen und schaffen gleichzeitig die Grundlage für ein zukünftiges rein digitales Verfahren im Zivilprozess?

Ähnliche Fragen stellen sich übrigens auch bei dem 2022 in Kraft getretenen Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften: Wie kann der Zugang für Aktionärinnen und Aktionäre durch eine attraktive Gestaltung einer Onlineversammlung verbessert werden, ohne Auskunfts- und Kontrollrechte zu schmälern? Aus grüner Perspektive ist das eine zentrale Frage, schließlich tragen letztlich die Aktionärinnen und Aktionäre die Verantwortung für die wichtige interne Kontrolle in der Aktiengesellschaft, und die gesetzgeberische Antwort musste genau auf den Fall der Aktiengesellschaft passen (weshalb beispielsweise auch nach der Einführung der virtuellen Mitgliederversammlung im Vereins- und Genossenschaftsrecht der Gesetzentwurf zur Online-Wohnungseigentümerversammlung, der gerade im parlamentarischen Verfahren ist, auch wieder neue Antworten auf andere Fragen geben muss).

„One fits all“ hat uns in der Rechtspolitik weit gebracht, schließlich ist gerade die Verallgemeinerung und Abstraktion die große Leistung beispielsweise des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Danach wollen wir weiter streben, müssen uns aber gleichzeitig der Komplexität der Realität in

der heutigen Zeit stellen. Das ist aber kein Freibrief für überkomplexe Gesetze und schwer anwendbare Regelungen. Im Gegenteil! – Auch Kompromisse, die aus einer vielschichtigen Debattenlage hervorgegangen sind, müssen am Ende zu möglichst einfachen gesetzlichen Regelungen führen, denn eine gesetzliche Regelung ist nur dann passgenau, wenn sie auch praxistauglich gestaltet ist. Die Rechtspolitik hat dabei eine besondere Verantwortung und sollte mit gutem Beispiel vorangehen, indem Regelungstechnik und Gesetzessprache immer auch mit Blick auf die Regelungsmaterie und die Adressaten der gesetzlichen Regelung kritisch hinterfragt werden. Das ändert aber nichts daran, dass es für komplexe Probleme oft nur scheinbar einfache Lösungen gibt.

Differenzieren, nicht relativieren

Ein Gebot, das nach meinem Verständnis alle demokratischen Kräfte im Parlament eint und das weit über die Rechtspolitik hinaus Gültigkeit hat. So jedenfalls stelle ich mir die Arbeit der nächsten zwei Jahre bis zur Bundestagswahl vor: genau hinschauen und gute Lösungen für reale Probleme finden. Ich halte es daher für gut und richtig, dass wir uns als Koalition vorgenommen haben, das Namensrecht flexibler zu gestalten. Das hilft den Menschen, für ihre persönliche Situation eine passende Entsprechung im Recht zu finden. Und es erleichtert vor allem auch Menschen aus anderen Ländern mit anderen Namenstraditionen den Weg ins deutsche Recht.

Mit der geplanten Einführung der „Verantwortungsgemeinschaft“ im Familienrecht und der Reform des Ab-

stammungsrechts werden wir im kommenden Jahr das Recht an tatsächlich gelebte Verhältnisse anpassen.

Im Gesellschaftsrecht wollen wir eine neue Rechtsform mit gebundenem Vermögen schaffen, um für Unternehmerinnen und Unternehmer eine weitere Option zu eröffnen, die es möglich macht, die angestrebte oder gelebte Struktur im Unternehmen einfach und kostengünstig rechtlich abzubilden. Denn eine passende Rechtsform kann wesentlich dazu beitragen, dass insbesondere Unternehmensgründungen und Generationenwechsel gut gelingen.

»Weiter kommen wir nur mit guter Detailarbeit: Was genau bewirken gesetzliche Regelungen in der Praxis wirklich?«

Unnötige Bürokratie verursacht unnötige Kosten und verschwendet damit Ressourcen, die an anderer Stelle dringend gebraucht werden. Es ist daher sehr wichtig, dass es uns gelingt, mit dem Bürokratienteilsetzungsgesetz IV, das wir in 2024 beschließen werden, ein möglichst großes Entlastungsvolumen zu erreichen.

Wir wollen, dass es auch international attraktiv ist, Verträge nach deutschem Recht abzuschließen, und dass der Staat durch seine Justiz attraktive Angebote macht, die von Parteien gut genutzt werden können, um Streitigkeiten zu klären oder zu vermeiden. Auch deshalb haben wir als Ampelkoalition endlich auch Englisch als Gerichtssprache

in Deutschland zugelassen. Gerade mit Blick auf digitale Lösungen hat Deutschland auch im Vergleich zu anderen europäischen Staaten aktuell noch erheblichen Nachholbedarf. Es ist daher wichtig, die bestehenden Initiativen voranzutreiben und sie durch weitere Bemühungen, wie die Einrichtung einer Justiz-Cloud, zu unterstützen. Daher begrüße ich auch sehr, dass das Bundesministerium der Justiz zusammen mit den Ländern und den Bundesgerichten das Videoportal der Justiz mit dem Ziel entwickelt, einen bundesweit einsetzbaren, sicheren Videokonferenzdienst für einen niedrigschwelligen Zugang von Bürgerinnen und Bürgern, Anwaltschaft und Unternehmen zu Videoverhandlungen der deutschen Justiz einzurichten.

Worauf es jetzt ankommt

Mit all diesen Maßnahmen kann die Rechtspolitik auch einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, die Folgen der geopolitischen Lage für unser Land und die Gefahren für die Demokratie in unserem Land zu meistern:

Der russische Überfall auf die Ukraine hat uns nicht zuletzt vor immense wirtschaftspolitische Herausforderungen gestellt, und dieser Zustand dauert weiter an. Das betrifft nicht nur die Abhängigkeit von russischem Gas, die es zu überwinden galt. Wir müssen die Loslösung von fossilen Energieträgern in deutlich schnellerer Zeit vollziehen, als das eigentlich geplant war.

Der brutale Überfall der Hamas auf Menschen in Israel hat erhebliche Auswirkungen auf die Staatengemeinschaft, stellt aber auch in Deutschland Rechtsstaat und Demokra-

tie vor eine Bewährungsprobe. Jetzt ist „Nie wieder!“, und alle demokratischen Kräfte sind aufgerufen, durch kluges und besonnenes Handeln zu verhindern, dass extreme Positionen und Parteien von dieser Situation profitieren.

»Unnötige Bürokratie verursacht unnötige Kosten und verschwendet damit Ressourcen, die an anderer Stelle dringend gebraucht werden.«

Kommunale Wahlerfolge der AfD (einer Partei, die von mehreren Verfassungsschutzbehörden als offen rechts-extrem eingestuft wird und deren Thüringer Spitzenkandidat gerichtlich bestätigt als „Faschist“ beziehungsweise „Nazi“ bezeichnet werden darf) und deren Hoch in Umfragen stellen alle demokratischen Kräfte in diesem Land vor eine große Herausforderung und gefährden das internationale Ansehen Deutschlands.

In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt: Demokratie und Rechtsstaat sind auch Standortfaktoren – vielleicht heute sogar mit die wichtigsten. Wir sollten alle gemeinsam alles tun, um sie zu bewahren und zu verteidigen. ●



Helge Limburg

Mitglied des Deutschen Bundestages, Berlin,
rechtspolitischer Sprecher Bündnis 90/Die Grünen

helge.limburg@bundestag.de
www.bundestag.de

CrossingBorders

Wirtschaftsrecht weltweit



[www.deutscheranwaltspiegel.de/
international](http://www.deutscheranwaltspiegel.de/international)

Eine Publikation von



Deutscher
AnwaltSpiegel



Whistleblowing – ein kritischer Blick auf das Gesetzgebungsverfahren

Das Hinweisgeberschutzgesetz aus politischer Sicht

Von **Susanne Hierl, MdB**

Das Gesetzgebungsverfahren zum Whistleblowergesetz war in mehrfacher Hinsicht besonders. Das betrifft zum einen das Gesetzgebungsverfahren an sich und zum anderen den Inhalt und die Änderungen im Gesetz.

Die EU-Richtlinie

Bereits am 16.12.2019 ist die grundlegende EU-Whistleblowerrichtlinie veröffentlicht worden. Nach den gesetzlichen Vorgaben musste sie innerhalb von zwei Jahren in allen EU-Staaten in nationales Recht umgesetzt werden. Dies ist jedoch nur wenigen Mitgliedstaaten gelungen.

Ende 2020 – noch in der letzten Legislaturperiode unter der großen Koalition – gab es einen ersten Entwurf des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz zum Hinweisgeberschutz. Dieser Entwurf war sowohl in der Politik als auch in der Praxis nicht unumstritten. So verwundert es nicht, dass es nicht gelungen ist, den damaligen Referentenentwurf in einem regulären Gesetzgebungsverfahren vor der Bundestagswahl 2021 als Gesetz zu verab-



Nicht die EU macht die deutschen Vorschriften zum „Whistleblowing“ komplizierter, sondern der praxisferne Anspruch der Ampel, über die EU-Richtlinie hinauszuschießen.

schieden. Unter anderem war der Anwendungsbereich des Gesetzes ein großer Diskussionspunkt.

Im November desselben Jahres gab die Ampelkoalition bekannt, dass sie die grundlegenden Anforderungen der EU-Richtlinie erhöhen möchte, nannte aber keinen konkreten Umsetzungszeitraum.

Am 17.12.2021 endete die von der EU vorgegebene Umsetzungsfrist der Whistleblowerrichtlinie ohne einen entsprechenden deutschen Gesetzentwurf.

Am 27.01.2022 leitete die EU daher das Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland ein. Betroffen davon waren auch 23 weitere Mitgliedstaaten.

Der Entwurf der Ampelkoalition

Es dauerte bis zum April 2022, bis Bundesjustizminister Marco Buschmann einen neuen Referentenentwurf für ein Hinweisgeberschutzgesetz veröffentlichte. Das Kabinett passierte der Entwurf schließlich am 27.07.2022.

Am 29.09.2022 fand die 1. Lesung zum Hinweisgeberschutzgesetz im Bundestag statt. In der Debatte traten die Unterschiede und verschiedenen Schwerpunktsetzungen zwischen Regierungsparteien und Opposition zutage.

Minister Buschmann stellte in seinen Ausführungen zwar darauf ab, dass Hinweisgeberschutz vor allem auch Unternehmensschutz sei, da es im Interesse des Unternehmers läge, Missstände im Unternehmen schnellstmöglich aufzudecken und beseitigen zu können. Bei der Umsetzung dieser Prämisse blieb er allerdings hinter den Erwartungen zurück. Ein Ansatzpunkt wäre gewesen, einen Anreiz dafür zu setzen, dass unternehmensinterne Meldungen vor externen Meldungen durchgeführt werden. Diese Tatsache erhielt im Gesetz nicht ausreichend Platz.

Überwiegend gab es in der Debatte wenig Verständnis für den organisatorischen und finanziellen Aufwand, den ein Unternehmer betreiben muss, um ein Hinweisgebersystem einzuführen. Anderen Fraktionen ging der Schutz der Whistleblower nicht weit genug. Dabei ist auffällig, dass in der Debatte immer auf bekannte Whistleblower wie Edward Snowden abgestellt worden ist. Diese Fälle dürften in der Praxis allerdings den geringsten Teil ausmachen.

Am Tag der ersten Lesung rief Bundeskanzler Olaf Scholz ein Belastungsmoratorium aufgrund der multiplen Krisen und Belastungen für die Menschen und Unternehmen aus. Einen Niederschlag auf das Hinweisgeberschutzgesetz und die Auswirkungen für die Unternehmen hatte diese Ankündigung nicht.

Das Hinweisgeberschutzgesetz geht weit über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinaus. Insbesondere hat die Ampel viele Rechtsbereiche in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen, die von der grundlegenden EU-Richtlinie nicht umfasst sind. Scheiterte die Einigung über den Referentenentwurf in der großen Koalition noch genau an diesem Punkt, so konnte hier nun eine Einigung erzielt werden. Die EU-Richtlinie bezieht nur Bereiche ein (und konnte das auch nur), die der EU-Gesetzgebungskompetenz unterliegen. Der Anwendungsbereich ist im Gesetzgebungsverfahren allerdings auch auf nationale Gesetzgebung ausgedehnt worden. Das macht das Gesetz schwer handhabbar.

Nach der Sachverständigenanhörung am 19.10.2022 ist am 16.12.2022 der Gesetzentwurf mit etlichen Änderungen in der 2. und 3. Lesung verabschiedet worden. Unter anderem stellte die Koalition darauf ab, dass es Aufgabe der Arbeitgeber sei, einen Anreiz dafür zu schaffen, dass Meldungen durch Hinweisgeber zunächst intern abgegeben werden. Das Verhältnis von interner zu externer Meldung war weiter nicht genau definiert. Zudem ist die Lösungsfrist der Daten von zwei Jahren auf drei Jahre erhöht worden. Auch fand eine Regelung Aufnahme in das Gesetz, die die Arbeitgeber zur Einrichtung anonymer Meldestellen verpflichtet.

Hinweise der Sachverständigen auf den Aufwand und die Kosten der Einführung anonymer Meldestellen für die Unternehmen, vor allem im Mittelstand, sind als „vernachlässigbar“ abgetan worden. Die Koalition betonte stattdessen die Schaffung von Rechtssicherheit ohne weitere Belastung für Unternehmen sowie die Notwendigkeit der Möglichkeit der Abgabe anonymer Meldungen. Am 10.02.2023 scheiterte das Gesetz in seiner ersten Fassung im Bundesrat.

Historisch einmaliger Vorgang

Anders als in den Fällen, in welchen nach einem Scheitern im Bundesrat durch eine der Parteien der Vermittlungsausschuss angerufen wird, hat sich die Bundesregierung in diesem Fall die Mühe gemacht und den Gesetzentwurf geteilt. Mit einer Aufspaltung in einen zustimmungspflichtigen und einen nicht zustimmungspflichtigen Teil machte man sich Hoffnung, das Gesetz besser durch den Bundesrat zu bringen. Die erste Lesung dieser getrennten Gesetzentwürfe im Bundestag fand am 17.03.2023 statt. Auch in dieser Debatte sah die Regierung keinen Bedarf für Änderungen am Gesetz, so dass beide Entwürfe zusammen sich nicht von dem vorher durch den Bundesrat abgelehnten Gesetzentwurf unterschieden.

Bereits nach der ersten Lesung kam es zu verschiedenen Gesprächsrunden zwischen der Koalition und der Opposition mit dem Ziel, noch vor der 2. und 3. Lesung Änderungen zu erwirken und eine gemeinsame Lösung zu finden. Die Besprechungen blieben ergebnislos.

Bei der Sachverständigenanhörung am 27.03.2023 ist auch den verschiedentlich vorgetragenen verfassungsrechtlichen Bedenken hinsichtlich der Aufteilung des Gesetzentwurfs keine Beachtung geschenkt worden. Die Aufspaltung eines Gesetzes, um es einfacher durch das Gesetzgebungsverfahren zu bringen, ist ein einmaliger Vorgang in der Geschichte des Deutschen Bundestags.

Vermittlungsausschuss

Für den 30.03.2023 war die 2. und 3. Lesung des aufgeteilten Gesetzes angesetzt. Der Tagesordnungspunkt wurde jedoch zwei Stunden vor der geplanten Debatte abgesetzt, um sich den Weg zur Anrufung des Vermittlungsausschusses nicht zu verbauen.

Am 05.04.2023 forderten CDU und CSU schließlich doch einen Vermittlungsausschuss, der den Konflikt um das Hinweisgeberschutzgesetz lösen soll. Diesem Vorschlag stimmte die Bundesregierung zu.

Im Vermittlungsausschuss erfuhr das Gesetz dann noch einige Änderungen:

So ist die Bevorzugung der internen vor der externen Meldung stärker herausgestellt worden. Leider gehört es immer noch zu den Defiziten des Hinweisgeberschutzgesetzes, dass der Gesetzgeber die Vorgabe der EU-Richtlinie zur Bevorzugung interner Meldekanäle mit einer bloßen Anregung an den Hinweisgeber umsetzt und die Aufgabe, Anreize zur Nutzung interner Meldekanäle zu setzen, vollständig den Arbeitgebern überlässt. Wünschens-

wert wäre gewesen, dass der Gesetzgeber insoweit selbst Anreize schafft.

Auch die Regelung zur Aufbewahrungspflicht ist großzügig und praxistauglich verlängert worden. Die Pflicht zur Einrichtung einer anonymen Meldestelle ist aus dem Gesetz herausgenommen worden. Allerdings plant die Bundesregierung, selbst eine anonyme Meldestelle einzurichten. Es bleibt in diesem Fall abzuwarten, ob die Unternehmen dies zum Anlass nehmen, ebenfalls Meldestellen für anonyme Meldungen einzurichten. Die Pflicht, anonym eingehende Meldungen zu bearbeiten, bleibt bestehen. Wichtig war aus Sicht der Opposition weiter, die Beweislastumkehr weiter zu präzisieren. Der Abschluss des Vermittlungsausschusses fand am 11.05.2023 statt.

»Überwiegend gab es in der Debatte wenig Verständnis für den organisatorischen und finanziellen Aufwand, den ein Unternehmer betreiben muss, um ein Hinweisgebersystem einzuführen.«

Am 12.05.2023 fand das Gesetzgebungsverfahren seinen Abschluss. Der Gesetzentwurf ist mit den Ergebnissen des Vermittlungsausschusses vom Bundesrat angenommen worden. In Kraft getreten ist das Gesetz am 02.07.2023.

Dem verzögerten Gesetzgebungsverfahren und dem damit zusammenhängenden EU-Vertragsverletzungsverfahren ist es zu „verdanken“, dass ein Großteil der Regelungen des

Gesetzes bereits einen Monat nach der Verkündung in Kraft trat. Damit wollte man die Vertragsstrafe der EU auf ein Mindestmaß reduzieren. Als Hilfe für die Unternehmen ist dementsprechend die Verhängung des Bußgelds für sechs Monate ausgesetzt worden. Seit dem 01.12.2023 sollten die Arbeitgeber ihre Systeme eingerichtet beziehungsweise umgestellt haben. Seither ist bei Verstoß gegen das Gesetz das Bußgeld „scharfgeschaltet“.

Stand des Vertragsverletzungsverfahrens

Am 14.03.2023 hat die Europäische Kommission gegen die Bundesrepublik Deutschland Klage vor dem Europäischen Gerichtshof wegen der Nichtumsetzung der EU-Richtlinie eingereicht. Gefordert wird entweder ein Tagessatz von 61.600 Euro, multipliziert mit der Anzahl der Tage zwischen dem Tag nach Ablauf der in der Richtlinie festgelegten Umsetzungsfrist und dem Tag der Behebung des Verstoßes oder, falls dies nicht erfolgt ist, dem Tag der Verkündung des vorliegenden Urteils, mindestens jedoch ein Pauschalbetrag von 17.248.000 Euro.

Sollte eine Umsetzung bis zum Tag des Urteils nicht erfolgt sein, soll ein Zwangsgeld von 240.240 Euro ab dem Tag der Verkündung des Urteils festgesetzt werden, bis die Richtlinie umgesetzt ist.

Es geht um Beträge von bis zu 30 Milliarden Euro. Da die Bundesregierung entsprechende Beträge im aktuellen Haushalt eingestellt hat, geht sie also von einer Verurteilung aus.

Fazit

Es verging beinahe ein halbes Jahr nach der Eröffnung des Vertragsverletzungsverfahrens, bis die Ampel in der Lage war, einen Kabinettsentwurf vorzulegen.

Nachdem der erste Entwurf im Bundesrat gescheitert ist, versuchte die Ampel, sich mit dem einmaligen Vorgang einer Aufteilung des Gesetzes im Gesetzgebungsverfahren „durchzumogeln“.

Auf zentrale Kritikpunkte insbesondere aus der Praxis wurde im gesamten Verfahren gar nicht beziehungsweise erst auf Druck der Opposition im Vermittlungsausschuss eingegangen.

Erst eineinhalb Jahre nach der Eröffnung des EU-Vertragsverletzungsverfahrens trat das Gesetz in Kraft. Die Verkürzung der Umsetzungsfristen durch die Ampel setzt die Unternehmen unnötig unter Druck. Weiterer Aufwand und Beratungskosten für die Unternehmen in einer ohnehin schon schwierigen Zeit sind die Folge.

Somit lässt sich urteilen: Nicht die EU macht die deutschen Vorschriften zum „Whistleblowing“ komplizierter, sondern der praxisferne Anspruch der Ampel, über die EU-Richtlinie hinauszuschießen. ●



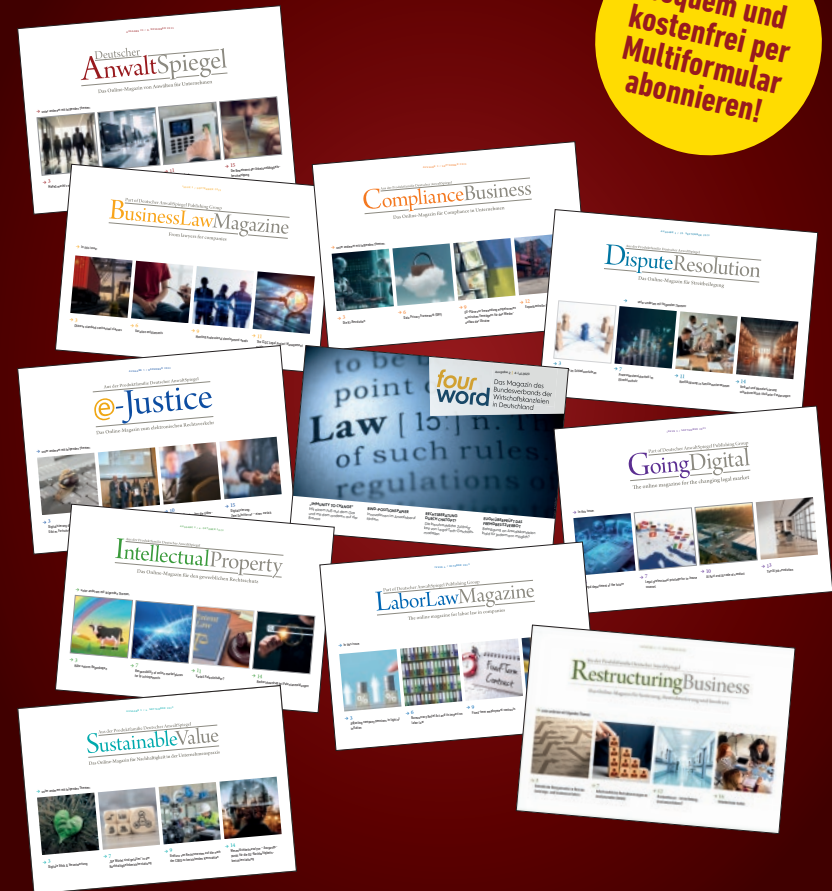
Susanne Hierl (CSU)

Mitglied des Deutschen Bundestags,
Mitglied des Rechtsausschusses, Berlin

susanne.hierl@bundestag.de
www.bundestag.de/recht

Unternehmensrelevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/magazin-anmeldung

Wie künstliche Intelligenz das Arbeiten in Wirtschaftskanzleien und Rechtsabteilungen verändern wird

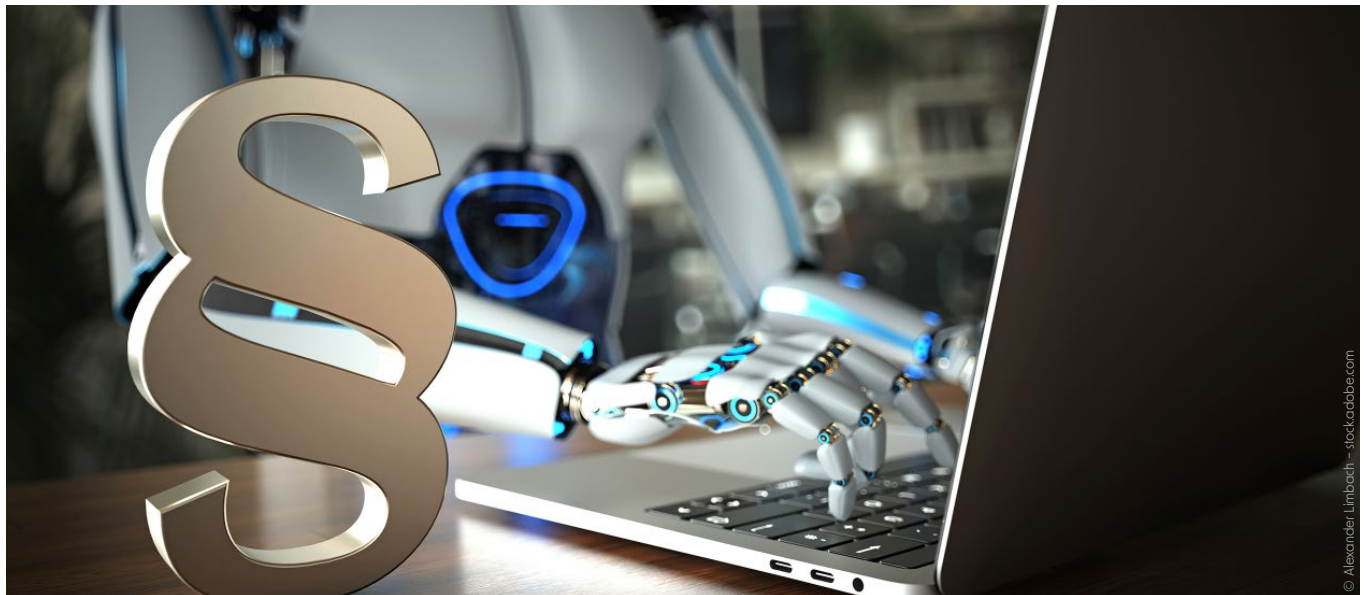
Im Blickpunkt: Welche Schwerpunkte gibt es, welche Trends?

Von Gereon Abendroth und Thomas Hahnen

Intro

In der juristischen Welt steht eine Transformation bevor, die nicht nur Prozesse, sondern auch Denkweisen verändern wird: der Einzug der künstlichen Intelligenz (KI). Während die Befürchtung, KI könnte zahlreiche Jobs im Rechtsbereich überflüssig machen, unbegründet erscheint, ist eine deutliche Veränderung in der Art und Weise, wie Rechtsprofis agieren, unausweichlich. Diese Veränderung wird bereits bei der Ausbildung beginnen und sich durch alle Ebenen der juristischen Praxis ziehen.

Wie bei jeder neuen Technologie wird auch die KI nicht alle Bereiche gleich beeinflussen. Trotz des Potentials der schon vorhandenen Technologien bleiben viele Möglichkeiten ungenutzt. Automatisierung, Kollaboration, Standardisierung von Prozessen, zentrale Datenbankstrukturen, ein effektives Projekt- und Changemanagement: Sie alle werden oft nur halbherzig und ohne klaren Plan betrieben. Interessanterweise werden sie für die effektive Nutzung von KI-Systemen sogar umso wichtiger. Es wird spannend sein, zu beobachten, inwieweit jetzt das Nachholen versäumter Transformationen beginnt.



Es ist davon auszugehen, dass die KI-Revolution besonders im Bereich des Knowledge-Managements einen großen Einfluss haben wird und dass die Frage nach dem strukturierten Sammeln und Verwalten von Daten und Wissen für viele Unternehmen in den Fokus rückt.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass technologische Durchbrüche, wie das Aufkommen des Internets, unaufhaltsam sind und bestehende Praktiken herausfordern. Der Erfolg solcher Technologien hängt nicht nur von ihrer Ein-

führung, sondern auch von der Kultur und den Rahmenbedingungen ihrer Anwendung ab. So hat beispielsweise die E-Mail trotz ihrer offensichtlichen Vorteile auch zu einer Flut oft irrelevanter Informationen geführt. Ihre uni-

verselle Anwendbarkeit und einfache Handhabung spiegeln jedoch die Richtung wider, in die sich auch KI im juristischen Bereich entwickeln wird.

Generative KI und Large Language Models (LLMs)

Unter dem Oberbegriff KI werden eine Vielzahl von Technologien zusammengefasst. Ein Teilbereich der KI ist das maschinelle Lernen (ML). Das sind Systeme, die anhand von vorhandenen Daten lernen und automatisch Muster und Wissen generieren, ohne explizit dafür programmiert worden zu sein. Eine spezielle Methode des ML ist das Deep Learning (DL). Künstliche neuronale Netze mit vielen Schichten („tiefen Netzen“) erkennen komplexe Muster in großen Datenmengen. So kann eine Gesichtserkennungssoftware mit Hilfe von DL Gesichter in Bildern identifizieren. In die Kategorie des DL gehören die sogenannten Large Language Models (LLMs), die darauf trainiert werden, natürliche Sprache zu verstehen und zu generieren. Sie verarbeiten große Mengen von Textdaten und erlernen dabei komplexe sprachliche Zusammenhänge. Anders ausgedrückt: LLMs sind darauf spezialisiert, menschliche Sprache zu verstehen, zu generieren und zu interpretieren. Die bekanntesten Modelle sind die GPT-Modelle von OpenAI. Sie stellen auch die Basis für den weltweit erfolgreichen und frei zugänglichen Chatbot ChatGPT dar. Inzwischen gibt es aber eine ganze Reihe anderer Modelle, die ebenfalls zu beachten sind. Hierzu zählen Claude von Anthropic, das von (Google) Deepmind gerade veröffentlichte Gemini, Llama von Meta, aber auch das aus Frankreich stammende Mistral und die Modelle des deutschen

Anbieters AlephAlpha. Auch wenn im rechtlichen Bereich andere Formen von KI durchaus eine wichtige Rolle spielen, konzentrieren wir uns im Folgenden auf die Generative KI und LLMs.

Das Aufkommen der LLMs hat besonders im juristischen Bereich für viel Aufregung gesorgt. Dies hat einen guten Grund: Sprachmodelle entfalten ihr Potential in einem Bereich, der für alle juristischen Berufe und Tätigkeiten von Bedeutung ist, nämlich in der Sprache. Das, was sie können und womit insbesondere ChatGPT so erfolgreich geworden ist, betrifft Juristen jeden Tag. Das Lesen, Verstehen, Auswerten und Formulieren von Texten ist ihr wichtigstes Werkzeug. Obwohl es auch im Bereich LLM schon lange vor dem Release von ChatGPT verheißungsvolle Fortschritte gab, hat erst die Veröffentlichung von ChatGPT einen regelrechten Hype ausgelöst. Woran liegt das?

Zum einen an der puren Größe der Textmenge, mit denen das Modell trainiert worden ist, und der Art und Weise, mit der es Schritt für Schritt verfeinert wurde. Zum anderen an der universellen Erreichbarkeit und der leichten Bedienbarkeit. Ein Computer oder Smartphone mit einem Internetzugang und einem Browser reichen aus, um ChatGPT jede nur denkbare Frage oder Aufgabe zu stellen.

General Purpose AI

Mit dieser für jedermann frei verfügbaren Technologie lassen sich bereits viele nützliche und hilfreiche Dinge tun. Dies gilt auch für juristische Berufe. Weil es sich dabei um allgemeine Aufgaben handelt, die keinem spezifischen

(juristischen) Gebiet zuzuordnen sind, können sie hervorragend mit den frei verfügbaren Systemen umgesetzt werden. Typische Use Cases sind das Zusammenfassen von Texten, das Umformulieren von (juristischen) Texten für verschiedene Zielgruppen, das Auswerten von frei verfügbaren Gesetzestexten und Urteilen, das Erstellen von Marketingmaterial und jede Art von sprachlich-stilistischer Überarbeitung.

Bei aller Begeisterung dürfen zwei wichtige Aspekte hierbei nicht ausgeblendet werden: zum einen die rechtlichen Risiken, die bei der Nutzung solcher Modelle bestehen, und zum anderen die Frage, wie die Nutzung dieser universellen Tools im Kanzlei- oder Büroalltag effektiv und nachhaltig verankert werden kann.

Zu den rechtlichen Risiken sei an dieser Stelle nur angemerkt, dass diese zweifelsfrei sowohl auf Input- als auch auf Outputseite bestehen. Firmen und Kanzleien müssen sich auf der Inputseite vor allem mit dem Datenschutz, dem Berufsgeheimnis und mit Fragen rund um das geistige Eigentum auseinandersetzen, beim Output geht es vor allem um Haftungsfragen, berufsrechtliche Vorgaben, aber auch um praktische Risiken, wie das sogenannte Halluzinieren der Modelle, oder um ethische Fragen. Ein Hauptproblem besteht darin, dass ChatGPT von OpenAI auf amerikanischen Servern betrieben wird. Für die kostenfreie Version behält sich OpenAI dann noch das Recht vor, alle eingegebenen Daten für das Training und sonstige Verbesserungen des Modells zu nutzen. Wie das genau abläuft, ist für die Nutzer nicht transparent. Nicht nur in einem hochregulierten Bereich wie dem Rechtsdienstleistungswesen muss dieser Umstand zu einer erhöhten Vorsicht führen.

Es gibt jedoch Mittel und Wege, diese Risiken zu minimieren. Osborne Clarke hat sich, wie andere Kanzleien und Unternehmen, dazu entschieden, seinen Mitarbeitenden unter dem Namen OC-GPT eine eigene Implementierung von GPT zur Verfügung zu stellen. Technisch gesehen handelt es sich um eine GPT-Variante, die jedoch nicht auf den amerikanischen Servern von OpenAI, sondern auf einem eigenen Azure Tenant in der EU betrieben wird. Die Daten, die OC-Nutzer beim Verwenden eingeben, verlassen die Azure OpenAI Service Boundaries nicht und sind für Dritte nicht einsehbar. Ebenso wenig werden die Daten zum Trainieren des Modells verwendet. Die sichere Umgebung soll Mitarbeitende dazu animieren, das Modell auszuprobieren und für juristische Aufgaben einzusetzen.

»Weltweit kooperieren Technologieunternehmen mit juristischen Playern und haben bereits jetzt interessante und sehr effektive Tools herausgebracht.«

Für Osborne Clarke ist es wichtig, die Nutzung der Technologie gerade nicht zu verbieten oder nur stillschweigend zu tolerieren, sondern die Mitarbeitenden im Umgang mit der neuen Technologie vertraut zu machen und sie darin zu schulen. Aus diesem Grund haben wir kanzleiintern eine Prompting-Trainingsreihe initiiert, bei der alle Mitarbeitenden die Funktionsweise von OC-GPT interaktiv erleben und spezielle Prompttechniken für einen besseren und konsistenteren Output erlernen.

Ein großer Fokus des Trainings liegt auch auf der Vermittlung der Grenzen des Modells: Trotz beeindruckender Ergebnisse sind die LLMs keine Zaubermaschinen, die auf wundersame Weise den richtigen Output generieren. Die Grundlage der Textgenerierung ist ein Wahrscheinlichkeitsmodell: Anhand der Trainingsdaten in Form großer Textmengen aus Zeitschriften, Büchern und dem verfügbaren Wissen im Internet berechnet das Modell immer wieder die Wahrscheinlichkeit des jeweils nachfolgenden Worts. Das Modell versteht also Frage und Antwort nicht, sondern errechnet nur die wahrscheinlichste Wortfolge. Deshalb sind die erzeugten Antworten niemals richtig oder falsch, sondern einfach nur die wahrscheinlichste Konstellation vor dem Hintergrund der Trainingsdaten.

Das hat weitreichende Konsequenzen für die Nutzung des Modells. Das Phänomen der Halluzination ist eines der prominentesten Beispiele für einen risikoreichen Output: Das Modell gibt eine gut klingende Antwort, die der Berechnung des Wahrscheinlichkeitsmodells nach zwar richtig ist, während sie zugleich inhaltlich völlig falsch ist. Hier ein Problembewusstsein unter den Mitarbeitenden zu wecken ist für Osborne Clarke genauso wichtig, wie die Lust auf Neues hochzuhalten.

Special Problem Solving AI

Wie wird KI darüber hinaus Einfluss nehmen auf den Rechtsmarkt? Neben den zuvor skizzierten Use Cases, die sich mit den Chatbots auf Basis der Standardmodelle realisieren lassen, zeichnet sich schon jetzt ab, dass sich LLMs auch bestens für die Lösung spezifischer Problemstellungen

beziehungsweise für konkrete Use Cases einsetzen lassen. Sie stellen dann einen Baustein innerhalb eines größeren Workflows dar. Weltweit kooperieren Technologieunternehmen mit juristischen Playern und haben bereits jetzt interessante und sehr effektive Tools herausgebracht. Neben Anbietern, die ein Userinterface für den Einsatz im juristischen Kontext entwickelt haben und teilweise auch mit juristischem Finetuning der Modelle werben, gibt es auch solche Anbieter, die die Fähigkeiten der Textverarbeitung für die bessere Verwertung von vorhandenem juristischem Wissen einsetzen. Beispiele liefern klassische juristische Literaturdatenbankanbieter, aber auch Start-ups, die auf existierende Vertragsdokumente zugreifen, um neue Klauseln oder Überarbeitungen von vorgegebenen Klauseln zu erstellen.

Gemeinsam ist diesen Lösungen, dass ausgewähltes kuratiertes Wissen mit Hilfe der Sprachmodelle verarbeitet wird. Hier gibt es im Wesentlichen zwei Methoden, um domänenspezifisches Wissen mit Hilfe der LLMs zu nutzen. Die erste ist das Finetuning, bei dem das Modell anhand strukturierter Daten gezielt für spezifische Aufgaben angepasst wird. Die zweite Methode ist die sogenannte Retrieval Augmented Generation (RAG). Bei RAG wird zunächst ein Sprachmodell verwendet, um relevante Informationen aus einer größeren Datenmenge zu identifizieren und diese dann in einem weiteren Schritt – gegebenenfalls mit einem anderen Modell – zu verarbeiten und das gewünschte Arbeitsergebnis zu erzeugen. Das Sprachmodell selbst muss dafür nicht neu erfunden oder aufwendig trainiert werden. Ein Bild von drei Ebenen verdeutlicht diese Entwicklung: Auf der untersten Ebene liegen die etablierten Sprachmodelle von OpenAI, Meta, Google und anderen.

Auf der obersten Ebene liegt das, was der User sieht. Hier sind viele Formen und Gestaltungen denkbar, beispielsweise können solche Lösungen direkt in das Arbeitsumfeld bei Word oder Outlook oder auf einer Website implementiert werden. Zwischen der unteren und der oberen Ebene passieren im Moment die spannenden Dinge. Hier stellt sich die Frage, wie man die Modelle dazu bringt, effektiv und effizient mit dem eigenen vorhandenen Know-how zu kommunizieren und zu interagieren.

Voraussetzung dafür ist natürlich, dass die Kanzlei oder das Unternehmen überhaupt über eine gut strukturierte und verwaltete Wissensdatenbank verfügt. Es ist davon auszugehen, dass die KI-Revolution besonders in diesem Bereich einen großen Einfluss haben wird und dass die Frage nach dem strukturierten Sammeln und Verwalten von Daten und Wissen für viele Unternehmen in den Fokus rückt.

Bei Osborne Clarke setzt sich die eigene Legal-Tech-Einheit Osborne Clarke Solutions (OCS) mit genau diesen Themen auseinander. Die OCS arbeitet auch an eigenen spezifischen KI-Lösungen. Der Compliance-Copilot wurde erst im November mit dem „Lawyer European Award“ für den besten Clientservice ausgezeichnet. Die Idee dahinter hat ihren Ursprung im Alltag vieler Rechtsabteilungen, die für eine effektive Compliance im Unternehmen sorgen sollen. Mitarbeitende greifen bei Compliancefragen selten zu den unternehmensinternen Policies und wenden sich entweder zu selten an die Rechtsabteilung oder zu oft, so dass diese in Zeitnot nicht immer gleich reagieren kann.

Der Compliance-Copilot von Osborne Clarke setzt genau hier an und bringt die bestehenden Policies als Chatbot auf

die Computer und Handys der Mitarbeitenden. Im Chatfeld können die Nutzer ihre Compliancefrage stellen und erhalten in Echtzeit eine Antwort. Im Gegensatz zu ChatGPT, bei dem der Output auf statistisch wahrscheinlichen Ergebnissen basiert, die aus allen jemals verwendeten Trainingsdaten aus dem Internet generiert worden sind, wird die Antwort auf Basis der im Hintergrund verknüpften Policy und des weiteren kuratierten Know-hows von Osborne Clarke gegeben. Auf diese Weise minimieren wir das Risiko von Halluzinationen und sorgen dafür, dass die Nutzer eine valide und belastbare Antwort bekommen. Zusätzlich zeigt der Copilot die Fundstelle in der Policy und verweist bei zu komplexen Fragen an die Rechtsabteilung. Er gibt klar zu erkennen, dass er die Frage nicht beantworten kann. In diesem Fall können die Fragen an Osborne Clarke weitergegeben werden. Dort werden sie beantwortet und ergänzen nach einem Freigabeprozess das über den Chatbot zur Verfügung stehende Wissen. Dieses Beispiel veranschaulicht, wie KI für einen spezifischen Anwendungsfall als Teil des gesamten Beratungsangebots effektiv und punktgenau eingesetzt werden kann.

Outro

Die aufgezeigten Möglichkeiten werden sich nach und nach durchsetzen und viele Tätigkeitsfelder beeinflussen. Sie verändern die Arbeit von wissenschaftlichen Mitarbeitern, Referendaren, Teamassistenzen und Associates, aber auch – wenn auch in geringerem Maße – von Partnern. Früher mühsame und zeitintensive Arbeiten können bald kostengünstiger und effektiver erledigt werden. Dies wird auch einen Einfluss auf das Businessmodell der abrechenbaren

Stunden haben. Die Vermutung liegt nahe, dass heute noch abrechnete Dienste in Zukunft zu einem Fixpreis angeboten werden. Es wird spannend sein zu sehen, welchen Einfluss dies wiederum auf die Ausbildung der Associates haben wird.

Die entstehenden Tools für spezifische Aufgaben werden ein planvolleres und strukturiertes Vorgehen erforderlich machen. Juristinnen und Juristen in Kanzleien und Rechtsabteilungen werden vermehrt mit Entwicklern, Legal Engineers und Prompt Engineers zusammenarbeiten müssen, um besser zu verstehen, auf welche Art und Weise juristisches Expertenwissen wirklich effektiv gesammelt und gepflegt werden kann und wie dieses so aufbereitet werden muss, damit eine KI daraus sinnvollen und hilfreichen Output generiert.



Gereon Abendroth

Osborne Clarke, Köln, Rechtsanwalt, Partner
Osborne Clarke Solutions GmbH, Köln, Geschäftsführer

gereon.abendroth@osborneclarke.com
www.osborneclarke.com



Thomas Hahnen

Osborne Clarke, Köln
Rechtsanwalt, Associate

thomas.hahnen@osborneclarke.com
www.osborneclarke.com

KI-Strategie

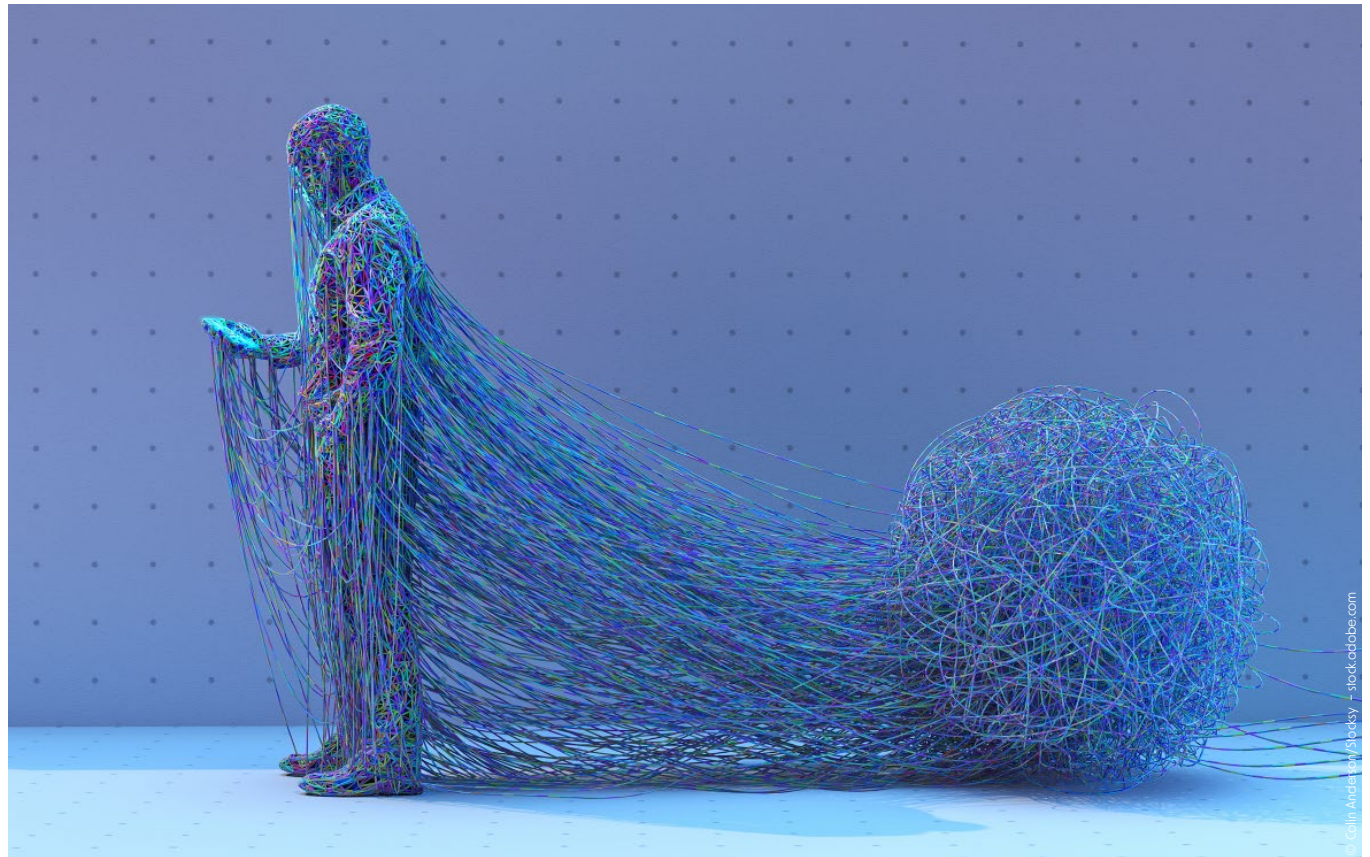
Brauchen wir eine Total Enterprise Reinvention?

Von Rahel Skau

Vor einem Jahr betrat ChatGPT die Bühne der technischen Innovation und sorgte praktisch über Nacht für einen Run auf künstliche Intelligenz (KI), den es weltweit derart kollektiv nie zuvor gegeben hatte: Zum ersten Mal konnte jeder Mensch – auch ohne Vorkenntnisse – mit KI interagieren.

Seitdem ist die gesamte Weltwirtschaft auf der Suche nach Use Cases. Und nach einer Strategie. Denn mittlerweile ist sicher, dass die neue KI eine der wesentlichen Schlüsseltechnologien der Zukunft ist. Für Staaten und Unternehmen gleichermaßen wird es folglich darum gehen, die bevorstehende industrielle Revolution hin zu einer wertebasierten KI-Wirtschaft zu meistern. Die Aussage von Microsoft-CEO Satya Nadella, „every company is now a software company“, ist aktueller denn je. „You have to start thinking and operating like a digital company. It's no longer just about procuring one solution and deploying one“, so Nadella weiter.

Die gute Nachricht ist: Die Technologie mag neu sein, das Prinzip des Wandels ist es jedoch nicht. Für eine Kanzlei, wie für jedes andere Geschäftsmodell, stellen sich im Rahmen der Erarbeitung einer erfolgreichen KI-Strategie unter anderem die folgenden zentralen Fragen:



Es ist mittlerweile sicher, dass die neue KI eine der wesentlichen Schlüsseltechnologien der Zukunft ist. Für Staaten und Unternehmen gleichermaßen wird es folglich darum gehen, die bevorstehende industrielle Revolution hin zu einer wertebasierten KI-Wirtschaft zu meistern.

Transformation oder Total Enterprise Reinvention

Wie Jack Azagury, Group Chief Executive von Accenture, bei der Vorstellung eines neuen Research-Berichts sagte, bildet sich eine neue Gruppe innovativer Unternehmen im Weltmarkt heraus, die über den Ansatz der digitalen Transformation hinausgeht und eine Strategie der Total Enterprise Reinvention verfolgt. Eine der ersten Fragen einer KI-Strategie wäre insofern: Reicht die digitale Transformation des bestehenden Geschäftsmodells, oder wird sich eine Unternehmung komplett neu erfinden müssen? Konkret: Wenn wir am Beginn einer industriellen Revolution stehen, kann die Frage dann noch sein, wie KI zum Unternehmen passt und entlang bestehender Geschäftsprozesse „eingebunden“ werden kann? Muss die Frage nicht vielmehr heißen, ob die aktuellen Geschäftsprozesse, die Datenstrategie sowie die Kostenstruktur einer Unternehmung zu einer KI-getriebenen Wertschöpfung passen werden?

Chancen und Risiken für neues Wachstum

In einer neuen KI-Wirtschaft und in Zeiten, in denen Politik, Technologieführer, Mandanten, Justiz und Verwaltung den Einsatz von KI mit enormen Investitionen, in hohem Tempo und in kooperativem Zusammenwirken voranbringen, stellt sich für Kanzleien die Frage, wie ambitioniert eine KI-Strategie an der Schnittstelle zu Staat, Markt und Wettbewerb ausgestaltet sein muss.

Bei der Identifikation von Use Cases geht es daher um die wesentliche Frage, in welchen Geschäftsfeldern des Rechts-

markts heute und in Zukunft die größte Wertschöpfung erzielt wird. Wie werden sie sich durch den Einsatz von KI entwickeln? Welches sind demnach die vielversprechendsten und vordringlichsten Handlungsfelder? Wie lässt sich ein kanzleiweit skalierbarer Einsatz von KI erreichen? Und wie hoch sind abteilungsübergreifend der Digitalisierungsgrad der Organisation beziehungsweise der Standardisierungs- und Preisdruck auf das Portfolio im Vergleich zu Markt und Wettbewerb?

Buy or build: Zukunft gestalten

Sehr früh zeichnete sich ab, dass diese neue Generation der KI-Technologie in ihrer Komplexität die Ressourcen und Lösungskompetenz von Organisationen oder Unternehmungen übersteigen kann. Der Markt wird sich insofern stärker als je zuvor in Lizenzgeber und Lizenznehmer teilen.

»Wenn wir am Beginn einer industriellen Revolution stehen, kann die Frage dann noch sein, wie KI zum Unternehmen passt und entlang bestehender Geschäftsprozesse »eingebunden« werden kann?«

KI berührt zudem gesellschaftlich wie unternehmerisch hoheitliche Themen wie Werte, Souveränität und Unabhän-

gigkeit. Es wird daher im Rahmen eines KI-Managements sichergestellt werden müssen, dass die eingesetzten KI-Verfahren in den jeweiligen Anwendungsfeldern den rechtlichen Vorschriften genügen. Was bedeutet es langfristig für die Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Leistungserstellung und des Pricings, wenn eine Unternehmung Lizenznehmer ist? In welcher Geschwindigkeit, wie individuell und wie agil können Geschäftsprozesse je nach Szenario künftig angepasst werden, um auf Mandantenanforderungen zu reagieren?

Gibt es für die identifizierten Use Cases EU-wertebasierte Bezugsmöglichkeiten (buy), oder ist es strategisch vorzuziehen, zum Beispiel in GPT-Klone zu investieren und Eigenentwicklungen (build) anzustreben? Wie hoch sind die Investitionskosten, wie hoch die Unterlassungskosten? Jonas Andrusis, CEO und Gründer von Aleph Alpha, sagte dazu: „Technologische Souveränität bedeutet, die eigene Zukunft selbstbestimmt gestalten zu können.“

Datenflut, Datenstrategie, Mindset: KI in Anwendung bringen

In puncto Datenstrategie ist die zentrale Frage: Haben Sie eine? Der Boom von ChatGPT hat gezeigt, wie schnell eine Technologie Nutzer in aller Welt begeistern und wie rasch sie auf unterschiedlichste Bereiche einwirken kann. Auf der einen Seite ist somit eine starke Offenheit zu verzeichnen. Der Einsatz von KI birgt jedoch auch Risiken, da sich die zugrundeliegenden Vorgänge und Datenquellen der Überprüfbarkeit durch einen Einzelnen entziehen. Darüber hinaus sind Ergebnisse nicht hundertprozentig reproduzierbar.

Das erzeugt Unsicherheit. Es gilt daher, beides – überbordende Begeisterung und übertriebene Bedenken – abzubauen. Denn ein Zuviel an Begeisterung führt zu Haftungsrisiken, wenn etwa den von der KI generierten Ergebnissen leichtfertig vertraut wird und diese keiner kritischen Prüfung unterzogen werden. Andererseits wird es ohne den Einsatz von KI künftig nicht möglich sein, den Anschluss an den Markt zu halten.

»Bei der Identifikation von Use Cases geht es daher um die wesentliche Frage, in welchen Geschäftsfeldern des Rechtsmarkts heute und in Zukunft die größte Wertschöpfung erzielt wird.«

Für kritische Bereiche mit Null-Fehlertoleranz bedeutet dies, dass der Nutzerkreis je nach Anwendungsfall möglicherweise eng gehalten sein muss und Mitarbeiter im Umgang mit KI qualifiziert sein oder von Spezialisten höhergeschult werden müssen. Grundsätzlich braucht es Befähigung und Training in geschützten Umgebungen, ehe KI in einer Organisation ausgerollt werden kann. Wesentlich für den Erfolg ist eine frühzeitige, breite Kommunikation in die gesamte Organisation darüber, wie das Unternehmen plant, KI langfristig einzusetzen, und welche Auswirkungen dies auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche haben wird.

Quintessenz

Einer KI-Strategie liegt eine genaue Standortbestimmung zugrunde hinsichtlich des gegenwärtigen digitalen Reifegrads der Organisation und der Zukunftsfähigkeit der aktuellen Datenstrategie. Eine Portfolioanalyse sollte in die Festlegung münden, mit welchem kollektiven Mindset und Einsatz das Unternehmen das Thema auf der Innovation Adoption Curve angeht: mit ein wenig Optimierung der Geschäftsprozesse, im Wege einer Transformation des Geschäftsmodells oder mit dem Willen einer Total Enterprise Reinvention.

Wie kann das alles gelingen? König Charles III. bezeichnete AI als „one of the greatest leaps in human history“: „We must similarly address the risks presented by AI with a sense of urgency, unity and collective strength.“ (King Charles III. auf dem AI Safety Summit 2023, Bletchley Park).



Rahel Skau, MBA (UoFL)

Heuking, Stuttgart
Director of Legal Tech & Digitalization

rskau@heuking.de
www.heuking.de

Deutscher AnwaltSpiegel

in

Zu Recht nichts mehr verpassen: Folgen Sie uns auch auf LinkedIn!

<https://www.linkedin.com/company/produktfamilie-deutscher-anwaltspiegel/>

Inhouse Matters 2023

Alles, was den Rechtsmarkt bewegt: Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Cyber Security, Human Centered Leadership

Von Dr. Benedikt Kohn, CIPP/E

Bereits der Titel der diesjährigen Konferenz ließ Spannung erwarten, standen doch mit „Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Cyber Security, Human Centered Leadership“ mehrere der zentralen Themen auf der Agenda, die derzeit den Rechtsmarkt und die Gesellschaft umtreiben. Gewohnt imposant war auch die Teilnehmerliste: Wie schon in den Vorjahren reihten sich auf dem Podium der Frankfurt School of Finance & Management hochkarätig besetzte Gesprächsrunden mit Vertretern aus Kanzleien, Rechtsdienstleistern, Rechtsabteilungen, Wissenschaft und Politik aneinander. Mehr als 200 Gäste aus allen Bereichen des Rechtsmarkts konnte auch der kurzfristig am Vorabend der Veranstaltung angekündigte Bahnstreik nicht von der Teilnahme abhalten.

Aktuelle Rechtspolitik aus Sicht der Opposition

Nach Begrüßung des Publikums durch Prof. Dr. Christoph Schalast (Frankfurt School of Finance & Management), Erwin Stickling (Frankfurt Business Media) und Prof. Dr. Thomas Wegerich nahm Elisabeth Winkelmeier-Becker (CDU), Vorsitzende des Rechtsausschusses im



Vorweihnachtliche Stimmung in der Frankfurt School of Finance & Management.



Angeregte Gespräche in der Fachausstellung.



Prof. Dr. Christoph Schalast, Frankfurt School of Finance & Management, Erwin Stickling, F.A.Z. Business Media, und Prof. Dr. Thomas Wegerich, Deutscher AnwaltSpiegel, begrüßten die Teilnehmer.



Elisabeth Winkelmeier-Becker, Vorsitzende des Rechtsausschusses im Deutschen Bundestag, berichtete über die aktuelle Rechtspolitik.

Deutschen Bundestag, die Rechtspolitik der Regierung unter die Lupe. Die Referentin hielt sich nicht mit Tagespolitik auf, sondern begann mit den großen Themen des Völkerrechts und Völkerstrafrechts. Wie könne man Aggressionen wie dem russischen Angriff auf die Ukraine mit dem Völkerrecht begegnen? Die Frage eines Tribunals für russische Spitzenpolitiker werde aktuell diskutiert, sei aufgrund der Immunität und des fehlenden Mandats des Internationalen Strafgerichtshofs (IStGH) für das Führen eines Angriffskriegs allerdings nicht leicht zu beantworten.

Zurück auf der innenpolitischen Ebene war dann doch etwas Raum für Parteipolitik. Antisemitismus auf deutschen Straßen müsse man mit erhöhten Mindeststrafen begegnen. Videokonferenzpflicht auf Wunsch der Parteien im Zivilprozess sei – anders als die Möglichkeit der Tonaufnahme im Strafprozess, welche ein guter Kompromiss sei – bedenklich, da die Parteien zwar über den Inhalt, aber nicht über den Prozess bestimmen könnten und ein Rechtsstreit Form brauche. Dies gelte allerdings nicht für Commercial Courts mit internationalen Verhandlungen, wie die Referentin auf Nachfrage ergänzte. Die Abschaffung des Straftatbestands der sogenannten Fahrerflucht sei abzulehnen, der Schaden solle nicht beim Falschen hängenbleiben. Gleiches gelte für das Erschleichen von Leistungen.

Einen interessanten Vorschlag brachte die Referentin zum Thema Haushalt: Man könne daran denken, der Justiz einen eigenen Haushalt zuzubilligen. Derzeit müsse die Justiz über die Landeshaushalte Budget erkämpfen, dies werde ihrer Stellung als dritte Staatsgewalt nicht gerecht.

Digitalisierung auf dem Weg in die Rechtsabteilung

Dass das Thema Digitalisierung in Rechtsabteilungen Tempo aufgenommen hat, zeigte sich im nächsten Block der Veranstaltung deutlich. Moderiert von Prof. Dr. Thomas Wegerich, berichteten Dr. Valesca Molinari (Sunfire), Dr. Urszula Nartowska (OBI), Dr. Arnd Haller (Google) und Dan-Alexander Levien (AUDI) anschaulich über die Möglichkeiten, die sich aktuell bereits durch den Einsatz von KI-Tools bieten, und darüber, was im Jahr 2024 zu erwarten sein könnte. Das Panel war sich einig, dass es für das Vermelden von großen Erfolgen noch zu früh sei, den Rechtsabteilungen jedoch definitiv große Veränderungen durch KI bevorstünden. Ein wichtiger Schritt hierzu seien sinnvolle Prozesse und Datenqualität.

»Doch spart KI-Einsatz in der Rechtsabteilung auch Kosten? In Zukunft möglich, so die Einschätzung des Panels, derzeit aber noch nicht der Fall.«

Beim Thema Legal Operations zeigten sich die Panelisten unterschiedlich weit. Während eine solche Abteilung bei Google seit zehn Jahren existiere und mit administrativen Aufgaben wie Rechnungsprüfung unterstütze, gehe es bei Sunfire aktuell noch um Prozesse und Daten – gleichzeitig Herausforderung und Chance, da von Anfang an digital gedacht werden könne.

Doch spart KI-Einsatz in der Rechtsabteilung auch Kosten? In Zukunft möglich, so die Einschätzung des Panels, derzeit aber noch nicht der Fall. Zunächst müssten weitere Prozesse aufgebaut werden, um KI in großem Umfang einsetzen zu können, dann böten sich interessante Chancen. Hinsichtlich der Frage, wie viel sie aktuell selbst für KI ausgeben, ließ sich niemand in die Karten schauen – das könne man nicht sinnvoll beziffern. Passend zu Weihnachten durfte das Panel schließlich Wünsche an Kanzleien formulieren: Mehr Transparenz und proaktive Kommunikation zu KI-Tools standen ganz oben auf der Liste. Dazu sollten Kanzleien sich diverser aufstellen und KI nutzen, um Preise zu reduzieren.

Kanzleimanagement: Mit ruhiger Hand durch unruhige Zeiten

Aus Kanzleisicht widmeten sich Myriam Baars-Schilling (Oppenhoff), Constanze Schmack (Pinsent Masons), Dr. Detlef Haß (Hogan Lovells), Olaf Kranz (Taylor Wessing), Stefan Schicker (SKW Schwarz) und Dr. Hariolf Wenzler (YPOG) unter Moderation von Prof. Dr. Bruno Mascello dem Thema KI. Kanzleien seien mitten im Umbruch, die anwaltliche Arbeit, insbesondere das Transaktionsgeschäft, werde sich stark verändern. Dieser Umbruch scheint mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten voranzutreten: Während manche „KI als Chance zu skalieren“ sehen und bereits selbstprogrammierte KI-Tools im Angebot haben, sind andere noch am Sondieren, wie mit dem „Spannungsverhältnis zwischen Mensch und Maschine“ umgegangen werden soll.



Inhouse-Matters-Initiator Prof. Dr. Thomas Wegerich führte durch den Tag.



Im Legal-Department-Panel tauschten sich Dr. Valesca Molinari (Sunfire), Dr. Urszula Nartowska, (OBI), Dr. Arnd Haller (Google) und Dan-Alexander Levien (AUDI) über Perspektiven des Einsatzes von KI-Tools aus.



Dr. Valesca Molinari wünscht sich einen größeren Anteil von Frauen in den Kanzleien und Rechtsabteilungen.

Das Beispiel ChatGPT zeige, dass KI Aufgaben schneller und besser als Associates erledigen, aber gleichzeitig auch katastrophale Ergebnisse produzieren könne. Datenqualität und der richtige Umgang mit den Tools seien in Zukunft entscheidend. Wichtig sei auch, auf den veränderten Bedarf von Rechtsabteilungen zu reagieren, eine Anwaltskanzlei dürfe nicht mehr allein Rechtsberatung anbieten. Dazu gehöre ein verstärkter Einsatz von KI-Tools und eine damit verbundene Veränderung der Vergütungsmodelle sowie der Einsatz von nicht-juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Optimaler Schutz gegen Cyberattacken

Zu der Frage, wie sich Unternehmen bestmöglich gegen Cyberattacken schützen, führte Dr. Daniel Pauly durch ein Panel aus Experten: Melanie Dörholt (Bauer Media), Gereon Abendroth (Osborne Clarke), Giovanni Brugugnone (Fresenius Medical Care), Marc Geiger (Gleiss Lutz) und Jan Kempermann (Gossler, Gobert & Wolters) waren sich einig, dass es 100-prozentigen Schutz in einer Welt, in der ein Unternehmen in jeder Minute mehreren Cyberangriffen ausgesetzt sei, nicht geben könne. Wichtig sei der Umgang mit diesen Attacken. Hierzu gehöre nicht nur der Einsatz der richtigen Technologie, etwa zur Verschlüsselung, sondern auch Awareness bei Führungsebene und Beschäftigten sowie eine interdisziplinäre Zusammenarbeit verschiedener Bereiche im Unternehmen. Für manche Branchen gebe es hier höhere Anforderungen als für andere. Der durch die großen Provider getriebene Umzug in die Cloud könne weitere Sicherheitsvorteile bieten, auch wenn er aus

Businessperspektive oft sperrig sei. Auch KI werde in Zukunft eine große Rolle spielen – sowohl auf Angreifer- als auch Verteidigerseite.

Wie Rechtsdienstleister mit KI umgehen

Die Rechtsdienstleister diskutierten unter der Prämisse, dass KI der „Game Changer“ auf dem Rechtsmarkt sein wird, die Frage, wie mit dieser neuen Realität umgegangen werden sollte. Prof. Dr. Bruno Mascello leitete die Panel-Diskussion mit Zoë Andrae (Lecare), Gina-Maria Tondolo (Lawrence), Sven von Alemann (JOIN), Hans van Heghe (STP ONE), Tobias Himmelreich (DiliTrust), Andy Ward (Sandline) und Zoran Zovko (KLDiscovery Ontrack GmbH). Entscheidend seien Nutzerzentrierung, wozu neben für die Kunden passenden Produkten auch ein transparentes Vergütungsmodell gehöre, sowie der Aufbau von Vertrauen. Es solle sich nicht auf eine einzige Technologie, sondern auf ein umfangreiches Produktportfolio fokussiert werden. Wichtig sei dazu, Unternehmen KI-Systeme nicht als goldene Lösung aller Probleme anzubieten, sondern als ein Unterstützungstool. Als größte Herausforderungen für die Zukunft gelten die Priorisierung von Produkten, Schnittstellen zwischen verschiedenen Systemen und die Überzeugung von Veränderung scheuenden Kunden.

Rechtsmarkt im Wandel: Human Centered Leadership

Human Centered Leadership gehört die Zukunft im Rechtsmarkt – so die These, zu welcher Zoë Andrae und Diane Manz (beide Liquid Legal Institute, LLI) vortrugen. Schnell zeigte sich, dass es bei HCL mitnichten um esoterische Fragen geht, sondern um das Verhindern von schweren Gesundheitsschäden für Mitarbeiter, die aufgrund der stressigen Arbeitswelt im Rechtsbereich immer häufiger entstehen. Da dies mit hohen Kosten für Unternehmen verbunden sei, bestünden nicht nur moralische und regulatorische Anreize, Mitarbeitende in den Fokus zu stellen, sondern auch finanzielle. Das gelte umso mehr, als viele Maßnahmen, wie Menschlichkeit, Fairness oder Stärkung der Selbstverantwortung, kostenlos umgesetzt werden könnten.

„Sowohl-als-auch“-Logik für Win-win-Situationen

Der nächste Vortrag durch Prof. Dr. Michael Smets widmete sich dem Thema Kommunikation. Der Referent knüpfte direkt an den vorangegangenen Vortrag an und stellte fest, dass es auch hierbei wichtig sei, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Rechtsabteilungen, Rechtsdienstleister und Kanzleien sprächen zwar durchaus miteinander, redeten aber oft aneinander vorbei, weswegen vor allem die nicht aufeinandertreffenden „Punkte verbunden“ werden müssten. Dazu solle nicht in einer „Entweder-oder“-, sondern vielmehr in einer „Sowohl-als-auch“- Logik gedacht werden, da diese keinen Verlierer, sondern Win-win-Situationen produziere.



Das Publikum (hier: Dr. José Campos Nave, Vorstandsmitglied BWD) beteiligte sich rege an den Diskussionen.



Die Pausen boten reichlich Gelegenheit zum Networking.



Mit Strategie und Management in turbulenten Zeiten befassten sich Myriam Baars-Schilling (Oppenhoff), Constanze Schmack (Pinsent Masons), Dr. Detlef Haß (Hogan Lovells), Olaf Kranz (Taylor Wessing), Stefan Schicker (SKW Schwarz) und Dr. Hariolf Wenzler (YPOG) im von Prof. Dr. Bruno Mascello geleiteten Law-Firm-Panel.



Zoë Andrae und Diane Manz stellten Thesen des Liquid Legal Institute zum Thema Human Centered Leadership vor.



Im zahlenmäßig größten Panel diskutierten führende Legal-Tech-Provider die Frage, ob KI der Game-Changer im Rechtsmarkt sei.



Vorstandssprecher Stefan Rizor gab ein Update über die Tätigkeiten des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD).



Zu der Frage, wie sich Unternehmen bestmöglich gegen Cyberattacken schützen, führte Dr. Daniel Pauly durch ein Expertenpanel.



In seiner Keynote „Connecting the Dots“ widmete sich Prof. Dr. Michael Smets der Bedeutung des Dialogs zwischen den Marktteilnehmern.



Netzwerken auf der „größten Weihnachtsfeier im deutschen Rechtsmarkt“.

Was macht der BWD?

Mit einem Update über die Tätigkeiten des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) durch Vorstandssprecher Stefan Rizor endete die Veranstaltung. Beim Thema Arbeitszeitgesetz wollte man den Kurs aus Berlin ändern, denn in vielen Berufen sei keine exakte Einhaltung von Arbeitszeiten, sondern selbstbestimmtes Arbeiten gewünscht, was in anderen europäischen Ländern auch erkannt werde. Bezüglich Videokonferenzen im Gerichtssaal stimme man mit der Regierungslinie überein. Der Fokus müsse weg von der Richterzentrierung hin zu den Parteien – sozusagen Justiz als Serviceleistung. Auch das Thema Lawyer-Well-Being habe man im Blick.

Die größte Weihnachtsfeier im deutschen Rechtsmarkt

Nach einem Tag voller spannender Vorträge und Diskussionen hatten die Teilnehmenden im Anschluss an die Veranstaltung bei der wohl größten Weihnachtsfeier im deutschen Rechtsmarkt ausreichend Gelegenheit zum Netzwerken und die Möglichkeit, sich bei dem ein oder anderen Kaltgetränk über die neugewonnenen Impulse auszutauschen.



Dr. Benedikt Kohn, CIPP/E

Taylor Wessing Partnerschaftsgesellschaft mbB, Düsseldorf
Rechtsanwalt, Associate

b.kohn@taylorwessing.com
www.taylorwessing.com

Umsetzung unionsrechtlicher Vorgaben – oder Flexibilität im Arbeitsalltag?

Ein Bericht zum Diskussionsforum „Arbeitszeitflexibilisierung und -erfassung in moderner Arbeitswelt“

Von Sören Frithjof Hemmer

Bereits am 06.09.2023 veranstaltete der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) gemeinsam mit dem Forschungsinstitut für Anwaltsrecht der Humboldt Universität, dem Zentrum für Europäisches Wirtschaftsrecht der Universität Bonn und dem Arbeitsrecht Bonn e.V.i.G. ein Diskussionsforum zu dem Thema „Arbeitszeitflexibilisierung und -erfassung in moderner Arbeitswelt: Novellierung des Arbeitszeitgesetzes vor dem Hintergrund der Vereinbarung im Koalitionsvertrag“. Die Resonanz war groß: Mehr als 160 Teilnehmer und Teilnehmerinnen verfolgten präsent und online die Diskussion.

Zwischen der Entscheidung des EuGH in der Rs. [CCOO](#), dem daran anknüpfenden Beschluss des BAG vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 und dem vor einigen Monaten aus dem BMAS „durchgesickerten“ Entwurf zur Umsetzung der dort aufgestellten Vorgaben zur Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit tauschten sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu den Vorgaben und den belassenen Freiräumen zur Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung aus. Dabei sollte insbesondere auch der Änderungsentwurf zum Arbeitszeitgesetz (ArbZG) kontrovers diskutiert wer-



Mehr als 160 Teilnehmer und Teilnehmerinnen verfolgten die kontroverse Diskussion zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung und -erfassung in Präsenz und online und tauschten sich zu den Vorgaben und den belassenen Freiräumen der Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung aus..

den, wie Stephan Klawitter, Rechtsanwalt und Lehrbeauftragter an der Humboldt-Universität Berlin, bereits in seinen begrüßenden Worten als Zweck des Forums ankündigte.

Austarieren von Freiheit und Recht: Das Unionsrecht lässt dafür Raum

Den Aufschlag machte Prof. Dr. Stefan Greiner, Inhaber des Lehrstuhls für Grenzbereiche des Arbeits- und Sozialrechts an der Universität Bonn, der in einem Vortrag skizzierte, welche Spielräume die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG der deutschen Gesetzgebung belasse. Festzustellen sei hier, dass Art. 2 der Richtlinie Arbeits- und Ruhezeit unionsautonom bestimme und den Mitgliedstaaten keinen Gestaltungsraum, etwa für eine Zwischenkategorie, eröffnet habe. Gleichwohl seien Mitgliedstaaten vom Unionsrecht hier in die Pflicht genommen, denn die Zuordnung dessen, was unter den Arbeitszeitbegriff fällt, fordere eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls. Zu betonen sei dabei, dass das Unionsrecht den Schutz vor fremdbestimmter „Zuvielarbeit“ vor Augen habe. Gerade im kreativen und akademischen Bereich liege man daher oftmals jenseits des Schutzzwecks. Ferner wies er darauf hin, dass die Entscheidung des EuGH in der Rs. CCOO, die auch das BAG zur Ableitung einer Arbeitszeiterfassungspflicht aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG heranzog, mit der Vorgabe „ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“ (EuGH vom 19.05.2019 – Rs. C-55/18 – Rs. CCOO), durchaus eine Lesart zulasse, nach der nicht zur Arbeitszeiterfassung als solcher, sondern nur zur Schaffung ihrer infrastrukturellen Voraussetzungen verpflichtet werde. Im Übrigen

habe der Gesetzgeber mit dem aktuellen Arbeitszeitgesetz verschiedene Spielräume, die das Gesetz biete, nicht genutzt. Andere habe er überschritten. So habe die deutsche Gesetzgebung von Art. 17 Abs. 1 RL 2003/88/EG, der Ausnahmeregelungen ermögliche und nur einen beispielhaften Katalog bereitstelle, von dem abschließenden Katalog in § 18 Abs. 1 ArbZG nur wenig Gebrauch gemacht. Auch verbleibe das deutsche Recht in den Betrachtungszeiträumen zur Einhaltung der Höchstarbeitszeit starrer, als es das Unionsrecht erfordere. Kritisch sei hingegen der Betrachtungszeitraum von sechs Monaten bei Erhöhung der werktäglichen Arbeitszeit auf zehn Stunden in § 3 Satz 2 ArbZG zu sehen, da Art. 16 lit. b RL 2003/88/EG nur von vier Monaten spreche. Insgesamt zeige sich so, dass sich breit gestreute arbeitsrechtliche und kulturelle Fragen im Kontext der Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung stellen. Gefordert sei ein Austarieren zwischen Freiheit und Recht. Hierfür gebe das Unionsrecht Raum. Das gefundene Ergebnis müsse dabei möglichst geringen bürokratischen Aufwand erfordern.

Impuls aus der (jungen) Anwaltschaft und aus dem Journalismus

Es folgte Dr. Sophie Kruppa, Rechtsanwältin bei Linklaters Rechtsanwälte, die als solche einen Impuls aus der Sicht der freien Berufe gab. Das Arbeitszeitgesetz werde von vielen Anwältinnen und Anwälten – auch und gerade der jüngeren Generation – mehr als Korsett denn als Schutzmantel erfahren. Das Gesetz fordere eine Planbarkeit der Arbeit, die an der Realität des Berufs vorbeigehe – eine Einschätzung, die im weiteren Verlauf der Veranstaltung sowohl aus dem Publikum heraus, wie auch von Lorenz Maroldt, Chef-

redakteur des Tagesspiegels, für die jeweils eigenen Bereiche bestätigt wurde. Neben dem Können gehe es aber auch darum, ob man die Arbeitszeitvorgaben überhaupt einhalten wolle. Zu einer „Work-Life-Balance“ gehöre auch, gewollter Arbeit nachgehen zu können und Freizeit so zu legen, dass aus ihr maximaler Nutzen zu ziehen ist. Insgesamt sei eine flexiblere Arbeitszeit zu fordern, deren Erfassung abzulehnen sei.

Die Perspektive der Wissenschaft

Eine Perspektive aus der Wissenschaft lieferte Prof. Dr. Christiane Brors, Professorin für Arbeitsrecht an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Die Arbeitszeiterfassung sei unionsrechtlich zum Gesundheitsschutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefordert, wobei jenseits des Sekundärrechts auch auf Art. 31 GrCh ([*Charta der Grundrechte der Europäischen Union*](#)) zu blicken sei. Dieser Schutz sei sinnvoll, ja notwendig. Schutz sei aber nur dort gefordert, wo eine Tätigkeit tatsächlich fremdgesteuert ist. Daran fehle es bei Richterinnen und Richtern, aber gegebenenfalls auch bei Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, wie Prof. Dr. Brors im weiteren Verlauf der Veranstaltung ausführte. Für die Wissenschaft sei Art. 5 Abs. 3 GG zu beachten. Für Tätigkeiten, die unter die Wissenschaftsfreiheit fallen, sei eine gesetzliche Klarstellung ratsam, dass dort keine Arbeitszeiterfassungspflicht bestehe. Insgesamt handle es sich aber bei den Ausnahmeregelungen zur Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung um Entscheidungen, die die Gesetzgebung zu treffen habe. Kritikwürdig sei daher die in § 16 Abs. 7 ArbZG-E vorgesehene Verschiebung auf tarifvertragliche Regelungen.

Die Diskussionsrunde

Auf dieser Grundlage wurde die Diskussion eröffnet. Humorvoll und kenntnisreich moderiert von Prof. Dr. Gregor Thüsing, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, traten der Runde hierfür Jörn Böttcher, Abteilungsleiter für die Bereiche Arbeitsrecht und Arbeitsschutz im BMAS, Prof. Dr. Nadine Brandl, Leiterin des Bereichs Recht und Rechtspolitik der ver.di Bundesverwaltung, Christof Kleinmann, Managing Partner von GvW Graf von Westphalen und Co-Leiter der Task Force „Arbeitszeitgesetz“ im BWD, sowie Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, bei.

Hierzu stellte Jörn Böttcher zunächst den aktuellen Stand auf dem Weg zur Gesetzesänderung dar. Klarzustellen sei, dass, entgegen der Überschrift des Dokuments, noch kein Referentenentwurf vorliege, denn man sei damit noch nicht in die Ressortabstimmung gegangen. Man befinde sich so noch in einer entsprechend frühen Phase, Anpassungen seien noch möglich. Ein grundsätzliches Abrücken vom Konzept des Gesetzes, etwa mit Blick auf § 16 Abs. 7 ArbZG-E oder durch die Aufnahme umfassender Ausnahmekataloge zur Freistellung gewisser Bereiche von der Aufzeichnungspflicht, solle hingegen nicht erwartet werden.

Mit dieser Prognose zeigte sich Oliver Zander unzufrieden. Erleichterungen in den Arbeitszeitvorgaben durch Tarifverhandlung seien unrealistisch oder zumindest – aus der Arbeitsgeber-Perspektive – teuer zu bezahlen. Viele Interessengruppen seien bei dem bisherigen Entwurf nicht

gehört worden. Er zeige sich vielmehr stark „gewerkschaftsgetrieben“.

Dem widersprach Prof. Dr. Brandl. Arbeitszeiterfassung sei richtig und wichtig, so auch der Entwurf des BMAS. Ausnahmen, die nun viele für sich fordern, gebe das Unionsrecht, letztlich zurückzuverfolgen auf Art. 31 GrCh, nicht her. Die Aufzeichnung sei auch kein rechtliches Novum, denn schon jetzt sehe § 16 Abs. 2 ArbZG eine Aufzeichnung nach der achten Stunde des Werktages vor. Dieser Zeitpunkt sei nur mit einer Aufzeichnung ab der ersten Stunde bestimmbar.

Diese Konfliktlinie aufgetan, bot Prof. Dr. Thüsing ein Umdenken an. Zielführend könne es sein, zunächst einen Kompromiss in der Sache zu finden und damit an die Frage der Vereinbarkeit mit Unionsrecht heranzutreten. Hierzu warf Christof Kleinmann, GvW, ein, dass es hierfür durchaus schon Orientierungshilfen im Recht anderer Mitgliedstaaten, etwa Frankreich, gebe.

Weitergehend griff Prof. Dr. Thüsing auf, was bis dahin schon an verschiedenen Stellen anklang, nämlich wo die potentiell aufzeichnungsbedürftige Arbeitszeit überhaupt beginne. Könne etwa schon der dienstliche Gedanke beim Spaziergang Arbeit sein? Hierzu merkte Prof. Dr. Greiner an, dass die Diskussion sich zuweilen vorschnell auf die Frage der Arbeitszeiterfassung stürze. Den Fragen um die Aufzeichnung selbst müsse jedoch die Frage voranstellen, was überhaupt Arbeit ist. Das sei an erster Stelle, gegebenenfalls auch durch Vorlage zum EuGH nach Art. 267 AEUV, zu klären.

Dabei die europäischen Rechtsgrundlagen selbst zu ändern sei hingegen nicht erfolgversprechend, so die Einschätzung Böttchers. Es sei eine Lösung in dem gegenwärtigen unionsrechtlichen Rahmen zu finden. Kritik entlade sich dabei zuweilen zu Unrecht am Entwurf des BMAS, soweit dieser nur umsetze, was sich bereits aus dem Unionsrecht und der BAG-Entscheidung ergibt. Ansonsten dürfe erwartet werden, dass man sich mit den Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Interessengruppen noch umfänglich auseinandersetzen werde, sobald das Vorhaben der Gesetzesinitiative in die weiteren Verfahrensschritte geht.

Fazit

In seinen abschließenden Worten konnte Prof. Dr. Thomas Wegerich, stellvertretender Vorstandssprecher des BWD, hierin einen ermutigenden Ausblick finden. Bei aller Kritik und Rufen nach mehr Flexibilität komme dem Austausch, wie er in diesem Forum – mit all den vertretenen unterschiedlichen Standpunkten – erfolgt ist, ein großer Wert zu. Mit Spannung dürfen die weiteren Entwicklungen verfolgt werden. ●



Sören Frithjof Hemmer

Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit,
Universität Bonn,
Mitarbeiter am Lehrstuhl Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M.

S2sohemm@uni-bonn.de
www.uni-bonn.de

Das BWD-Barcamp

Kollektives Brainstorming der Next Generation

Von Lisa Norman und Dr. Konstantin Filbinger

AI, Legal Tech, KPIs, ESG – Anglizismen, die Kanzleien aktuell bewegen. Diese haben eines gemeinsam: Es geht um die Weiterentwicklung eigener Prozesse oder Beratungsprodukte. Im Vordergrund steht dabei: der Mandant. Ein wesentlicher Baustein der Anwaltskanzlei als „people’s business“ sind aber deren Persönlichkeiten. Doch wie gewinnt und – vor allem – wie hält eine Anwaltskanzlei gutes Personal? Was wollen Talente von morgen eigentlich, und wie erspürt eine Kanzlei deren Bedürfnisse, um sich einen Wettbewerbsvorsprung zu verschaffen? Vielleicht hilft dabei ein weiterer Anglizismus: Barcamp!

Barcamp: Was ist das?

Ein Barcamp ist ein junges Veranstaltungsformat. Es ist eine Tagung mit offenen Workshops und damit der Gegenentwurf zur klassischen Konferenz mit fester Agenda. Die Teilnehmer gestalten Inhalte und Ablauf selbst, ihre Unbefangenheit ebnet im besten Fall den Weg zur zündenden Idee. Den Teilnehmern soll mit diesem Format die Möglichkeit eröffnet werden, Erfahrungen und Ideen auszutauschen und auf diese Weise Ergebnisse zu erarbeiten, die wegen einiger Hemmschwellen in traditionelleren For-



Den Teilnehmern soll mit dem Barcamp die Möglichkeit eröffnet werden, Erfahrungen und Ideen auszutauschen und auf diese Weise Ergebnisse zu erarbeiten, die in traditionelleren Formaten eher nicht entstanden wären.

maten eher nicht entstanden wären. Vor allem für die beteiligten Wirtschaftskanzleien bot sich dadurch die spannende Gelegenheit, kanzleiübergreifend und anonym das Meinungsbild der jungen Teilnehmer zu von diesen selbst bestimmten Themen einzuholen. Die BWD-Vorstände Philipp Reusch (reuschlaw) als Ideengeber sowie Stefan Rizzor und Prof. Dr. Thomas Wegerich waren gespannt, ob und wie ein solches Barcamp im BWD angenommen würde.

Synergien durch Start-up-Spirit

Am 13.09.2023 trafen sich knapp 50 junge Vertreter der BWD-Mitgliedskanzleien aus Anwaltschaft, Business Development und Human Resources in der „Sturmfreien Bude“ in Köln. Anzug und Kostüm blieben daheim, weil ein sportlich-freigeistiges Brainstorming das interaktive Miteinander an diesem Tag prägen sollte. Bei Kaffee, Snacks

und einer hervorragenden Aussicht über die Domstadt wurde von 10:00 bis 18:00 Uhr leidenschaftlich diskutiert, aber auch herzlich gelacht – und das nicht nur während der humorvollen Eröffnung durch Stefan Rizor, der damit den Grundstein für den an diesem Tag erblühenden Start-up-Spirit legte. Zu Beginn durften Freiwillige aus dem Teilnehmerkreis spontan Themen auf einer Karteikarte niederschreiben und diese grob skizzieren (unter anderem Social Media, Mentoring & Coaching, Identifikation mit dem Arbeitgeber). Anschließend diskutierten zwei Gruppen gleichzeitig die Thematik, moderiert vom jeweiligen Impulsgeber, der die Gedanken auf einem Smartboard zusammenfassen konnte. Untermalt wurde dies buchstäblich von zwei Graphic Artists, die den Gesprächsverlauf und das Ideen-Ping-Pong simultan-kreativ visualisierten.

Was bewegt die Next Generation im BWD?

Überraschenderweise brachte kein Teilnehmer die Themen Vergütung, Arbeitszeiten oder Karrierestufen aufs Tableau, ebenso wenig ging es um Job-Bikes, Obstkörbe oder ähnliche „Goodies“. Stattdessen standen neben Dauerbrennern wie „Frauen in der Partnerschaft – a long way to go?“, „Implementierung des Generationswechsels“, „Digitalisierung“ auch echte neue Themen wie „Arbeitsorte (Homeoffice/ Ausland)“, „Einsatz von KI“ oder „3 Pain-Points der Wirtschaftskanzlei aus Sicht von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Mandanten“ auf dem Programm. Ganz nebenbei und spielerisch lernte der aufmerksame Zuhörer auch etwas über Entwicklungsprozesse in anderen Wirtschaftskanzleien: Denn während so mancher Satz mit „Bei uns ist es so,

dass ...“ begann, hieß es gelegentlich auch „Mittlerweile ist es bei uns so, dass ...“.

Ein bedeutendes Anliegen der jüngeren Generation scheint wertschätzende Kommunikation zu sein und sich „gesehen“ zu fühlen. Ein institutionalisierter Austausch zwischen Partner und Associate, als Incentive vielleicht auch in einem eigenen Buchungscode abgebildet, würde bei vielen auf positive Resonanz stoßen. Ein Lerneffekt für manche Angestellte war der Einwurf von Stefan Rizor an dieser Stelle: Auch Partner freuten sich über Wertschätzung und Lob.

»Vor allem für die beteiligten Wirtschaftskanzleien bot sich dadurch die spannende Gelegenheit, kanzleiübergreifend und anonym das Meinungsbild der jungen Teilnehmer zu von diesen selbst bestimmten Themen einzuholen.«

Beim Thema Homeoffice hat sich offenbar ein Branchenstandard gebildet: Gelebt wird, was individuell funktioniert. Das ist häufig ein 60/40-Modell, aber auch – bei langen Anfahrtszeiten – Präsenz nur im Ausnahmefall. Vereinzelt wird Homeoffice nur unter dem Vorbehalt vorheriger Absprache gewährt. Manche Kollegen haben physische Anwesenheit auch schon als Katalysator für spontanen Austausch und die eigene Lernkurve schätzen gelernt.

Im Bereich „Social Media“ haben sich bisher offenbar nur wenige Wirtschaftskanzleien damit auseinandergesetzt, wie Akquise und Markenpflege gerade auch in Kombination mit privaten Accounts ihrer Angestellten ablaufen sollen – Angestellte wünschen sich zuweilen eine konkret umrissene Kanzleistrategie und eine offene Diskussion darüber, wie sich Synergien zwischen Kanzleiaccounts und Privataccounts erzielen lassen.

Außerdem sprachen die Teilnehmer darüber, dass Identifikation mit dem Arbeitgeber weniger über die strukturell relativ ähnlichen Beratungsprodukte erfolgt. Der Kanzleikultur, den tatsächlich gelebten Werten, kommt deshalb eine entscheidende Bedeutung zu. Dies verdeutlicht zugleich, wie fordernd es sein kann, von jungen Angestellten priorisierte Faktoren miteinander in Einklang zu bringen: Flexibilität des Arbeitsorts einerseits und die Pflege einer Kanzleikultur andererseits werfen die Frage auf, wie sich nachhaltige Verbundenheit im virtuellen Kontakt erzeugen lässt.

Es zeigte sich bei den meisten Themen, dass die Vielgestaltigkeit der Wirtschaftskanzleien sich auch in deren Ansatz zu vielen dieser Punkte niederschlägt. Ob multidisziplinäre Partnerschaft, Boutique oder mittelständische Full-Service-Einheit: Klare Tendenzen oder Parallelstrukturen bei Kanzleien mit ähnlicher Positionierung ließen sich nicht ausmachen. So mancher nahm als Eindruck mit, dass der eigene Arbeitgeber unter dem einen oder anderen Aspekt einen Vorsprung gegenüber der Konkurrenz hat.

Ausblick

Im Nachgang haben sich die BWD-Mitgliedskanzleien neugierig berichten lassen, was die junge Generation bewegt. Das Barcamp hat durch den offenen Austausch manches an die Oberfläche gespült, was bei einem direkten Feedback innerhalb der Wirtschaftskanzlei vielleicht nicht von Associate-Seite artikuliert würde. Das war sicher auch dem Format zu verdanken: Der ungestörte „Stream of Consciousness“ auf Angestelltebene quer über Kanzleigrenzen unterschiedlichen Zuschnitts hinweg war für alle bereichernd. Der BWD als Forum für gemeinsamen Austausch kann Erkenntnisse fördern, die jeder Mitgliedskanzlei dabei helfen, ihr „Produkt“ gegenüber Angestellten zu optimieren. Das kommt womöglich allen zugute – und in Zeiten des Absolventenmangels gerade zur rechten Zeit: Die zunehmende Automatisierung einfacher Prozesse gefährdet das Geschäftsmodell nicht spezialisierter Kanzleien, immer weniger Absolventen wollen in Justiz und Verwaltung. Nicht wenig spricht hier für den Weg in eine Wirtschaftskanzlei.

Nach dem Barcamp fuhren viele mit strahlenden Gesichtern wieder Richtung Heimat – der zwanglose Austausch beflügelte und machte Lust auf eine Wiederholung mit ähnlichem Ansatz. Vielleicht ja schon im nächsten Sommer? Wir legen uns fest: Es würde sich lohnen! ●

Hinweis der Redaktion:

Am 15.08.2024 lädt der BWD Associates, Mitglieder der Businessservices und jüngere Vertreter aus den Rechtsabteilungen des Advisory Boards zum zweiten Barcamp ein, diesmal in der „Sturmfreien Bude“ in Düsseldorf.

Unabhängig davon trifft sich die Barcamp Class of 2023 im Sommer in Frankfurt. Auf diese Weise entsteht innerhalb des BWD ein wertvolles Netzwerk für die Next Generation der Anwälte und Inhousevertreter. (tw)



Lisa Norman

Schalast, Frankfurt am Main
Rechtsanwältin, Associate

lisa.norman@schalast.com
www.schalast.com



Dr. Konstantin Filbinger

Ashurst, München
Rechtsanwalt, Associate

konstantin.filbinger@ashurst.com
www.ashurst.com

ANZEIGE

Das Online-Magazin für Streitbeilegung



10
Jahre

Seit Dezember 2013 berichten wir quartalsweise über die gesamte Bandbreite gerichtlicher und außergerichtlicher Streitigkeiten. Die aktuelle Ausgabe und sämtliche Archivausgaben finden Sie hier:
www.disputeresolution-magazin.de

Wir danken unseren Strategischen Partnern, Kooperationspartnern und Fachberäten für ihre Unterstützung.

Herausgeber



F.A.Z. BUSINESS MEDIA
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe



GLP
German Law Publishers
www.germanlawpublishers.com

Partner



Accuracy
in excellent company

ADVANT Beiten

CLASS SE ACTION

KNOETZL



Luther.



OMNI
BRIDGEWAY



pwc

Rechtsanwalt beim BGH
Prof. Dr. Matthias Siegmann

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Pariser Straße 1 • 60486 Frankfurt am Main

Digitale Transformation in der Justiz

Menschliche Kompetenz bleibt unverzichtbar

Von Lisa Kannengießer

Leider ist es immer noch in unseren eigentlich modernen Zeiten so, dass wir einiges händisch erfassen müssen“, berichtet Dr. Bernd Scheiff, Präsident des OLG Köln. Zustimmendes Nicken im Saal. „Mein Referendariat war dem meines Vaters vor 40 Jahren erschreckend ähnlich. Im Büro stand zwar eine Kaffeemaschine, aber von E-Akten keine Spur“, informiert Dr. Nils Feuerhelm, Volljurist und Speaker von recode.law e.V., die Anwesenden auf dem 2. Digital Justice Summit. Natürlich ist die Digitalisierung der Justiz ein vielschichtiger und langwieriger Prozess. Doch wie ist der aktuelle Stand der Dinge? Eine Zwischenbilanz von Ende November 2023.

In einigen Teilen der Republik schreitet die Entwicklung einer digitalen und lebensnahen Justiz mit großen Schritten voran, während in anderen eine funktionierende digitale Infrastruktur noch in weiter Ferne liegt. In dieser Hinsicht bot der 2. Digital Justice Summit eine hervorragende Plattform, um gemeinsam konstruktive Lösungen zu erarbeiten. Zu diesem Anlass fanden rund 300 hochrangige Führungskräfte aus ganz unterschiedlichen Bereichen der Justiz zusammen und gaben anregende Impulse – darunter Georg Eisenreich, bayrischer Staatsminister der Justiz, Anna Gallina vom BVJ Hamburg, Martin Hackl, CDO des BMJ in Österreich, und Dr. Angelika Schlunck, Staatssekretärin



Der 2. Digital Justice Summit (DJS) fand vom 29–30.11.2023 im Berliner Hotel de Rome statt. Aufgabe des Summits ist es, den Austausch von Fachwissen und Erfahrungen über die strukturellen und politischen Fragen der Digitalisierung der Justiz in Deutschland und Europa zu fördern und vorantreiben.

des BMJ. Außerdem nahm Dr. Graziella Marok-Wachter, Regierungsrätin und Ministerin für Infrastruktur und Justiz in Liechtenstein, teil.

KI in der Justiz – nicht länger ein Science-Fiction-Szenario

In der privatwirtschaftlichen Beratung der öffentlichen Hand ist das Thema künstliche Intelligenz (KI) längst fester Bestandteil des Repertoires. Dort wird mit Hochdruck und Engagement an der Entwicklung von KI-basierten Lösungen gearbeitet. Doch auch am OLG in Stuttgart kommt seit November 2022 ein KI-basiertes Assistenzsystem zur Bearbeitung der sogenannten Diesel-Verfahren zum Einsatz: „OLGA“, eine Abkürzung für Oberlandesgerichtsassistent. Das Massenverfahren beschleunigt dort die Arbeit der Richterinnen und Richter in den vier Diesel-Senaten spürbar.

Anders als in Baden-Württemberg wird in NRW ein eher konservativer Ansatz verfolgt: Daten gehören in Justizhand, was bedeutet, dass Forschungsprojekte „on premise“, also vor Ort, ablaufen müssen. Vor diesem Hintergrund äußert Isabelle Biallaß, Richterin am Amtsgericht Essen und Leiterin des Think Tanks Legal Tech und KI der Justiz NRW, den Wunsch nach weniger Geheimhaltung von Gerichtsakten. Sicherlich solle nicht alles offengelegt werden, jedoch müssten Missstände aufgedeckt und über Urteile kritisch reflektiert werden können. „Die Offenlegung von Akten könnte auch die Möglichkeit bieten, einfachere Anwendungsfälle für die KI nutzbar zu machen, wie etwa 10.000 Baufälle“, schlägt Biallaß vor.

Weg von den Insellösungen

Doch die künstliche Intelligenz ist bei weitem nicht das einzige Thema auf der Agenda. An vielfacher Stelle wird das Stichwort „200 Millionen“ in Zusammenhang mit „Aber das kann nur der Anfang sein“ oder „Die digitale Justiz ist kein Sparmodell“ genannt. Gemeint sind natürlich die 200 Millionen Euro, die die Digitalisierungsinitiative (ehemals: Digitalpakt) des BMJ bis 2026 für die Digitalisierung der Justiz zur Verfügung gestellt hat. An dieser Stelle ist Kreativität gefragt, weshalb vielfach die Zusammenarbeit von Bund und Ländern gefordert wird. Der Gedanke der Nachnutzbarkeit von funktionierenden Modellen nach dem „Einer für alle“-Prinzip kommt ebenfalls einige Male auf. Es braucht „eine gemeinsame Digitalstrategie, keine Insellösungen“, fordert Georg Eisenreich.

»In einigen Teilen der Republik schreitet die Entwicklung einer digitalen und lebensnahen Justiz mit großen Schritten voran, während in anderen eine funktionierende digitale Infrastruktur noch in weiter Ferne liegt.«

Der Blick schwenkt auch von Deutschland zum bevorstehenden AI-Act, der noch einmal Bewegung in die Justiz bringen dürfte, sowie gen Österreich. Von dort reiste CDO Martin Hackl an, und er hat in seinem Impulsvortrag auch ein Erfolgsrezept dabei: Es bedarf 1. eines Changemanagements, bei dem ein System aus der Praxis der Justiz für die

Justiz geschaffen wird, 2. werden Innovationsmethoden inklusive der Definition eines Front-End, ein iteratives Vorgehen und entsprechende Versuchsräume gebraucht, 3. nötig sind ferner agile Methoden, bei denen ein Projekt nicht mehr als eine Million Euro kosten sollte, verbunden mit 4. einer Strategieentwicklung – je kleinteiliger umgesetzt, desto besser – sowie 5. einem Architekturmanagement, demzufolge veraltete Strukturen überarbeitet werden müssen.

Die Diskussion drehte sich auch um die „magische“ Zahl 31.12.2025 – die Frist, bis zu der die E-Akte vollständig eingeführt sein soll. Die Anwesenden waren sich einig, dass dies keineswegs das Ende der Modernisierung der Justiz bedeutet. Dr. Christina-Maria Leeb, Referentin des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz, betonte: „Die Zufriedenheit mit der E-Akte war bei uns in Bayern in den ersten zwei Monaten sehr hoch, dann ist sie drastisch gesunken. Nach einem Jahr will nun niemand mehr auf sie verzichten. Wandel braucht einfach seine Zeit. Das Wichtigste ist, dass die Systeme benutzerfreundlich und ergonomisch sind.“ Dr. Angelika Schlunck vom BMJ zufolge ist die Einführung der E-Akte bis zur gesetzten Frist „bundesweit machbar“.

Der enorme Mehrwert einer digitalisierten Justiz

Sowohl die Einführung der E-Akte als auch die Diskussion um die KI haben gemeinsam, dass sie die Menschen in der Justiz von einer enormen Arbeitsbelastung befreien sollen. Das Rechtssystem ist seit langem unterbesetzt. Es werden

Softwarelösungen benötigt, um redundante Prozesse zu beseitigen. Konkrete Vorschläge aus den Foren sind ein digitaler Terminkalender, die Verknüpfung von Terminen mit der E-Akte, vorformulierte E-Mails, Besprechungsräume und Schulungen. „Die Pensionierungswelle steht bevor. Der Staat kann nicht anfangen, Juristen zu klonen, sondern muss zeitgemäße digitale Arbeitsplätze schaffen. Sonst wird sich in Zukunft kaum noch jemand für diesen Beruf entscheiden“, mahnt Prof. Dr. Anne Paschke, Universitätsprofessorin an der TU Braunschweig.

Eine digitale Justiz bedeutet zugleich auch ein für die Bürgerinnen und Bürger zugängliches, lebensnahes System. Denn die Währung der Justiz ist Vertrauen. Dieses muss um jeden Preis erhalten bleiben. Deshalb müssen der Zugang, der Informationsaustausch und die Schaffung sinnvoller Dienste die Eckpfeiler jeder Modernisierung sein. Auf dem Summit werden Umrisse von Onlinediensten, wie etwa ein digitaler Vertrag oder von Zugang zu Akten und Informationen über den Stand des Verfahrens, entwickelt. Einige Projekte laufen bereits, wie die „Digitale Rechtsantragstelle“, die einen niedrighschwelligigen Zugang zur Justiz in Form von Informationen und Unterstützung bietet, berichtet Sina Dörr, Richterin am LG Bonn und Leiterin des Think Tanks Legal Tech und KI der Justiz NRW. Wichtig für ein solches Projekt ist ein iterativer Ansatz, der schrittweise einen tatsächlichen Bedarf abdeckt und am Ende bedienungsfreundlich ist. Julia Kleber, Mediatorin und Design-Thinkerin, betont: „Wenn wir Dinge aufgreifen, die die Menschen interessieren, schafft das Vertrauen – auch Vertrauen in das System.“ Dabei müssen Sicherheitsstandards eine Priorität sein.

Menschen wollen vor allem eines: gehört werden

Um das Vertrauen in die Justiz zu wahren, ist es auch wichtig, die Grenzen der Digitalisierung zu kennen. Obwohl eine Gerichtsverhandlung objektiv geführt wird, ist sie für die Menschen hoch emotional. „Es ist absolut richtig, in geeigneten Fällen Anhörungen online durchzuführen. Aber die überwiegende Mehrheit sollte live bleiben. Die meisten Menschen gehen in ihrem Leben nur zwei-, dreimal vor Gericht, da wollen sie auch physisch ins Gericht gehen“, sagt Dr. Christian Schlicht, Richter am Landgericht Köln. Laut Isabelle Biallaß gibt es auch für KI eine klare Grenze: „Wenn ich eine KI fragen kann, wer in einem Fall, wie einem Nachbarschaftsstreit, recht hat und wer nicht, dann ist niemand mehr zu einem Vergleich bereit.“ Es ist also an mancher Stelle Vorsicht geboten. An anderen Stellen gilt jedoch das genaue Gegenteil: „Was wir jetzt brauchen, ist Mut und Aufbruchsstimmung“, betont Brigitte Zypries, Bundesministerin a.D. und Kongresspräsidentin, denn eine analoge Justiz wird in Zukunft nicht mehr tragfähig sein.



Lisa Kannengießer

Wegweiser Media & Conferences GmbH
(Division II: Research & Content), Berlin
Redakteurin, Division II: Research & Content

lisa.kannengieser@wegweiser.de
www.wegweiser.de

The online magazine for the changing legal market



GoingDigital is the new online-magazine for the changing legal market. It reports quarterly on all issues of digitization that are essential for business practice and the legal market, as well as on the topics of cyber security, data protection and IT.

www.goingdigital-magazine.com

Published by



Strategic partners



Cooperation partners



F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Pariser Straße 1 • 60486 Frankfurt am Main, Germany

Follow the Money – Geldwäschebekämpfung leicht gemacht?

Das FKBG: So funktioniert Bürokratieabbau nicht!

Von Prof. Dr. Eberhard Kalbfleisch und Christian Jung



Mit der neuen Maxime „Follow the money“ will die Bundesregierung quasi rückwärts der Spur des Geldes bis zu den kriminellen Netzwerken und den Hintermännern folgen. Es entsteht aber insgesamt – einmal mehr – der Eindruck, dass hierfür ein „sachbezogenes Bürokratiemonster“ ins Leben gerufen wird.

Das Finanzkriminalitätsbekämpfungsgesetz (FKBG) ist derzeit „das“ Gesetzesvorhaben, mit dem die Bundesregierung versucht, im Kampf gegen Geldwäsche national und international zu punkten. Eine Priorisierung geldwäscherelevanter Sachverhalte, die Verbesserung der Ermittlungstätigkeit sowie effizientere Zusammenarbeit der involvierten Behörden: All dies soll mit dem FKBG erreicht werden. Die nachfolgende Darstellung ausgewählter Details des Gesetzesentwurfs soll aufzeigen, ob diese Ziele erreicht werden können und welche Auswirkungen die Neuregelungen auf die anwaltliche Beratungspraxis insbesondere der Wirtschaftskanzleien haben werden.

Hintergrund

Die Optimierung der Strukturen der Geldwäschebekämpfung, die Gegenstand des FKBG ist, war bereits im Koalitionsvertrag 2021 enthalten. Hinzu kam die Notwendigkeit, die Empfehlungen der Financial Action Task Force (FATF) in deren Abschlussbericht zur Deutschlandprüfung vom

25.08.2022 umzusetzen, die das Bundesministerium der Finanzen (BMF) in seinem Monatsbericht von Oktober 2022 wie folgt zusammengefasst hat:

- Behörden sollen auf Bundes- und Landesebene konsequent Sachverhalte und Vorgänge mit Bezug zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Proliferationsfinanzierung priorisieren; angestrebt werden
- eine nachhaltige Verbesserung von Ermittlungstätigkeiten im Bereich der Finanzkriminalität,
- eine Verbesserung der Analyseergebnisse der Financial Intelligence Unit (FIU) sowie ein Ausbau der Zusammenarbeit zwischen FIU und Strafverfolgungsbehörden sowie
- eine stärkere Koordinierung und Ausbau der Aufsicht im Nichtfinanzsektor, insbesondere wegen der dortigen Zersplitterung der Aufsichtsbehördenlandschaft, sowie ein einheitliches Risikoverständnis, verbunden mit einem wesentlichen Ausbau der personellen Ressourcen.

Der Bundesrat hat zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zum FKBG vom 13.10.2023 am 24.11.2023 Stellung genommen. Der nächste Schritt im Gesetzgebungsverfahren war am 14.12.2023 die erste Lesung im Bundestag mit anschließend vorgesehener Überweisung des Gesetzesentwurfs an den Finanzausschuss zur weiteren Beratung. Wesentliche Teile des FKBG, darunter die meisten der nachfolgend dargestellten Neuregelungen, sollen bereits zum 01.04.2024 in Kraft treten, die übrigen Regelungen in drei Stufen bis 01.06.2025.

Die Regelungen des FKBG im Überblick

Mit der neuen Maxime „Follow the money“ will die Bundesregierung quasi rückwärts der Spur des Geldes bis zu den kriminellen Netzwerken und den Hintermännern folgen. Hierfür sind im FKBG, das in seinem Kern im Wesentlichen aus umfangreichen Ergänzungen des Geldwäschegesetzes (GwG) sowie zwei neuen Gesetzen (dem „BBF-Errichtungsgesetz“ und dem „Geldwäscheermittlungsgesetz – GwEG“) besteht, insbesondere die folgenden Maßnahmen vorgesehen:

Schaffung einer neuen Bundesoberbehörde für Geldwäschebekämpfung

Die Errichtung des Bundesamts zur Bekämpfung von Finanzkriminalität (BBF) als neue Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des BMF ist als „der“ Dreh- und Angelpunkt der Maßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche anzusehen. Das im BBF angesiedelte Ermittlungszentrum Geldwäsche (EZG) hat nach § 1 Abs. 1 des GwEG die Auf-

gabe beziehungsweise Zuständigkeit, unter bestimmten Voraussetzungen die polizeilichen Aufgaben auf dem Gebiet der Strafverfolgung in bedeutsamen Geldwäscheangelegenheiten wahrzunehmen. Auch eine aktive Beteiligung von Verpflichteten im Sinne des Gesetzes oder politisch exponierten Personen an einer Geldwäsche kann zur Bejahung der Bedeutsamkeit führen.

Den Rechten von Berufsheimnisträgern, wie zum Beispiel Rechtsanwälten oder Notaren, soll im Hinblick auf Maßnahmen des EZG, die voraussichtlich Erkenntnisse erbringen werden, über die diese Berufsheimnisträger das Zeugnis verweigern dürften, durch § 41 Abs. 1 GwEG mittels entsprechender Erhebungs- und Verwertungsverbote Genüge getan werden.

Darüber hinaus ist vorgesehen, die FIU und die Zentralstelle für Sanktionsdurchsetzung aus der Generalzolldirektion in das BBF zu überführen, wovon sich der Gesetzgeber Synergien bei allen involvierten Behörden verspricht.

Einrichtung einer Zentralstelle für Geldwäscheaufsicht

Besonderes Interesse für wirtschaftsberatende Rechtsanwälte dürfte aber die künftige Zentralstelle für Geldwäscheaufsicht (ZfG) erlangen, die als Teil des BBF eingerichtet werden wird.

Die konkreten Aufgaben der ZfG werden in § 50a des geänderten Geldwäschegesetzes (GwG-neu) geregelt. Zunächst einmal ist festzuhalten, dass die geldwäscherechtliche Aufsichtsbehördenlandschaft, deren Zersplitterung durch

FATF und BMF bemängelt wurde, unmittelbar in ihrer Struktur (zumindest mit diesem Gesetzesvorhaben) unangetastet bleibt. Die ZfG ist also nicht selbst neue Aufsichtsbehörde, sondern soll gemäß § 50a Abs. 1 Satz 1 GwG-neu die Koordinierung und Unterstützung der Aufsichtsbehörden (also auch der Rechtsanwaltskammern) bei deren Maßnahmen leisten. § 50a Abs. 1 Satz 2 GwG-neu stellt dabei klar, dass die gesetzlichen Zuständigkeiten der Aufsichtsbehörden gewahrt bleiben. Die Gesetzesbegründung führt dazu aus, dass diese Maßnahmen der Koordinierung und Unterstützung keine Instrumente der Fach- oder Rechtsaufsicht seien.

»Eine Priorisierung geldwäsche-relevanter Sachverhalte, die Verbesserung der Ermittlungstätigkeit sowie effizientere Zusammenarbeit der involvierten Behörden: All dies soll mit dem FKBG erreicht werden.«

Die Tätigkeit der ZfG soll dabei insbesondere die folgenden Aufgaben umfassen:

- Koordinierung der behördenübergreifenden Aufsicht nach § 51 GwG, die Koordinierung der Zusammenarbeit mit der Europäischen Behörde zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung (AMLA),
- Unterstützung bei Erstellung und Harmonisierung von Auslegungs- und Anwendungshinweisen zum GwG,

- Erarbeitung von Kriterien zur Feststellung der Effektivität von Aufsichtsmaßnahmen,
- Erstellung von Leitlinien für ein einheitliches Vorgehen bei der Ausübung der Aufsichtstätigkeit über die Verpflichteten
- sowie die Unterstützung bei Aufsichtsmaßnahmen der Aufsichtsbehörden im Einzelfall.

Weitere praxisrelevante Neuregelungen

Weitere im FKBG vorgesehene Maßnahmen, die für die Praxis wirtschaftsberatender Anwaltskanzleien von Bedeutung sein dürften, sind:

- **Schaffung eines Immobilientransaktionsregisters**

Die §§ 26b–26g GwG-neu sehen die Einrichtung eines Immobilientransaktionsregisters beim BBF oder einer anderen, neu zu schaffenden Stelle vor. In das Register werden die Daten aufgenommen, die nach § 18 Abs. 1 und Abs. 2 des Grunderwerbsteuergesetzes durch die Gerichte, Behörden und Notare dem Finanzamt gegenüber anzuzeigen sind und bei denen der Kaufpreis mehr als 20.000 Euro beträgt. Die Daten können ab dem 01.01.2026 anlassbezogen durch öffentliche Stellen wie zum Beispiel die FIU, Strafverfolgungsbehörden oder Gerichte abgerufen werden.

- **Neuer Bußgeldtatbestand**

Schließlich wird das vorsätzliche oder leichtfertige Unterlassen der Registrierung im [GoAML](#)-Portal der FIU nach § 56 Abs. 1 Nr. 69a GwG-neu als neuer Bußgeld-

tatbestand eingeführt. Dieser neue Bußgeldtatbestand soll nach dem FKBG-Entwurf unter anderem auch für Rechtsanwälte gelten, die seit 01.01.2024 zu dieser Registrierung verpflichtet sind, und am 01.01.2025 in Kraft treten.

Zusätzliche Forderungen des Bundesrats

In seiner Stellungnahme vom 24.11.2023 fordert der Bundesrat, zusätzliche Regelungen in das FKBG aufzunehmen, um die derzeitigen Regeln zur Feststellung und Behandlung wirtschaftlich Berechtigter zu verschärfen:

Abschaffung des fiktiv wirtschaftlichen Berechtigten

§ 3 Abs. 2 Satz 5 GwG in seiner heutigen Fassung soll aufgehoben werden, so dass bei der Feststellung des wirtschaftlich Berechtigten bei einem Geschäftspartner nicht mehr auf einen fiktiv wirtschaftlich Berechtigten abgestellt werden kann. Für im Transparenzregister meldepflichtige Rechtssubjekte hätte dies zur Folge, dass die bisherigen Meldungen zu korrigieren wären, wenn diese nur Anteilseigner mit weniger als 25% der Stimm- oder Kapitalanteile haben (Streubesitz). Nach Auffassung des Gesetzgebers ist nämlich in diesen Fällen die Ermittlung eines wirtschaftlich Berechtigten unmöglich beziehungsweise ist als unmöglich anzunehmen (Fiktion).

Ausweitung des erhöhten Risikos

Weiter sieht die Stellungnahme des Bundesrats vor, dass künftig per se ein Indiz für ein erhöhtes Risiko der Geld-

wäsche gegeben sein soll, wenn die Verpflichteten im Sinne des GwG bei ihrem Geschäftspartner keinen wirtschaftlich Berechtigten ermitteln können (Ausnahme jedoch unter anderem für Streubesitz und Staatsfonds). Das kann etwa dann der Fall sein, wenn am Ende der Gesellschaftsstruktur zum Beispiel eine Off-shore-Gesellschaft steht, deren Anteilseigner nicht feststellbar sind. Nach der Forderung des Bundesrats würde dies unabhängig davon, ob der Geschäftspartner einen Bezug zu einem Risikostaat besitzt, stets zu einer Anwendung verstärkter Sorgfaltspflichten führen. Das Fehlen eines wirtschaftlich Berechtigten soll zugleich stets der FIU zu melden sein, wobei allerdings die Privilegierung von Rechtsanwälten gemäß § 43 Abs. 2 GwG auch in diesem Fall anwendbar sein soll.

Tätigkeitsverbot für Anwälte

Schließlich fordert der Bundesrat die Einführung eines Verbots der Vornahme von Rechtsgeschäften durch Verpflichtete im Sinne des Gesetzes mit Vertragspartnern, bei denen ein wirtschaftlich Berechtigter nicht ermittelt werden kann, wenn der Wert solcher Rechtsgeschäfte den Betrag von 10.000 Euro überschreitet. Rechtsgeschäfte, die unter Verstoß gegen dieses Verbot vorgenommen werden, sollen gem. § 134 BGB wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nichtig sein. Eine Ausnahme soll auch hier für Streubesitz und Staatsfonds gelten.

Auch Brüssel schläft nicht

Neben dem vorgestellten nationalen Vorhaben wartet auf EU-Ebene ein weiteres Legislativpaket zur Verschärfung

geldwäscherechtlicher Regelungen darauf, verabschiedet zu werden und in Kraft zu treten. Nach der Intention von Brüssel soll eine EU-Aufsichtsbehörde – AMLA – geschaffen werden, die weitreichende, bisher nicht bestehende Befugnisse, bis hin zu Weisungsbefugnissen gegenüber den nationalen Geldwäsche-Aufsichtsbehörden (einschließlich der RAKs!), erhalten soll. Außerdem soll EU-rechtlich verankert werden, dass die Aufsichtsbehörden ihrerseits der Überwachung durch eine übergeordnete nationale Behörde unterstellt werden.

Einzelheiten zu diesen weiteren Gesetzesinitiativen würden den Rahmen des vorliegenden Beitrags sprengen. Der BWD wird den Fortgang der Brüsseler Maßnahmenpakete aber weiterverfolgen und über anstehende, die Praxis der Wirtschaftskanzleien betreffende Neuerungen berichten.

Würdigung

Konzeption und Regelungsinhalte des FKBG lassen schon in dieser Phase des Gesetzgebungsprozesses klar erkennen, dass die geplanten Maßnahmen massive Auswirkungen auf wesentliche Teile der Beratungspraxis der Wirtschaftskanzleien in Deutschland haben werden. Die Umsetzung der FATF-Forderungen durch die Bundesregierung ist nicht vermeidbar, die mit dem FKBG verfolgte Neuordnung der bestehenden Strukturen zur Überwachung und Verfolgung geldwäscherelevanter Sachverhalte bietet hierfür auch grundsätzlich gute Ansätze. Es entsteht aber insgesamt – einmal mehr – der Eindruck, dass hierfür ein „sachbezogenes Bürokratiemonster“ ins Leben gerufen wird.

Die Schaffung von gleich drei neuen Behörden, des Bundesamts zur Bekämpfung von Finanzkriminalität (BBF) mit seinem Ermittlungszentrum Geldwäsche (EZG) sowie der Zentralstelle für Geldwäscheaufsicht (ZfG), und die gleichzeitige Zusammenführung mit den bestehenden Behörden FIU und Zentralstelle für Sanktionsdurchsetzung lässt befürchten, dass anstelle der erwarteten Synergien Zuständigkeits- und Kompetenzkonflikte entstehen, die eine effiziente und effektive Bekämpfung der GwG-bezogenen Kriminalität mehr behindern statt befördern. Überregulierung und nicht – wie beabsichtigt – Konzentration wird die mutmaßliche Folge in der behördlichen Praxis sein.

Aber auch die Beratungspraxis der Wirtschaftskanzleien in geldwäscherelevanten Sachverhalten wird weiter belastet und verkompliziert, insbesondere wenn die zusätzlichen Forderungen des Bundesrats umgesetzt werden sollten:

- Das Fehlen eines (fiktiv) wirtschaftlich Berechtigten und die geplanten Änderungen im Fall eines „off-shore“-relevanten Auslandsbezugs in der Beteiligungskette werden in den betroffenen Kanzleien zu einer deutlichen Zunahme der Fallzahlen von Mandaten mit erhöhtem Geldwäscherisiko führen, was wiederum zu einem erheblichen Ansteigen der Anforderungen an die administrative Behandlung dieser Mandate führen wird.
- Gleiches gilt für die geforderte Einführung eines Tätigkeitsverbots für Mandate mit entsprechendem Auslandsbezug. Ob die wie ein Generalverdacht wirkende Begründung, es bestehe kein Bedürfnis, derartige Geschäftsbeziehungen zu unterhalten, verfassungsrechtlich Bestand haben würde, erscheint fraglich.

- Die in den Wirtschaftskanzleien tätigen Anwaltsnotare werden durch die künftig erforderlichen zusätzlichen Meldungen zum Immobilientransaktionsregister ebenfalls weiter administrativ belastet.
- Die Pflicht zur Registrierung im GoAML-Portal der FIU trifft zwar den einzelnen nach dem Gesetz Verpflichteten persönlich. Angesichts der künftigen Bußgeldbewehrung dürften allerdings die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht sowie das Bedürfnis, die Annahme von Überwachungsverschulden zu vermeiden, erfordern, dass die Kanzleiorganisationen kurzfristig wirksame Maßnahmen zur Unterrichtung der tätigen Anwälte über ihre Pflichten sowie zur Überprüfung der Einhaltung derselben einführen.

Vor diesem Hintergrund bleibt zu hoffen, dass das weitere Gesetzgebungsverfahren den vorliegenden Entwurf des FKBG und die Forderungen des Bundesrats wenigstens an einigen Stellen noch entschärfen wird. ●



Prof. Dr. Eberhard Kalbfleisch

Prof. Kalbfleisch GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft,
Bad Soden/Ts.
Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht
ek@ek-rag.de
www.ek-rag.de



Christian Jung

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg
Rechtsanwalt, Associate
christian.jung@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com

„Wir begrüßen Sie als neues Mitglied!“

Kammerzwangsmitgliedschaft mal zwei!

Von Scarlett Matheja und Simon Beyme



Seit der großen Reform der Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO; BGBl. 2021 I, S. 2363) zum 01.08.2022 ist für interprofessionelle Berufsausübungsgesellschaften die doppelte Kammermitgliedschaft – zwangsläufig – spätestens mit der Zustellung von Beitragsforderungen thematisiert worden. Dieser Beitrag soll einen Überblick über die bisherige Regelungsproblematik geben und zugleich eine rechtliche Würdigung der Entscheidung des Anwaltgerichtshofs Bayern (AGH Bayern) vom 25.07.2023, BayAGH III-4-5/23, vornehmen.

Grundsätzliches

Nachdem die Reform in vielen Bereichen Verbesserungen gebracht hatte, sahen sich die Mitglieder einer interprofessionellen Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung (PartG mbB) häufig mit einem Glückwunschschreiben oder einer Beitragsforderung einer fremden Kammer konfrontiert. Spannend ist es also für die interprofessionell aufgestellten PartG mbB geworden, in denen sowohl „nur“ Rechtsanwälte als auch „nur“ Steuerberater oder sogenannte Doppelbänder (Rechtsanwalt/Steuerberater) Gesellschafter sind.

Als Begründung für die weitere Mitgliedschaft wird u.a. das übergeordnete Ziel der Gewährleistung einer geordneten Rechtspflege angeführt.

Nach § 60 Abs. 2 Nr. 3 BRAO bzw. § 74 Abs. 2 Steuerberatungsgesetz (StBerG) sind nichtanwaltliche beziehungsweise nicht steuerberatende Mitglieder von Geschäftsführungs- und Aufsichtsorganen der von der Rechtsanwaltskammer oder Steuerberaterkammer zugelassenen Berufsausübungsgesellschaften auch Mitglieder der Rechtsanwaltskammer beziehungsweise Steuerberaterkammer. Als solche sind sie auch kammerbeitragspflichtig, was zu einer doppelten Kammerzugehörigkeit führt.

Grundsätzlich – so sollte man meinen – wäre es völlig ausreichend, wenn eine Berufsausübungsgesellschaft, in der Rechtsanwälte und Steuerberater tätig sind, der Aufsicht „nur“ einer Berufskammer unterläge.

Die Rechtsprechung des AGH Bayern zur Verfassungsmäßigkeit der Doppelzugehörigkeit

Der AGH Bayern hat dies in seiner jüngsten Entscheidung zur Frage der Verfassungsmäßigkeit der Beitragspflicht in der Rechtsanwaltskammer für Steuerberater jedoch anders gesehen und die Beitragspflicht für beide Kammern für verfassungsgemäß erklärt (AGH Bayern vom 25.07.2023, BayAGH III-4-5/23).

Grundlage der Entscheidung war ein klagender Steuerberater, der sich gegen die zusätzliche Pflichtmitgliedschaft in der Rechtsanwaltskammer wehrte.

Als Begründung für die weitere Mitgliedschaft führte der AGH Bayern unter anderem das übergeordnete Ziel der Gewährleistung einer geordneten Rechtspflege an. Nur

durch die weitere Mitgliedschaft des berufsfremden Geschäftsführers sei eine wirksame Aufsicht und Kontrolle der Einhaltung der anwaltlichen Berufsregeln durch die Rechtsanwaltskammer (RAK) gewährleistet. Diese Aufsicht sei Voraussetzung für die Gewährleistung einer dem Gemeinwohl dienenden Rechtspflege. Andernfalls wären die nichtanwaltlichen Gesellschafter allein nach § 59d Abs. 1 BRAO zur Einhaltung der anwaltlichen Berufspflichten verpflichtet. Bei Verstößen wären Sanktionen durch die Rechtsanwaltskammer nur eingeschränkt möglich. Die Abwehr der damit verbundenen Gefahren und Schäden für die Rechtspflege sei legitimes Ziel der gesetzlichen Regelung. Nach Auffassung des AGH ist die gesetzliche Regelung zur Abwehr möglicher Gefahren für die Rechtspflege und damit für die Allgemeinheit auch geeignet, erforderlich und angemessen.

Einschätzung

Insofern haben wir den Versuch gewagt, mit unserem juristischen Werkzeugkasten zu prüfen, inwieweit eine doppelte Kammermitgliedschaft in den Leitungsorganen einer Berufsausübungsgesellschaft bei interprofessioneller Zusammenarbeit erforderlich ist.

Wortlaut der Norm

Bereits der Wortlaut des § 60 Abs. 2 Nr. 3 BRAO bzw. § 74 Abs. 2 StBerG erfassen die vorliegende Konstellation nicht.

In § 60 Abs. 2 Nr. 3 BRAO und § 74 Abs. 2 StBerG wird der Begriff des „Geschäftsführungsorgans“ verwendet, womit

nur Organe im rechtstechnischen Sinn gemeint sein können. Die Partner sind keine Organe im rechtstechnischen Sinn, sondern Partner einer Partnerschaftsgesellschaft. Da eine Partnerschaftsgesellschaft keine Organe, sondern vertretungsberechtigte Partner hat, können Partner einer Partnerschaftsgesellschaft, die nicht (auch) Rechtsanwälte/Steuerberater sind, mangels Organstellung nicht Mitglieder der Steuerberaterkammer/Rechtsanwaltskammer nach § 60 BRAO/§ 74 Abs. 2 StBerG werden.

Kein legitimer Zweck

Für eine Regelung, die einen Rechtsanwalt als Partner einer Partnerschaftsgesellschaft zur Mitgliedschaft in einer Steuerberaterkammer verpflichtet, gibt es keinen legitimen Zweck.

In der Begründung des Regierungsentwurfs zur Einführung des § 60 BRAO a.F. heißt es im Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Berufsanerkennungsrichtlinie und zur Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe vom 05.09.2016, BT-Drs. 18/9521, 123:

„[...] Denn die Vorschrift will zum einen sicherstellen, dass zur Ermöglichung einer effektiven Aufsicht auch alle nichtanwaltlichen Geschäftsführer Mitglied einer Rechtsanwaltskammer sind, auf der anderen Seite jedoch Doppelmitgliedschaften vermeiden (vgl. Weyland in: Feuerich/Weyland, BRAO, 8. Auflage 2012, § 60 BRAO, Rn. 5, 7). [...]“

In der Begründung des Regierungsentwurfs zum „Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Berufsrechts der

anwaltlichen und steuerberatenden Berufsausübungsgesellschaften sowie zur Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe“ vom 17.03.2021, BT-Drs 19/27670, 178, heißt es zu § 60 BRAO:

„[...] Der Entwurf verzichtet jedoch auf eine Zwangsmitgliedschaft der berufsfremden Gesellschafter in der Rechtsanwaltskammer und ihre unmittelbare Beaufsichtigung durch die Kammer. Die Rechtsanwaltskammern sind Organe der Selbstverwaltung der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Zu ihren Aufgaben gehört nicht nur die Berufsaufsicht, sondern auch die Interessenvertretung und Beratung für die Anwaltschaft (Eisenmenger in: Kluth, Handbuch des Kammerrechts, 3. Auflage, S. 270; Ehlers/Lechleitner, AnwBl 2006, S. 361, 364). Die Aufnahme einer Vielzahl von berufsfremden Mitgliedern wäre mit dem Auftrag der Interessenvertretung für die Anwaltschaft nur schwer zu vereinbaren. Zudem wäre fraglich, ob die Rechtsanwaltskammern die Interessen von anderen Berufsgruppen adäquat wahrnehmen können. [...]. Aufgrund der genauen gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der korrespondierenden Pflichten der Berufsausübungsgesellschaft und ihrer Organe in den §§ 59e Abs. 1 und 59j Abs. 3 BRAO-E kann die Einhaltung der Berufspflichten auch auf diese Weise umfassend sichergestellt werden. Die mittelbare Aufsicht erscheint auch sachgerecht. Bezugs-subjekte der Berufsaufsicht sind die juristischen und natürlichen Personen, die selbst die Rechtsdienstleistung erbringen (§ 59k BRAO-E). Bei einer Verbindung mit berufsfremden Personen sind diese verpflichtet, für die Einhaltung aller Berufspflichten zu sorgen. [...]“

Diese Begründung gilt gleichermaßen für § 74 Abs. 2 StBerG (vgl. Averbukh, Stbg 2023, 154). Die Regelung des § 60 Abs. 2 Nr. 3 BRAO/§ 74 Abs. 2 StBerG verfolgt daher zumindest im Hinblick auf bereits vergleichbar verkammerte Berufe, wie im Fall des Klägers in der Entscheidung des AGH Bayern vom 25.07.2023, BayAGH III-4-5/23 als Steuerberater, keinen legitimen Zweck.

Nicht erforderlich und nicht geeignet

Die Regelung des § 60 Abs. 2 Nr. 3 BRAO/§ 74 Abs. 2 StBerG ist auch nicht erforderlich, um den Zweck zu erfüllen, eine Aufsicht auch über Personen auszuüben, die nicht Steuerberater sind, jedenfalls soweit es sich bei diesen Personen um zugelassene Rechtsanwälte handelt.

Die Norm kann nur insoweit erforderlich sein, als sie „kammerfreie“ Berufe und Berufe, deren Berufsrecht von dem der Steuerberater abweicht, einer Berufsaufsicht durch die Steuerberaterkammer unterwerfen will. Rechtsanwälte unterliegen jedoch einem Berufsrecht, das dem der Steuerberater entspricht. Die Reform des Berufsrechts zum 01.08.2022 durch das Gesetz zur Neuregelung des Berufsrechts der Rechtsanwalts- und Steuerberatungsgesellschaften und zur Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe (BGBl. I 2021, 2363) hatte unter anderem zum Ziel, das Berufsrecht der Rechtsanwälte und der Steuerberater weiter anzugleichen. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte werden bereits durch ihre Berufskammer, die Rechtsanwaltskammer, berufsrechtlich überwacht. Die Aufsicht durch eine zusätzliche, wesensgleiche Berufskammer ist daher nicht erforderlich. Rechtsanwälte, die Gesellschafter einer Steuerberatungsgesellschaft sind, sind

gesetzlich verpflichtet, das Berufsrecht der Steuerberater zu beachten, § 51 Abs. 1 und 3 StBerG. Diese Vorschrift gilt unmittelbar, ohne dass es einer Mitgliedschaft in der Steuerberaterkammer bedarf.

»Nur durch die weitere Mitgliedschaft des berufsfremden Geschäftsführers sei eine wirksame Aufsicht und Kontrolle der Einhaltung der anwaltlichen Berufsregeln durch die Rechtsanwaltskammer gewährleistet.«

Schließlich ist eine steuerberatende Berufsausübungsgesellschaft als solche verpflichtet, das Berufsrecht der Steuerberater zu achten. Über die Figur der Leitungsperson im Sinne des § 89a StBerG kann diese Person oder aber nach § 89 Abs. 3 Nr. 1 StBerG die Berufsausübungsgesellschaft bei Pflichtverstößen gegen das StBerG oder gegen die Berufsordnung der Bundessteuerberaterkammer (BOStB) mit berufsrechtlichen Maßnahmen geahndet werden. Einer zusätzlichen, über § 60 Abs. 2 Nr. 3 BRAO/§ 74 Abs. 2 StBerG begründeten und mit finanziellen Mehrbelastungen verbundenen Mitgliedschaft bedarf es für Zwecke der Aufsicht oder der Sanktionierung nicht.

Nicht angemessen

Die doppelte Mitgliedschaft ist auch nicht angemessen. Soweit der Zweck der Aufsicht und Kontrolle verfolgt wird, verfügt das StBerG mit der Aufsicht und Sanktionierung

von Geschäftsführern bereits über Regelungen, die eine Aufsicht und Kontrolle gewährleisten, ohne dass es einer Pflichtmitgliedschaft in der Steuerberaterkammer für Rechtsanwälte bedarf. Rechtsanwälte unterliegen einem vergleichbaren Berufsrecht und werden für diese vergleichbaren Regelungen bereits durch eine Berufskammer beaufsichtigt. Für eine doppelte Aufsicht über gleichartige Regelungen durch eine Doppelmithin besteht kein Anlass.

Fazit

Unseres Erachtens verkennt der AGH Bayern in seiner Entscheidung vom 25.07.2023, BayAGH III-4-5/23, den Sinn und Zweck der Regelungen des § 60 Abs. 2 Nr. 3 BRAO/§ 74 Abs. 2 StBerG, wenn er davon ausgeht, dass eine doppelte Kammerzugehörigkeit der Partner einer Berufsausübungsgesellschaft erforderlich sei, um mögliche Gefahren für die Rechtspflege abzuwehren und zu verhindern.

Im Rahmen der Berufsrechtsreform ist in der Begründung des Gesetzentwurfs ausdrücklich klargestellt worden, dass die Aufsicht durch eine Kammer für „Berufsfremde“ gerade deshalb nicht (mehr) erforderlich ist, weil das Gesetz auf eine entitätsbezogene Betrachtungsweise abstellt. Anknüpfungspunkt der Aufsicht ist die Berufsausübungsgesellschaft als solche und nicht (mehr) der einzelne Gesellschafter. Zudem wird auch in der Gesetzesbegründung eingeräumt, dass eine Mitgliedschaft von Berufsfremden dazu führen würde, dass die Kammern ihre originäre Aufgabe als Selbstverwaltungsorgan einer Berufsgruppe nicht mehr erfüllen könnten.

Mithin werden die sogenannten entstehenden Zwangsmithin glieder in ihrem Recht nach Art. 2 Abs. 1 GG verletzt, indem sie auf unverhältnismäßige Art und Weise zur Mitgliedschaft bei der jeweilig berufsfremden Kammer gezwungen werden, vgl. BVerfG, Beschluss vom 12.07.2017 – 1 BvR 2222/12:

„[...] Aus Art. 2 I GG erwächst das Recht, nicht durch Pflichtmitgliedschaft von ‚unnötigen‘ Körperschaften in Anspruch genommen zu werden (vgl. BVerfGE 10, 89 [102] = NJW 1959, 1675; BVerfGE 38, 281 [298] = NJW 1975, 1265). Die mit einer Pflichtmitgliedschaft in einem öffentlich-rechtlichen Verband einhergehende Beitragspflicht schränkt die wirtschaftlichen Voraussetzungen individuell selbstbestimmter Betätigungsfreiheit ein (für die Beitragspflicht in der Sozialversicherung vgl. BVerfGE 97, 271 [286] = NJW 1998, 3109; BVerfGE 115, 25 [42] = NJW 2006, 891). Das Grundrecht des Art. 2 I GG schützt insofern auch davor, durch die Staatsgewalt mit einem finanziellen Nachteil belastet zu werden, der nicht in der verfassungsmäßigen Ordnung begründet ist (vgl. BVerfGE 19, 206 [215f.] = NJW 1966, 147; BVerfGE 97, 332 [340] = NJW 1998, 2128; stRspr). Sowohl die Beitragserhebung nach § 3 II und III IHKG als auch die Pflichtmitgliedschaft nach § 2 I IHKG sind Eingriffe in die nach Art. 2 I GG grundrechtlich geschützte Freiheit. Bereits die Pflichtmitgliedschaft als solche ist nicht lediglich rechtlich vorteilhaft oder eingriffsneutral. Daher ist die Gründung einer öffentlich-rechtlichen Pflichtkörperschaft, die nicht unmittelbar im Grundgesetz bestimmt ist, nur auf gesetzlicher Grundlage und durch Organisationsakte möglich, die den Vorgaben des Grundgesetzes genügen müssen. [...]“

Die Entscheidung des BayAGH vom 25.07.2023 wird derzeit in der Berufungsinstanz überprüft. Auch in der Literatur wurde das Thema bereits kritisch aufgegriffen, zum Beispiel [hier](#). Möglicherweise erfolgt aber bereits vor einer Berufungsentscheidung eine Klärung der Frage. Dem Vernehmen nach kam bereits (berufs-)politisch Bewegung in die Angelegenheit. So bestehen Vorschläge seitens der Bundesrechtsanwaltskammer und der Bundessteuerberaterkammer, § 60 Abs. 2 Nr. 3 BRAO und § 74 Abs. 2 StBerG sinngemäß dahingehend anzupassen, dass die Mitgliedschaft in der jeweils „eigenen“ Berufskammer ausreichend ist. Eine solche Anpassung ist sinnvoll, da sonst die Intention der Berufsrechtsreform, die interprofessionelle Zusammenarbeit zu stärken und zu vereinfachen, ins Gegenteil verkehrt würde. ●



Scarlett Matheja

Römermann Rechtsanwälte AG, Hannover
Rechtsanwältin

scarlett.matheja@roemermann.com
www.roemermann.com



Simon Beyme

Römermann Rechtsanwälte AG, Berlin
Rechtsanwalt

simon.beyme@roemermann.com
www.roemermann.com

Notaren bleibt der „Marathon“ versagt

BGH bestätigt Altersgrenze von 70 Jahren

Von Dr. Ilka Heigl und Matthias Heisack

Mit Vollendung des 70. Lebensjahrs in Rente zu gehen kam für einen Anwaltsnotar nicht in Frage. Deshalb wollte er feststellen lassen, dass sein Amt nicht mit diesem Zeitpunkt endet. Seinem Begehren hat der BGH eine deutliche Absage erteilt und die Vereinbarkeit der Altersgrenze mit Unionsrecht bestätigt [BGH, Urteil vom 21.08.2023 zu Az. NotZ (Brfg) 4/22].

§§ 47 Nr. 2 und 48a der Bundesnotarordnung sehen vor, dass das Amt des Notars mit dem Ende des Monats, in dem er das 70. Lebensjahr vollendet, ipso jure erlischt. Hiergegen wendete sich der Kläger und machte geltend, die nationalgesetzlich vorgesehene Altersgrenze verstoße gegen das in Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Art. 1, 2 Abs. 2 lit. a) der Richtlinie 2000/78/EG, statuierte Verbot der Altersdiskriminierung. Der Kläger stützt sich dabei maßgeblich auf einen behaupteten erheblichen Nachwuchsmangel im Notariat, welcher dazu geführt habe, dass seit 2012 nicht mehr alle ausgeschriebenen Stellen hätten besetzt werden können. Der Mangel ergebe sich maßgeblich aus dem fortgeschrittenen demographischen Wandel und daneben für das Anwaltsnotariat aus einer schrumpfenden, vergreisenden Anwaltschaft. Mangels Verfolgung eines legitimen Zwecks mit der



Die Altersgrenze solle laut BGH dazu beitragen, im Interesse einer funktionstüchtigen Rechtspflege eine geordnete Altersstruktur innerhalb des Notarberufs zu erreichen. Es werde sowohl der Generationenwechsel erleichtert als auch die Verjüngung des Berufsstands der Notare gewährleistet.

Altersgrenze und mangels ihrer Erforderlichkeit halte sie einer unionsrechtlichen Kohärenzprüfung zur Rechtfertigung einer Diskriminierung, welche sie darstellt, nicht (mehr) stand.

Wie schon das OLG Köln als Vorinstanz (Urteil vom 10.02.2022 zu Az. Not 5/21) folgte der BGH der Argumentation des Klägers nicht. Vielmehr kam der Notarsenat nach lehrbuchartigem Prüfungsaufbau der Rechtfertigung einer Diskriminierung zu dem Ergebnis, dass die Altersgrenze nach wie vor mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Die durch die Altersgrenze hervorgerufene unmittelbare Ungleichbehandlung verschiedener Berufsträger sei gemäß Art. 6 Abs. 1 und Abs. 2 RL 2000/78 gerechtfertigt, da sie insbesondere ein legitimes Ziel verfolgt und erforderlich wie auch angemessen ist.

Bewerbermangel entstehe nicht aus demographischem Wandel

Die Altersgrenze solle, so der Senat, dazu beitragen, im Interesse einer funktionstüchtigen Rechtspflege eine geordnete Altersstruktur innerhalb des Notarberufs zu erreichen. Es werde der Generationenwechsel erleichtert wie auch die

Verjüngung des Berufsstands der Notare gewährleistet. Hierzu sei die Altersgrenze auch und trotz vermeintlich bestehenden Nachwuchsmangels im Anwaltsnotariat erforderlich. Es bestehe kein Nachwuchsmangel aufgrund des demographischen Wandels, das zeige ein Vergleich mit dem hauptberuflichen Notariat.

»Die Argumentation des BGH lässt es [...] aussichtslos erscheinen, sich als (Anwalts-)Notar gegen die Altersgrenze erfolgreich zur Wehr zu setzen.«

Zum Hintergrund: Neben dem Anwaltsnotariat gibt es in Deutschland in einzelnen OLG-Bezirken auch das „Nur“-Notariat, in dem die Berufsträger ausschließlich als Notare und gerade nicht simultan auch als Anwälte tätig werden. Unter Bezugnahme auf von der Bundesnotarkammer veröffentlichte Angaben gab es im Jahr 2023 (nur) 1.706 hauptberufliche Notare unter den insgesamt 6.658 bundesweit zugelassenen Notaren. Hauptberuflich sind damit nur rund 25% aller Notare tätig.

Aufgrund eines durch den BGH eingeholten Gutachtens der Bundesnotarkammer stellte dieses fest, dass in Bezirken des hauptberuflichen Notariats gerade keine Schwierigkeiten bestünden, die für die Notarassessoren ausgeschriebenen Stellen mit hinreichend qualifizierten Bewerbern zu besetzen. Vielmehr bestand in den dem Gutachten zugrundegelegten Jahren für das hauptberufliche Notariat bundesweit sogar ein beachtlicher Bewerberüberhang. Insoweit

schlussfolgerte der Senat bereits, dass ein Nachwuchsmangel im Anwaltsnotariat nicht aufgrund demographischen Wandels entstehe. Außerdem zeige das eingeholte Gutachten, dass auch die Altersstruktur im Anwaltsnotariat überwiegend ausgeglichen sei, also gerade nicht verhältnismäßig viele Notare bereits kurz vor Erreichen der Altersgrenze stehen.

Auch dem klägerischen Argument, der demographische Wandel zeige sich in einer Abnahme um rund 40% der insgesamt als Anwaltsnotare tätigen Personen seit 1998, was der Kläger anhand unbesetzter Stellen herleitete, trat der BGH entgegen. Die Stellenzahl beruhe stets auf einer Bedarfsprüfung, der demographische Wandel könne hierauf schon keinen Einfluss nehmen. Der zum Teil erhebliche Bewerbermangel in Bezirken des Anwaltsnotariats sei vielmehr mit den strukturellen Unterschieden zum hauptberuflichen Notariat zu erklären.

Altersgrenze erforderlich gerade für junge Bewerber

Anwälte, welche beabsichtigten, als Notar tätig zu werden, hätten die seit ihrer Einführung im Jahr 2010 vorausgesetzte notarielle Fachprüfung neben ihrer Haupttätigkeit abulegen, daneben steige der (kostenintensive) Verwaltungsaufwand für die Ausübung der notariellen Tätigkeit kontinuierlich.

Die Altersgrenze sei deshalb gerade im Bereich des Anwaltsnotariats, worauf der BGH seine Prüfung beschränkt, weiterhin erforderlich. Lediglich über eine Pflicht zum

Ausscheiden lebensälterer Notare aus ihrem „Nebenberuf“ könnten die Berufschancen zwischen den Generationen gerecht verteilt werden. Nur so sei sichergestellt, dass junge Anwaltsnotare Aussicht auf ein hinreichendes Urkundenaufkommen hätten, argumentiert der Senat. Andernfalls bestünde für Rechtsanwälte kein Anreiz, die „erheblichen persönlichen und finanziellen Belastungen“ mit der Notarusbildung auf sich zu nehmen. Bei Aufhebung der Altersgrenze blieben gerade Notare mit wirtschaftlich besonders erfolgreichen Notariaten über die Vollendung des 70. Lebensjahres hinaus im Amt. Deshalb steigere die Aufhebung der Altersgrenze gerade nicht, wie der Kläger meint, die Attraktivität des Anwaltsnotariats für jüngere Rechtsanwälte, sondern verkehre den Gedanken in sein Gegenteil.

Zudem sei zu berücksichtigen, dass es sich bei dem Beruf als Notar für den klagenden Anwaltsnotar lediglich um seinen Nebenberuf handele und er nicht gehindert sei, auch nach Überschreitung der Altersgrenze weiterhin als Anwalt tätig zu sein. Eine Berücksichtigung der Tatsache, dass der Kläger sein wirtschaftliches Ergebnis in der Vergangenheit maßgeblich über das Notariat erzielt, bleibt in diesem Zusammenhang außer Betracht.

In seiner Argumentation sieht sich der BGH durch die Entscheidung des Gesetzgebers im Jahr 2021 gestärkt, der trotz bekannten Bewerbermangels einzelne Vereinfachungen beschlossen, aber an der Altersgrenze festgehalten hat. Der nationale Gesetzgeber habe mit der Beibehaltung der Altersgrenze seinen ihm nach dem Unionsgerichtshof zuerkannten Beurteilungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten.

Ausblick

Die Argumentation des BGH lässt es auch in näherer Zukunft aussichtslos erscheinen, sich als (Anwalts-)Notar gegen die Altersgrenze erfolgreich zur Wehr zu setzen. Obwohl der BGH von einer „derzeitigen“ Rechtfertigung der Diskriminierung spricht, erscheint die Entscheidung als Machtwort. Dennoch bleiben zwei Fragen offen: erstens, ob sich die Entscheidung auch auf hauptberufliche Notare übertragen lässt beziehungsweise ob sie aufgrund des weitgehenden Bewerberüberschusses im Sinne eines „erst-recht“-Schlusses gelten muss. Und zweitens, ob sich, wie zu immer mehr nationalgerichtlich geklärten Fragen, der EuGH über ein Vorabentscheidungsersuchen (Art. 267 AEUV) einschalten wird. Der BGH sah jedenfalls keinen Anlass, den Sachverhalt dem EuGH zur Klärung vorzulegen, wobei aus der Praxis hinreichend bekannt ist, dass der BGH sich zumindest bei dieser Einschätzung nach Ansicht des EuGH regelmäßig irrt. ●



Dr. Ilka Heigl

GÖHMANN Rechtsanwälte Abogados Advokat Steuerberater
Partnerschaft mbB, Frankfurt am Main
Rechtsanwältin, Notarin, Partnerin

ilka.heigl@goehmann.de
www.goehmann.de



Matthias Heisack

GÖHMANN Rechtsanwälte Abogados Advokat Steuerberater
Partnerschaft mbB, Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Associate

matthias.heisack@goehmann.de
www.goehmann.de

Inhouse Matters 2023:

Alles, was den Rechtsmarkt bewegt

7. Dezember 2023
Frankfurt am Main
Hörsaal des Justizgebäudes



Das Team des Deutschen AnwaltSpiegels dankt allen Referenten, Teilnehmern und Sponsoren des Netzwerkevents „Inhouse Matters“ für eine spannende Veranstaltung!

www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/inhouse-matters/

Veranstalter:



Mitveranstalter:



Partner:




In Kooperation mit:




Aussteller/Förderer:









Nachrichten aus dem Verband & Projekte der Mitgliedskanzleien

Agil, transparent, proaktiv

Das Konzept des BWD ist aufgegangen



Stefan Rizor

Das zweite Jahr in der ersten Liga ist immer das schwerste, wissen Fußballexperten. Daher waren Beobachter des Rechtsmarkts skeptisch, ob der Anfangszauber im Alltag weitertragen wird. Am Ende des zweiten Jahres können die Gründer des neuen Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) zufrieden konstatieren: Das Konzept des BWD geht auch im Alltag auf. Die Zahl der Mitgliedskanzleien ist von 31 größeren Wirtschaftskanzleien auf inzwischen 47 Kanzleien gewachsen. Sie beschäftigen etwa 25.000 Mitarbeiter, darunter mehr als 6.000 Anwältinnen und Anwälte, und erzielen Umsatzerlöse von über 2,7 Milliarden Euro. Weitere Kanzleien haben Interesse geäußert und dürften in den kommenden Monaten beitreten.

Das Markenzeichen des BWD ist die Einbindung der Mandantensicht und der Wissenschaft durch das Advisory Board und das Scientific Board. Beide Gremien sind im vergangenen Jahr gewachsen,

das Advisory Board von 20 führenden Mitarbeitern in der Rechtsabteilung auf nunmehr 35. Prof. Dr. Gregor Thüsing (Universität Bonn) verstärkt das Scientific Board.

Agil, transparent, proaktiv – diese Adjektive beschreiben nach der Auswertung der Kommunikation durch künstliche Intelligenz am besten, was der Verband möchte und was ihn auszeichnet. Durch die proaktive Arbeit in den Task Forces konnte der BWD als erster Verband Stellung nehmen zu den Konsequenzen des Urteils des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitszeitgesetz. Diese Vorreiterposition haben wir genutzt, um mit hochkarätigen Referenten aus der Praxis und den Fachleuten aus den Bundestagsfraktionen der Parteien im neuen Format des Rechtspolitischen Dialogs zu diskutieren. Es gilt sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der Praxis in den Wirtschaftskanzleien, aber auch von deren Mandanten in puncto Flexibilisierung und Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen im globalen Wettbewerb mit den privaten Bedürfnissen nach Zeit mit der Familie und Freunden harmonisieren. Nun warten alle auf den Vorschlag aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Der verstärkte Einsatz audiovisueller Kommunikation liegt im Interesse der Wirtschaftskanzleien und ihrer Mandanten. Der effiziente Einsatz von Zeit ist umweltfreundlich: Er beschleunigt die Verfahren und wirbt für den Rechtsstandort Deutschland. Die Anregungen des BWD aus der Task Force „Schnelle und Effiziente Justiz“ sind eingeflossen in den Gesetzesentwurf der Bundesregierung. Dieser Erfolg belegt die Annahme, dass gut begründete Vorschläge aus der Praxis von den Ministern und den Bundestagsabgeordneten aufgegriffen werden.

Die internationale Verflechtung der Kanzleien und der beratenden General Counsel und Wissenschaftler ermöglicht es dem Verband, die Behandlung der rechtspolitischen Themen in anderen Ländern zu verfolgen, aber auch Unterschiede zwischen gesetzlicher Lage und praktischer Anwendung zu ermitteln. Das erleichtert allen Verantwortlichen im rechtspolitischen Berlin, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Die Feedbackrunden mit den Kanzleien haben es bestätigt: Die Kanzleien stehen vor immensen Herausforderungen. Der

interne Austausch zwischen den Kanzleien zu allen Themen, die den Wettbewerb nicht betreffen, werden außerordentlich geschätzt. Der Umgang mit den Kollegen ist unkompliziert und überraschend vertrauensvoll. Viele Themen wie die digitale Transformation oder die verstärkte Nachhaltigkeit der Wirtschaftskanzleien selbst werden intensiv in den Task Forces besprochen und führen dazu, dass die Kanzleien, die erste Erfolge verzeichnen, nun wunschgemäß Nachahmer finden, die ihrem Beispiel folgen. Zugleich werden diese Kanzleien bessere Corporate Citizens und damit auch attraktiver für eine nächste Generation an anwaltlichen Talenten und Supportern, für die die Unternehmenskultur der entscheidende Faktor neben attraktiven Arbeitsbedingungen bei der Arbeitgeberauswahl ist. Die Mandanten aus der Wirtschaft verstärken die Impulse der Next Generation durch zusätzliche Anforderungen in den Ausschreibungsprozessen und beschleunigen die Geschwindigkeit des Wandels.

Jedes neue Jahr in der ersten Liga des Rechtsmarkts wird neue Herausforderungen mit sich bringen, die ein Verband der besonders agilen, transparenten und

proaktiven Kanzleien bestehen muss. Wenn der Rückhalt und die Bereitschaft, mit eigenen Experten die Verbandsarbeit zu unterstützen, nachhaltig ist, bleibt der Zauber, der angeblich jedem Anfang innewohnt, erhalten. Der BWD wird dann ein Fixstern des Rechtsmarkts.



Stefan Rizor, LL.M. (McGill)

Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) e.V., Berlin, Vorstandssprecher
stefan.rizor@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de
www.bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

Der BWD ist in Berlin angekommen

Im Profil: Anna Papenburg, Leiterin der Geschäftsstelle



Geschäftsstelle BWD

Seit dem 01.09.2023 operiert der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) aus seiner neuen Geschäftsstelle am Anhalter Bahnhof, mitten im Herzen von

Berlin. Nur zwei Kilometer vom Regierungsviertel und in bester Gesellschaft unmittelbar neben der Zeitungsredaktion des Tagesspiegels gelegen, sind die Wege im und zum rechtspolitischen Berlin im wahren Sinne des Wortes kurz.

Im 2. Obergeschoss des Bürogebäudes in der Bernburger Straße 32, als Büronachbarn der Kanzlei Schwenke Schütz, residiert seither regelmäßig der Vorstandssprecher Stefan Rizor, der zwischen dem Rheinland und Berlin pendelt. Für den stellvertretenden Vorstandssprecher Thomas Wegerich steht bei seinen Aufenthalten in Berlin ebenfalls ein Büro bereit. – Eine unprätentiöse Start-up-Atmosphäre in der Nähe des Potsdamer Platzes: Auch

das entspricht dem Selbstverständnis des BWD.

Deutlich mehr Zeit in der Bernburger Straße verbringt Anna Papenburg, die seit September 2023 die Geschäftsstelle des BWD leitet und zunächst mit ganz grundsätzlichen Aufgaben beschäftigt war: „An meinem ersten Arbeitstag fand ich in einem ansonsten leeren Raum lediglich einen Schreibtisch, einen Stuhl, ein Mobiltelefon und einen Laptop vor.“ Seither ist viel passiert, um eine Struktur zu schaffen, mit der die Organisation rund um den noch jungen Verband reibungslos ablaufen kann und die die beiden Vorstandssprecher Stefan Rizor und Thomas Wegerich im Tagesgeschäft entlastet.



Anna Papenburg

Anna Papenburg bringt aus ihren bisherigen beruflichen Stationen sehr viel einschlägige Erfahrung mit. So war die studierte Theaterwissenschaftlerin in verschiedenen Kulturinstitutionen in Berlin tätig, darunter einige Jahre bei der Komischen Oper Berlin, wo sie unter anderem den Förderkreis und weitere Sponsoren wie den Rotary Club betreute, und bei einer gemeinnützigen Stiftung, die Projekte an der Schnittstelle von bildender Kunst und Lebenswissenschaften fördert. Dort verantwortete sie als Projekt-

managerin die künstlerischen Projekte, organisierte zahllose Veranstaltungen und war für die Kommunikation sowohl mit Partnerinstitutionen als auch nach außen zuständig – ein Skillset, das ihr nun bei dem Aufgabenfeld im BWD zugutekommt: „Gleich nach meinem Start beim BWD hatten wir in Berlin und Frankfurt eine ganze Serie verschiedener größerer Veranstaltungen in rascher zeitlicher Folge, so dass ich in sehr kurzer Zeit viele Vertreterinnen und Vertreter aus den Mitgliedskanzleien kennenlernen konnte. Der persönliche Bezug hilft außerordentlich bei der Gestaltung des Arbeitsalltags und dem Zusammenhalten des sich immer weiter ausbildenden Netzwerks des BWD.“

Die inhaltliche Ausrichtung auf den Rechtsmarkt und die Beschäftigung mit den für Wirtschaftskanzleien relevanten Themen stellen dabei für Anna Papenburg in erster Linie eine Herausforderung dar, die sie an ihrer Position besonders gereizt hat: „Ich empfinde es als eine große persönliche Bereicherung, mich immer wieder neuen Aufgaben zu stellen und mich entsprechend weiterzuentwickeln. Der BWD bietet ein spannendes – und für den Rechtsmarkt ganz neues – Experimentierfeld mit innovativen Veranstaltungsformaten wie dem Barcamp für die NextGen-Anwälte (siehe dazu in dieser Ausgabe den Bericht

von Lisa Norman und Konstantin Filbinger (siehe [hier](#)) und vor allem viele Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen und umzusetzen. Ich freue mich darauf, zum weiteren Erfolg des BWD beizutragen.“

Der Start der neuen Leiterin der Geschäftsstelle im Verband war sehr erfolgreich, wie die Statements der beiden Vorstandssprecher zeigen. Stefan Rizor sagt: „Anna Papenburg ist wie der BWD: Sie ist agil, offen und proaktiv.“ – Und Thomas Wegerich ergänzt: „Anna Papenburg ist eine absolute Teamplayerin, das passt genau zu der DNA des BWD.“

Hinweis der Redaktion:

Sie erreichen Anna Papenburg unter anna.papenburg@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

Telefon: +49 30 21 48 00 803

Mobil: +49 163 582 61 50.



Dr. Thomas R. Wolf

Redaktion **fourword**, Frankfurt am Main

thomas.wolf@faz-bm.de

www.fourword-magazin.de

Legal Managed Services

LEAD: Warum wir bei ADVANT Beiten technische Lösungen selbst entwickeln



Markus Schulz

Bei Legal Managed Services handelt es sich um ein disruptives Geschäftsmodell, das nicht nur die Erbringung von Rechtsdienstleistungen neu definiert, sondern auch einen echten Mehrwert für Unternehmen schafft. Bei ADVANT Beiten verstehen wir unter Legal Managed Services operative rechtliche oder steuerliche Dienstleistungen, die auf repetitiven und/oder hochvolumigen Geschäftsvorgängen beruhen,

- die fest definiert sind, aber flexibel an die Bedürfnisse des Mandanten angepasst werden können, insbesondere an sein Wachstum und sich ändernde Bedürfnisse,
- die für den Mandanten mit wesentlichen Kosteneinsparungen gegenüber gängigen anwaltlichen Leistungen verbunden sind – durch standardisierte Prozesse, den Einsatz digitaler Automatisierungslösungen und mit möglichst

wenigen Berufsträgern und Berufsträgerinnen,

- die transparent, messbar und damit optimierbar sind, und
- die schnell implementiert, skaliert und bei Bedarf wiederverwendet werden können.

Die Anwendungsgebiete für Legal Managed Services sind vielfältig. Sie reichen von der Abwehr von Massenklagen über das kurzfristige Erstellen tausender Abrechnungen oder Steuererklärungen bis hin zum außergerichtlichen und gerichtlichen Forderungsmanagement. Wir haben uns bereits 2019 entschieden, den Mehrwert solcher Legal Managed Services inhouse zu erbringen. So können wir unseren Mandanten kurzfristig maßgeschneiderte und zugleich definierte Lösungen für ihre spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse im repetitiven (Massen-)Geschäft anbieten.

Daraus leitet sich für uns ein klares Ziel ab: Die Zusage an unsere Mandanten, spätestens vier Wochen nach deren Erstanfrage mit dem für sie maßgeschneiderten Legal Managed Service operativ zu gehen, ganz gleich, worum es bei dem Mandat in der Sache geht, und

ganz gleich, wie hochvolumig das Projekt auch sein mag. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir inhouse die technische Plattform LEAD entwickelt, die die Erbringung von Legal Managed Services revolutioniert, indem sie innovative Technologien und effiziente Funktionen kombiniert, um eine nahtlose und optimierte Zusammenarbeit in arbeitsteiligen Teams zu ermöglichen.

LEAD zielt darauf ab, juristische Arbeitsprozesse auf innovative Weise neu zu gestalten, indem sie effizient strukturiert und so weit wie möglich automatisiert werden. Dazu gehören

- Aufgabenstränge, die durch verschiedene Aktivitäten automatisch ausgelöst werden und Arbeitsabläufe in klar definierte Schritte gliedern, sowie
- Aufgaben, die automatisch einzelnen Teammitgliedern zugewiesen werden, definierbare Funktionen beinhalten und nur dann ausgelöst werden, wenn tatsächlich eine manuelle Tätigkeit erforderlich ist.

Typische Dokumente wie Schriftsätze, aber auch wiederkehrende E-Mails werden von LEAD auf Basis der in den vorangegangenen Arbeitsschritten erfassten Daten automatisch erstellt und versendet.

LEAD ermöglicht zudem einen effizienten Datenaustausch mit Mandanten, Dienstleistern und Justizbehörden durch die nahtlose Anbindung an Systeme wie beA und andere Datenaustauschplattformen. Hierfür verfügt LEAD über verschiedene Schnittstellen, die den gängigen Standards entsprechen. Insgesamt sorgt LEAD damit für eine einheitliche und transparente Datenbasis, die mit verschiedenen Verfahren ausgewertet und analysiert wird. Dies dient nicht nur einem schnellen Überblick und Reporting, sondern schafft vor allem eine Grundlage für strategische Überlegungen.

Bereits heute ist der durch LEAD erbrachte Mehrwert für unsere Mandanten spürbar. Indem wir als Wirtschaftskanzlei Legal Managed Services unterstützt durch eine inhouse entwickelte Lösung anbieten, erzielen wir für unsere Mandanten maximale Effizienz bei gleichzeitiger Individualisierbarkeit in hochvolumigen Vorgängen – ohne auf Drittanbieter zurückgreifen zu müssen.

Die Plattform LEAD ist unter Berücksichtigung modernster Technologien und fortschrittlicher Designprinzipien entwickelt worden, und diese Entwicklung geht kontinuierlich weiter, um stets die neuesten technologischen Möglichkeiten auszu-

schöpfen und in Mehrwert für unsere Mandanten umzuwandeln. Im Moment sind wir dabei, künstliche Intelligenz in LEAD zu integrieren. Dies wird uns helfen, noch mehr Informationen aus eingehenden Dokumenten zu gewinnen und den Automatisierungsgrad weiter zu erhöhen.



Markus Schulz

ADVANT Beiten, Berlin
Leiter Business Solutions & Legal Tech
markus.schulz@advant-beiten.com
www.advant-beiten.com

Frauke Reuther

ADVANT Beiten, Frankfurt am Main
Leiterin Kommunikation & Marketing
frauke.reuther@advant-beiten.com
www.advant-beiten.com

BLUEDEX-TV

Eine Kanzlei strahlt aus!



Dr. Michael R. Fausel



Meredi Saglamer

Von Beginn an setzte BLUEDEX Labour Law auf innovative und digitale Instrumente in der Beratung und der Marktkommunikation. Dieses Ziel wollte BLUEDEX weiterführen und präsentiert nunmehr Fachwissen verständlich und transparent in einem neuen Format. Neben regelmäßigen Online Seminaren, den sogenannten

Corona-Calls während der Pandemie und den zahlreichen Weekly-Company-Calls, reiht sich BLUEDEX-TV als eine Filmreihe, bestehend aus kurzen fachlichen Videoclips zu arbeitsrechtlichen Grundbegriffen sowie aktuellen „Hot Topics“, in dieses innovative Gesamtkonzept ein. Aber worin unterscheidet sich BLUEDEX-TV vom herkömmlichen Kommunikationsweg?

Das Konzept besteht darin, eine kompakte und verständliche Vorstellung arbeitsrechtlicher Themen angelehnt an das allseits bekannte Nachrichtenformat zu gewähren, um damit Nichtjuristen, (zukünftige) Mandanten und Bewerber persönlich zu erreichen. Hauptakteure der Filmreihe

sind die hauseigenen Juristen der Kanzlei, welche anschaulich in die rechtsspezifischen Themen einführen.

In Kooperation mit dem langjährigen Partner der Sozietät, DIRIJ (Deutsches Institut für Rechtsabteilungen & Unternehmensjuristen) hat BLUEDEX unter Nutzung des institutseigenen Filmstudios die BLUEDEX-TV-Reihe bestehend aus zunächst zehn Fachvideos produziert.

Am 23.09.2021 ist die erste Folge der BLUEDEX-TV-Reihe zum Thema Homeoffice und mobiles Arbeiten ausgestrahlt worden. Daraufhin folgten weitere Filmclips zu folgenden Themen: Zustellung von Kündigungen, Stellenausschreibungen und Bewerbungen, Auslandsentsendung, Massenentlassungsanzeigen sowie das Arbeitsrecht im Kontext der Nutzung von neuen Medien.

Mit BLUEDEX -TV hat BLUEDEX einen neuen innovativen Weg in der modernen Beratung und Kommunikation beschritten. Die Videoreihe vermittelt arbeitsrechtliches Fachwissen verständlich und transparent, wobei unsere hauseigenen Juristen anschaulich in die Themen einführen. BLUEDEX-TV setzt neue Standards für die zukünftige Rechtsberatung und präsentiert Arbeitsrecht

auf eine zeitgemäße und ansprechende Art und Weise.



Dr. Michael R. Fausel

BLUEDEX Labour Law, Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Managing Partner
michael.fausel@bluedex.de
www.bluedex.de

Meredi Saglamer

BLUEDEX Labour Law, Frankfurt am Main
Social Media Managerin
meredi.saglamer@bluedex.de
www.bluedex.de

Luther.Solutions

Ein innovatives Geschäftsmodell mit Schnittstelle zur Unternehmensberatung



Günter Kriegelstein

Legal Operations, Legal Process Design, Legal Tech inklusive künstlicher Intelligenz sind Themen, die natürlich auch Luthers Mandanten und somit die Kanzlei bewegen.

Luther hat schon vor einigen Jahren erste Schritte in Richtung „Rechtsberatung 2.0“ unternommen – ein Projekt, das inzwischen deutlich über die reine Rechtsberatung, aber auch über eine bloße Kopplung von IT und Rechtsberatung hinausgeht:

Als 2020 die Idee zu einer „Rechtsberatung 2.0“ aufkam, führten wir zunächst strategische Dialoge mit unseren Partnern und Mandanten, um deren Bedürfnisse und die aktuellen Rechtsmarkttrends zu verstehen. Zur Generierung neuer Ideen und unkonventioneller Ansätze nutzten wir Methoden wie Design Thinking. Rasch wurde uns bewusst, dass es notwendig ist, unsere juristische Herangehensweise auch um Consultingelemente zu erweitern. Hieraus entstand die Idee, „Legal Consultants“ als Verbindung zwischen beiden Welten zu beschäftigen. Das Team der Legal

Consultants bietet heute seine ergänzenden Serviceleistungen unter dem Titel „Luther.Solutions“ an. Dieses Konzept stellt sicher, dass unsere Kanzlei nicht nur auf fundierte juristische Expertise zurückgreifen kann, sondern auch inhouse klassische Consultingelemente und Innovationsansätze in die Beratung einbezieht.

Während der Rechtsmarkt traditionell eher risikoavers ist, hat das Team von Luther.Solutions mittlerweile eine starke Innovationskultur etabliert. Wir ermutigen unsere Kollegen und Mandanten, neue Ideen zu entwickeln, unkonventionelle Ansätze zu verfolgen und innovative Technologien zu nutzen. Diese Kultur des kontinuierlichen Lernens und Verbesserns ermöglicht es, schneller zu reagieren und Lösungen zu entwickeln, die den Anforderungen der Zukunft gerecht werden. Hierzu haben wir in den vergangenen Jahren ein breites Netzwerk aus Forschung, Lehre, Technologie- und Innovationspartnern sowie Start-ups aufgebaut, um ergänzende Impulse für unsere Arbeit von verschiedensten Seiten zu erhalten.

Luther.Solutions begleitet die Transformation des Rechtsbereichs in vier Lösungsfeldern: Legal Process Management, Legal Tech, Legal Project Management und Managed Legal Services. Unser Legal

Process Management optimiert Arbeitsabläufe und hebt Potentiale im Mandat oder bei unseren Mandanten, während Legal Tech modernste Technologien und Lösungen nutzt, um die juristische Arbeit noch effizienter zu gestalten. Durch den bedachten Einsatz von künstlicher Intelligenz und Prozessautomatisierung (RPA) optimieren wir beispielweise repetitive Aufgaben und schaffen weiteren Freiraum für strategisches Arbeiten.

Legal Project Management unterstützt eine effiziente, termin- und kostenoptimierte Projektumsetzung. Und mit Managed Legal Services bieten wir paketierte, klar abgegrenzte juristische Leistungspakete, die durch den intelligenten Einsatz von Legal Tech kostenoptimiert angeboten werden können. Erklärtes Ziel ist es, mit diesem ergänzenden Leistungsportfolio unsere Mandanten und unsere Kanzlei auf dem Transformationspfad in eine erfolgreiche Zukunft zu unterstützen.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass Luther mit dem Konzept „Luther.Solutions“ einen Nährboden für innovatives Arbeiten und kontinuierliches Lernen geschaffen hat: Vorhandene Lösungen werden weiterentwickelt und angepasst, der Austausch wird kanzleiweit gefördert – unter anderem durch die Beteiligung des

Luther.Solutions-Teams an Luthers bekanntem Ausbildungsprogramm DEEP. Last but not least: Mit der Einführung des Berufsbilds des Legal Consultants haben wir einen neuen Karrierepfad geschaffen und bieten einer weiteren Zielgruppe eine attraktive Karriereperspektive.



Günter Kriegelstein

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln
Director, Head of Luther.Solutions
guenter.kriegelstein@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com

SONNTAG

Beratung und Umsetzung aus einer Hand



Dr. Thomas Rau

Gesetzesänderungen, Regulatorik, neue Pflichten, Reformen: Auf Unternehmer und Mandanten prasselt eine Menge ein, das es zu beachten und umzusetzen gilt. Häufig bedeutet gerade diese Kombination von Kenntnissen über einen notwendigen Handlungsbedarf und der tatsächlichen Umsetzung in der Praxis eine große Herausforderung – insbesondere in der heutigen immer stärker digitalisierten Arbeitswelt.

Die SONNTAG IT Solutions ist auf diesen Bereich von Digitalisierung und digitaler Transformation von Geschäftsprozessen spezialisiert. Ihr Handeln beginnt bei der Aufnahme von Geschäftsprozessen mittels Business Process Model and Notation (BPMN) 2.0, geht über die Ableitung von Optimierungsmaßnahmen zu den aufgenommenen Prozessen und mündet meist in der aktiven Umsetzung des sich daraus ergebenden IT-Projekts. Um das große Ganze im Blick zu behalten, müssen dabei auch die regulatorischen Anforderungen rund um Compliance, Datenschutz,

IT-Sicherheit, Cybersecurity oder Risikomanagement & Co. sorgfältig berücksichtigt werden. Hierfür wurde die Zusammenarbeit von Rechtsexperten aus der Wirtschaftskanzlei SONNTAG und IT- beziehungsweise Digitalisierungsexperten der Schwester-gesellschaft SONNTAG IT Solutions intensiviert, die auch zukünftig weiter ausgebaut werden soll.

Im Hinblick auf das Hinweisgeberschutzgesetz arbeiteten beispielsweise Rechtsexperten die notwendigen Bedingungen, Verpflichtungen und Konsequenzen der neuen Regelung heraus und zeigten alle wichtigen Aspekte, wie die Pflicht zum Aufbau einer internen Meldestelle, auf. Die SONNTAG IT Solutions vollzog dann die Entwicklung und technische Umsetzung eines solchen digitalen Hinweisgebersystems auf Basis der rechtlichen Grundlage. Zusätzlich ist durch das gemeinsame Team aus Compliance- und Datenschutzexperten bei SONNTAG auch eine Auslagerung möglich, die die Implementierung und Integration der Whistleblowersoftware in die Systemlandschaft der Mandanten bei gleichzeitiger Übernahme des Managements der anonymen Hinweise umfasst, wozu auch gehört, den notwendigen Ombudsmann entsprechend den gesetzlichen Regelungen zu stellen.

Diese Verknüpfung von Rechts- und IT-Expertise nutzt SONNTAG weitreichend, beispielsweise auch mit Blick auf die aufkommende E-Rechnungspflicht. Durch sie ist es möglich, Mandanten nicht nur hinsichtlich der Änderungen der Regelungen zu Rechnungsstellung, E-Invoicing und Real-time-Reporting zu beraten, sondern sie darüber hinaus bei der rechtskonformen, technischen Implementierung und Anpassung der Rechnungsstellungsprozesse unter Berücksichtigung der bestehenden IT-Infrastruktur zu unterstützen. Auch darüber hinaus befinden sich alle Bereiche der SONNTAG-Gruppe in laufendem Austausch und regelmäßiger Abstimmung zu neuen Herausforderungen und aufkommenden Themen. So wird eine effektive Kollaboration gefördert, und es kann schnell auf Neuerungen reagiert werden. Das positive Feedback der Mandanten sowie der stetige Wandel und Fortschritt zeigen, dass mit dieser Zusammenarbeit der richtige Weg eingeschlagen worden ist.



Dr. Thomas Rau

SONNTAG, Augsburg
Partner | Rechtsanwalt
thomas.rau@sonntag-partner.de
www.sonntag-partner.de

WSW, Compliance und Internal Investigations

Klein, aber innovativ



Dr. Ulrich Wastl

Nach mehr als 30 Jahren Erfahrung in diesen Bereichen, die eigentlich erst mit der Siemens-Korruptionsaffäre zum großen Thema in Deutschland geworden sind, stellt sich eine Vielzahl von Fragen.



Nata Gladstein

Problemstellung

Aktuell von besonderer Brisanz ist nach wie vor die Frage, ob und inwieweit unabhängige Ermittlungstätigkeiten von Anwälten noch mit dem Berufsbild des streng an die Interessen seines Mandanten gebundenen Rechtsanwalts vereinbar sind. Insoweit gibt es zahlreiche ungeklärte Problemstellungen. In welchen Konstellationen ist der unabhängig tätig werdende Rechtsanwalt zur Verschwiegenheit verpflichtet? Welche Unterlagen muss er zu Erkenntnissen herausgeben, die er im Rahmen seiner unabhängigen Untersuchung gewonnen hat? Wie kann und soll er sich positionieren, wenn sein Ergebnis dazu führt, dass sein unmittelbarer Auftraggeber Angriffen ausgesetzt ist? Weitere

Fragen sind und bleiben bislang offen. Eine erste Antwort kann jedoch bereits gegeben werden. Die meisten aller offenen Fragen können und müssen bereits im Rahmen einer entsprechenden Mandatsvereinbarung abschließend geklärt werden. Darüber hinausgehende – insbesondere berufsrechtliche – Problemstellungen gilt es zu klären. Hieran wird seitens Westpfahl Spilker Wastl (WSW) auf verschiedenen (Verbands-)Ebenen gearbeitet.

Wie alles begann:

Die Siemens-Korruptionsaffäre

Spätestens seit dem Jahr 2007 ist ein aus Sicht der betroffenen Unternehmen und Organisationen bedrohlicher Compliance-Hype zu konstatieren. Die Beratungsbranche nimmt dies ganz überwiegend wohlwollend zur Kenntnis. Obwohl inzwischen mit Begriffen wie „risikobasiert“ oder „maßgeschneidert“ geworben wird, werden neue gesetzliche Regelungen, zuletzt beispielweise die ESG-Regularien, dazu genutzt, um Unternehmen standardisierte und teilweise auch überdimensionierte Complianceprogramme zu präsentieren. Aber ist dies im Mandanteninteresse der richtige Weg? Unsere Antwort lautet: Nein! Zunehmend ist es erforderlich, ob all der Compliancevorgaben das aus rechtlicher Sicht gebotene Korrektiv zu erkennen und

dieses juristisch zu beschreiben sowie näher zu definieren. Dieses ist die jeglicher gesetzlichen Vorgabe sowie sonstigen rechtlichen Anforderungen immanente Schranke der Verhältnismäßigkeit. Compliancemaßnahmen müssen daher stets daran gemessen werden, ob und inwieweit sie geeignet, erforderlich und angemessen sind. Um dies an einem eklatanten Beispiel zu verdeutlichen: Im Zuge der Aufarbeitung der Siemens-Korruptionsaffäre stellte der damals für den Compliancebereich zuständige Vorstand der Siemens AG triumphierend fest: „Es ist fast so, als hätten wir unser eigenes internes FBI.“ Kann dies wirklich der generelle Ansatz für ein vernünftiges Compliance-Management-System sein? Natürlich nicht! Es beginnt bereits damit, dass das, was für Siemens gegolten haben mag, von vornherein nicht für kleinere oder mittelständische Unternehmen im gleichen Maße gelten kann. All die hieraus resultierenden Unterschiede herauszuarbeiten und unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit zu bewerten ist die zentrale Herausforderung an eine realistische Diskussion über das Ob und Wie von Compliancemaßnahmen.

Diese zwei Beispiele aus den Bereichen „Internal Investigations“ und „Compliance im Allgemeinen“ sollen an dieser Stelle genügen, um zu verdeutlichen, welche

grundlegenden Fragen sich aus Sicht der Unternehmen und sonstiger Organisationen in diesen Bereichen stellen und nach wie vor auf eine dringend erforderliche Beantwortung warten.

Was zu tun ist

Wir von WSW arbeiten hieran seit weit mehr als einem Jahrzehnt in verschiedenen Formen, beginnend mit unserer Verbandsarbeit und endend mit vielfältigen Veröffentlichungen zu diesen Themen. Umso mehr freuen wir uns auf einen fruchtbaren Gedankenaustausch von Unternehmen und sonstigen Organisationen mit insbesondere auch unseren Rechtsanwältinnen und Rechtsanwaltskollegen zu all den insoweit brennenden und akuten Fragestellungen. – Keep on fighting!



Dr. Ulrich Wastl

Westpfahl Spilker Wastl, WSW, München
Rechtsanwalt, Partner
u.wastl@westpfahl-spilker.de
www.westpfahl-spilker.de

Nata Gladstein

Westpfahl Spilker Wastl, WSW, München
Rechtsanwältin
n.gladstein@westpfahl-spilker.de
www.westpfahl-spilker.de

Der Vorstand



**Stefan Rizer,
LL.M. (McGill)**

BWD, Köln/Berlin
Rechtsanwalt, Vorstandssprecher

stefan.rizer@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



**Prof. Dr. Thomas
Wegerich**

BWD, Gruppe Deutscher Anwalt-
Spiegel, Frankfurt am Main/Berlin
Rechtsanwalt, Stellv. Vorstandssprecher

thomas.wegerich@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



**Dr. José A.
Campos Nave**

Rödl & Partner, Eschborn
Rechtsanwalt, Geschäftsführender
Partner, Fachanwalt für Steuerrecht,
Fachanwalt für Handels- und
Gesellschaftsrecht

jose.campos-nave@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



**Elisabeth
Lepique**

Luther, Köln
Rechtsanwältin, Managing Partner

elisabeth.lepique@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



Kathrin Reitner

BDO Legal, München
Rechtsanwältin, Partner

kathrin.reitner@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



Philipp Reusch

reuschlaw Legal Consultants, Berlin
Rechtsanwalt, Partner

philipp.reusch@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



**Michael
Siebold, LL.M.
(Toronto)**

Arnecke Sibeth Dabelstein,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Senior Partner

michael.siebold@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



**Prof. Dr.
Ines Zenke**

Becker Büttner Held, Berlin
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Verwaltungsrecht, Partner

ines.zenke@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD)

Redaktion: Thomas Wegerich (tw, Vi.S.d.P.), Michael Dörfler, Karin Gangl, Dr. Thomas R. Wolf

Verlag: F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

Geschäftsführung: Dominik Heyer, Hannes Ludwig
Pariser Straße 1, 60486 Frankfurt am Main

Sitz: Frankfurt am Main,
HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

German Law Publishers GmbH
Verleger: Prof. Dr. Thomas Wegerich
Stalburgstraße 8, 60318 Frankfurt am Main
Telefon: 069 95 64 95 59

Verantwortlich für das Internetangebot

www.fourword-magazin.de:
F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

Jahresabonnement: Bezug kostenlos,
Erscheinungsweise: quartalsweise

Projektmanagement: Karin Gangl
Telefon: 069 75 91-22 17

Layout: Christine Lambert

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts von fourword übernehmen Verlag und Redaktion keine Gewähr.

Genderhinweis: Wir streben an, gut lesbare Texte zu veröffentlichen und in unseren Texten alle Geschlechter abzubilden. Das kann durch Nennung des generischen Maskulinums, Nennung beider Formen („Unternehmerinnen und Unternehmer“ bzw. „Unternehmer/-innen“) oder die Nutzung von neutralen Formulierungen („Studierende“) geschehen. Bei allen Formen sind selbstverständlich immer alle Geschlechtergruppen gemeint – ohne jede Einschränkung. Von sprachlichen Sonderformen und -zeichen sehen wir ab.

Eine Gemeinschaftspublikation von:



im Auftrag von:



Publizistischer Partner:
Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel

Advisory Board



**Peter Baehr,
LL.M.**

PUMA SE, Herzogenaurach
General Counsel Europe/EMEA

peter.baehr@puma.com



Christian Berg

GEA Group, Düsseldorf
Business HR Leiter und Board Member
der Division Refrigeration Technologies

christian.berg@gea.com



Ute Bonde

Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg
GmbH, Berlin
Geschäftsführerin

ute.bonde@vbb.de



**Dr. Hildegard
Bison**

BP Europa SE, Bochum
Mitglied des Vorstands

hildegard.bison@de.bp.com



**Dr. Stefan
Brüggmann**

Helaba – Landesbank Hessen-
Thüringen, Frankfurt am Main
Integrity&Legal/Legal Supply&Sales

stefan.brueggmann@helaba.de



Martin Clemm

Software AG, Darmstadt
SVP Global Legal & General Counsel

martin.clemm@softwareag.com



Dr. Jan Eckert

ZF Group, Konstanz
Group General Counsel

jan.eckert@zf.com



Dr. Silke Engel

Coca-Cola Europacific Partners, Berlin
Director Legal, Legal Operations
and Technology

silke.engel@cceag.de



**Dr. Martin
Fischer**

Celanese, Sulzbach (Ts.)
Vice President, Deputy General
Counsel, General Counsel EMEA

martin.fischer@celanese.com



Dr. Jörg Flatten

Schott AG, Mainz
General Counsel,
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com



**Eva Gardyan-
Eisenlohr**

Olympus Corporation, Tokio
Senior Vice President

eva.gardyan-eisenlohr@olympus.com



**Ernst-Joachim
Grosche**

Remondis Sustainable Services GmbH,
Lünen
Chief Compliance Officer

ernst-joachim.grosche@remondis.de



Hergen Haas

Heraeus Holding GmbH, Darmstadt
Group General Counsel

hergen.haas@heraeus.com



**Hanno
Hinzmann**

SAP SE, Walldorf
GVP, Global Field Compliance Officer

hanno.hinzmann@sap.com



Thorsten Höche

Bundesverband deutscher
Banken e.V., Berlin
Managing Director, Chefjustiziar

thorsten.hoeche@bdb.de



Joachim Kämpf

ECE Group Services GmbH & Co. KG,
Hamburg
General Counsel

joachim.kaempf@ece.com



**Helge
Köhlbrandt**

Nestlé Deutschland AG,
Frankfurt am Main
General Counsel

helge.koehlbrandt@de.nestle.com



Anja Lange

First Solar GmbH, Frankfurt am Main
Deputy General Counsel EMEA, India,
APAC and Chief Compliance Officer

alange@firstsolar.com

Advisory Board



Matthias J. Meckert

PGIM Real Estate Germany AG, München
Head of Legal, Prokurist
matthias.meckert@pgim.com



Dr. Valesca Molinari-Honekamp

Sunfire GmbH, Dresden
General Counsel
valesca.molinari@sunfire.de



Dr. Martin Mozek

Samsung Electronics GmbH, Frankfurt am Main
Compliance Officer
m.mozek@samsung.com



Dr. Urszula Nartowska

OBI Group Holding SE & Co. KGaA, Wermelskirchen
General Counsel, Senior Vice President Legal
urszula.nartowska@obi.de



Volkhard Pfaff

Panasonic Europe BV, Wiesbaden
General Counsel
volkhard.pfaff@eu.panasonic.com



Melanie Poepping, MBA

Knorr-Bremse, München
Chief Compliance Officer
melanie.poepping@knorr-bremse.com



Marcel Ritter

Telefónica Germany, München
General Counsel
marcel.ritter@telefonica.com



Florian Schaefer

Leica Camera AG, Wetzlar
General Counsel, Director Legal & Compliance
florian.schaefer@leica-camera.com



Dr. Dierk Schindler

Liquid Legal Institute e.V., Ottobrunn
Co-Ceo
d.schindler@liquid-legal-institute.org



Gunnar Skoeries

MANN+HUMMEL International GmbH & Co. KG, Ludwigsburg
Group General Counsel, Group Vice President Law, Insurance, Compliance, Intellectual Property
gunnar.skoeries@mann-hummel.com



Dr. Alexander Steinbrecher, LL.M. (Tulane)

Getir Germany GmbH, Berlin
Head of Legal, Rechtsanwalt
alexander.steinbrecher@getir.com



Nina Stoeckel, LL.M.

C. H. Boehringer Sohn AG & Co. KG, Ingelheim am Rhein
Chief Ethics & Compliance Officer
nina.stoeckel@boehringer-ingelheim.com



Dr. Jörg Thomaier

Bayer AG, Monheim
Chief Patent Counsel, CEO der Bayer Intellectual Property GmbH
joerg.thomaier@bayer.com



Dr. Bernhard Wallt

BMW Group, München
Legal Operations Officer
bernhard.wallt@bmw.com



Mirjam Weisse

Deutsche Bahn AG, Frankfurt am Main
Head of Compliance Whistleblowing Management
mirjam.weisse@deutschebahn.com



Prof. Dr. Stephan Wernicke

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Berlin
Chief Counsel, Director of Legal Affairs
wernicke.stephan@dihk.de



Michael Winkler

TRATON SE, München
Associate General Counsel, Legal/Corporate, Finance & Digitalization
michael.winkler@traton.com



Adriane Winter

BSH Hausgeräte GmbH, München
Chief Compliance Officer
adriane.winter@bshg.com

Scientific Board



**Prof. Dr.
Madeleine
Bernhardt,
LL.M.**

Bucerius Education GmbH
an der Bucerius Law School,
Hamburg
Director Strategic Leadership
Development

madeleine.bernhardt@law-school.de



**Prof. Dr.
Martin Henssler**

Institut des Anwaltsrechts der
Universität, Köln
Geschäftsführender Direktor,
Of Counsel Seitz

m.henssler@uni-koeln.de



**Prof. Dr.
Bruno Mascello,
LL.M.**

Universität St. Gallen | Executive
School of Management, Technology
and Law (ES-HSG), St. Gallen
Akademischer Direktor Law &
Management

bruno.mascello@unisg.ch



**Prof. Dr.
Michael Smets**

Saïd Business School,
University of Oxford
Professor of Management,
Director

michael.smets@sbs.ox.ac.uk



**Prof. Dr.
Gregor Thüsing
LL.M. (Harvard)**

Institut für Arbeitsrecht und
Recht der sozialen Sicherheit
der Universität Bonn
Direktor

thuesing@jura.uni-bonn.de

Mitgliedskanzleien

