

Wirtschaft & Debatte

In der Wirtschaft gibt es viele Themen und Trends, über die es sich zu diskutieren lohnt. Die Seiten „Wirtschaft & Debatte“ liefern Argumente und Hintergründe zum Mitdenken und Mitreden.

Lesen Sie in dieser Ausgabe

Round Table mit Wirtschaftskanzleien über Legal Tech **SEITEN 17, 18**
Zahlungsmittel – Bargeld oder nicht **SEITE 23**
Demografie – Herausforderungen für die Rentenkasse **SEITE 24**



Wirtschaftskanzleien im Fokus: Die Vertreter von 13 Kanzleien und die beiden Titelaufsteller von Stuttgart Zeitung und Stuttgarter Nachrichten, die die Diskussionsrunde über die zunehmende Digitalisierung in der Rechtsbranche und den juristischen Nachwuchs moderierten, beim Gruppenfoto vor dem Schloss Hohenheim. Von links hinten: Ulrich Philippi (Luther), Moderator Klaus Köster, Jens Haubold (Thümmel, Schütze & Partner), Moderator Michael Heller, Jens Schmelt (Menold Bezler), Christian F. Bosse (Ernst & Young Law), Ulrich Klumpp (Oppenländer), Peter Mailänder (Haver & Mailänder), Alexander Schwarz (Gleiss Lutz) und vorn von links: Marcus Baum (Kuhn Carl Norden Baum), Petra Beyer (PwC Legal), Iris Rosenbauer (Binz & Partner), Michael Frühmorgen (Heussen), Ulrich-Peter Kinzl (BRP Renaud und Partner) und Barbara Wössner (CMS Hasche Sigle).

Foto: Lichtgut/Achim Zweygarth

Software ersetzt nicht den Juristen

Diskussionsrunde Die Digitalisierung hält auch Einzug in der Rechtsbranche. Vertreter von Wirtschaftskanzleien diskutierten über mögliche Folgen und Herausforderungen. *Von Imelda Flaig*

In immer mehr Kanzleien erledigen Algorithmen die Arbeit von Juristen – das reicht von der Prüfung von Verträgen bis zur exakten Berechnung von rechtlichen Ansprüchen aus Flugverspätungen. Die Zeitung Wirtschaft in Baden-Württemberg hat Wirtschaftsanwälte aus der Region zu einem Round Table eingeladen, um zu erfahren, welche Auswirkungen das auf die Branche, die Kanzleien und auf den juristischen Nachwuchs hat.

CMS Hasche Sigle etwa setzt seit vergangenem Jahr auch die kanadische Software Kira ein. „Mandantenanfragen haben uns darauf gebracht“, sagt CMS-Partnerin **Barbara Wössner**. Die Befürchtung, dass durch den Einsatz der Software viele Stellen von Jungjuristen wegfallen werden, hat sie nicht. Dabei müsste das Ergebnis einer Studie von Boston Consulting, mit der die beiden Moderatoren Klaus Köster und Michael Heller die Diskussion eröffnet hatten, geradezu wie ein Schreckgespenst für die Branche wirken. Demnach könnte durch Legal Tech, also den Einsatz von spezieller Software, in einigen Jahren jeder zweite Junioranwalt überflüssig und durch künstliche Intelligenz ersetzt werden.

Dass der Druck auf die Kanzleien wächst, darin waren sich die Teilnehmer der Runde einig. „Das Programm erleichtert die Durchsichtung großer Datenmen-

gen, die man aber auswerten muss. Der Anwalt entfällt nicht“, beschwichtigt Juristin Wössner. Der große Knackpunkt ist für sie die Datenpflege und was man einspeise. **Alexander Schwarz von Gleiss Lutz** sieht es pragmatisch, weil einfachere Tätigkeiten wegfielen, gleichzeitig in anderen Bereichen aber neue hinzukämen – auf höherem Niveau, denn die Welt werde komplexer. „Es ist doch vielleicht so, dass gerade Tätigkeiten wegfallen, die die jungen Leute nicht mehr machen wollen. Und wir tun uns ja alle schwer, Nachwuchs zu finden.“

Dass auf die Juristen in den nächsten Jahren tief greifende und vielschichtige Veränderungen zukommen, hat jeder der Diskussionsteilnehmer realisiert. Denn nicht nur bei Vertragsprüfungen oder Flugverspätungen erledigen immer öfter Algorithmen die Arbeit von Juristen. Mittlerweile gibt es auch zahlreiche juristische Portale im Netz. Die fortschreitende Digitalisierung wird die ganze Branche verändern.

Bislang war es üblich, dass Jungjuristen die Fleißarbeit erledigt haben, wenn eine Kanzlei einen Auftrag bekommen hat – sie durchforsteten Akten und Urteile, wälzten juristische Bücher und recherchierten ähnlich gelagerte Fälle. Gestandene Anwälte und Partner widmeten sich anspruchsvollen Aufgaben. Wenn nun ein Algorithmus die Arbeit der jungen Anwälte binnen Minuten erledigt, funktioniert das nicht mehr.

Wenn die Präzision der Datenbanken exponentiell zunehme, gehe es nicht nur um Themen, die bei Berufsanfängern angesiedelt seien, sondern auch um Tätigkeiten anderer Anwälte, gibt **Christian F. Bosse von Ernst & Young Law** zu bedenken. Stichwort Erbverträge: „In zwei Jahren wird deswegen keiner mehr zum Anwalt gehen, sondern im Portal Erbvertrag schauen“, mutmaßt er. So mancher dürfte akzeptieren, dass er dort vielleicht nur ein zu 85 Prozent passendes Produkt findet und den Vertrag für 50 Euro aus dem Internet herunterladen, statt 2000 Euro für eine

maßgeschneiderte Beratung zu zahlen. Deshalb dürfte sich vor allem im Konsumentenbereich viel tun, meint er.

Doch auch die Teilnehmer der Runde, zu deren Klienten mittelständische Familienunternehmen in Baden-Württemberg und große Konzerne zählen, sind gegen die Folgen der Digitalisierung nicht gefeit. Zweifel daran, dass Routineprozesse schneller, effizienter und kostengünstiger von Algorithmen erledigt werden können, hat keiner und niemand kommt wohl auch an entsprechenden Softwarelösungen nicht vorbei. „Wir haben nicht unbedingt die Alternative zu sagen, wir machen es elektronisch oder gar nicht. Wir stehen in einem harten Wettbewerb. Mandanten fragen: Was kostet bei euch diese Due Dilligence“, beschreibt es **Jens Haubold von Thümmel, Schütze & Partner**.

Bestimmte Aufgaben könnten nicht mehr als Mehrwert verkauft werden, weil viele Vertragsformen online abrufbar und viele Kunden im Internet unterwegs seien, sagt **Iris Rosenbauer von Binz & Partner**. „Mandanten wollen den Mehrwert der rechtlichen und strategischen Beratung und nicht nur das reine Vertragsmuster“, sagt sie. Legal Tech sieht sie dabei als Chance, genau diese Prozesse für den Anwalt effektiv zu gestalten. Will heißen: Man steckt seine Arbeit in Wertschöpfung, für die der Mandant bereit ist zu bezahlen. Routineaufgaben übernimmt Kollege Computer. Sie warnt davor, Legal Tech zu stigmatisieren oder gar als Ersatz zum Menschen zu sehen. Wenn man die technischen Möglichkeiten habe, bestimmte Abläufe effizienter zu gestalten und mit weniger Manpower umzusetzen, könne sich auch der qualifizierte Nachwuchs besser aufgehoben fühlen, weil der sich dann um die eigentlichen Kernthemen juristischer Arbeit kümmern könne.

„Der Computer wird uns nicht ganz ersetzen“, sagt auch **Ulrich Klumpp von Oppenländer**. Der Jurist sei die Schnittstelle zwischen juristischem Wissen, Datenbanken und Mandant und müsse in Verhandlungssituationen viel auf Emotionen und nichtrationales Verhalten eingehen. Dazu sei ein Algorithmus nicht in der Lage. Ähnlich argumentiert auch **Peter Mailänder von Haver & Mailänder**: „Unser Mandant will seinen Berater und nicht nur den

anwaltschaftlichen Antwortgeber. Die richtige Auskunft mit entsprechender Menschlichkeit und Individualität ist doch das, was unseren Anwaltsberuf letztlich auszeichnet.“ Für **Ulrich Philippi von Luther** steht fest: „Das Geschäft verschiebt sich ein bisschen. Was früher der Anwalt gemacht hat, machen heute Portale.“

Legal Tech ruft zweifellos neue Wettbewerber auf den Plan. „Der Generalist wird immer weiter aussterben“, meint **Michael Frühmorgen von Heussen**. Bei Fragen der Vertragsgestaltung müsse man differenzieren. Standardverträge seien recht schnell ersetzbar, bei komplexen Verträgen seien Anwälte noch immer gefragt. Da sehe er klar die Entwicklung hin zum Spezialisten. „Mandanten werden schlauer“, sagt **Jens Schmelt von Menold Bezler**. „Alles, was die Effizienz steigert – und da ist Legal Tech eine Triebfeder –, wird sich durchsetzen. Alles, was standardisierbar ist, wird ersetzt und digitalisiert.“

Nicht unbedingt, weiß **Petra Beyer von PwC Legal** aus Erfahrung. Es werde zwar immer Mandanten geben, die die persönliche Ansprache schätzten, es gebe aber ebenso Mandanten, bei denen Schnelligkeit mehr zähle. Viele Transaktionen liefen auch übers Telefon.

„Es werden in 20 oder 30 Jahren Dinge passieren, die wir schlicht nicht für möglich gehalten haben“, wagt **Ulrich-Peter Kinzl von BRP Renaud und Partner** eine Prognose und verweist auf Aussagen von Zukunftsforschern. Danach wird bis 2020 ein Prozessor, der 1000 Dollar kostet, so leistungsfähig sein wie ein menschliches Gehirn. Bis 2050 werde es für denselben Preis sogar einen geben, der so leistungsfähig ist wie alle menschlichen Gehirne zusammen. „Bei der Wertung von Recht sind wir gefragt“, sagt **Marcus Baum von Kuhn Carl Norden Baum**.

Alle Diskussionsteilnehmer haben sich auf die Fahnen geschrieben, schwäbische Familienunternehmer zu beraten. Daten müssten analysiert und sauber ausgewertet werden. Aber mit den Unternehmern und Unternehmerinnen am Tisch zu sitzen, sie zu beraten, das sei die große Herausforderung. „Die wird uns nie ein Roboter abnehmen können“, ist sich Baum sicher.

„Alles, was die Effizienz steigert – und da ist Legal Tech eine Triebfeder –, wird sich durchsetzen.“

Jens Schmelt
von Menold Bezler

„Unser Mandant will seinen Berater und nicht nur den anwaltschaftlichen Antwortgeber.“

Peter Mailänder von
Haver & Mailänder

DIGITALISIERUNG IN DER RECHTSBRANCHE

Legal Tech Das bedeutet so viel wie Legal Technology und bezeichnet Software und Online-Dienste, die juristische Arbeitsprozesse unterstützen oder sie automatisieren, um die Effizienz zu steigern. Prädestiniert dafür sind Bereiche, die standardisiert ablaufen wie etwa die Vertrags-

erstellung oder das Verfassen einer Klageschrift.

Software Sie wird meist von Startups entwickelt. Beispiele dafür sind etwa Levertor, Kira oder Lawlift – Infos werden durchforstet, gefiltert, teilweise Dokumente erstellt. red



„In der Justiz kommen Kollegen in irgendein Referat bei einem Amtsgericht, zu dem sie eigentlich gar nicht wollen.“

Ulrich-Peter Kinzl von BRP Renaud und Partner über die Arbeit in einer Kanzlei versus Justiz



„Bei Standardverträgen sind wir recht schnell ersetzbar. Sobald es um komplexe Verträge geht, sind wir eben noch immer gefragt.“

Michael Frühmorgen von Heussen über die Auswirkungen der Digitalisierung auf den juristischen Nachwuchs



„Man braucht nicht nur Leute, die gut ausgebildet und juristisch qualifiziert sind, sondern auch in der Lage sind, im Team mit Mandanten und Kollegen zu arbeiten.“

Ulrich Klumpp von Oppenländer über Anforderungen an einen Anwalt



„Wenn die Leute mit 26 oder 27 zu uns kommen, mögen sie gute Juristen sein. Doch es dauert immer länger, bis man sie einsetzen kann.“

Jens Schmelt von Menold Bezler Rechtsanwälte über Nachwuchsjuristen



„Die Hierarchien sind flach, die Freiräume groß und man darf sich im Zweifel das Rechtsgebiet selbst aussuchen.“

Barbara Wössner von CMS Hasche Sigle über Jobvorteile in einer Kanzlei gegenüber der Justiz



„Grundvoraussetzung ist, dass man auch unternehmerisch veranlagt ist und einen gewissen Ehrgeiz hat, sich mehr einzubringen.“

Jens Haubold von Thümmel, Schütze & Partner über Eigenschaften von Nachwuchsjuristen



„Wir wollen eine gute juristische Qualität.“

Marcus Baum von Kuhn Carl Norden Baum über die Notengetriebenheit bei der Bewerberauswahl

Wettbewerb um Junior-Anwälte

Karriere Die Zeiten, als sich der juristische Nachwuchs vor allem mit Spitzengehältern locken ließ, sind vorbei. *Von Imelda Flaig*

Juristischer Nachwuchs ist gefragt – und da buhlen etliche Wettbewerber um die besten Köpfe. Das reicht beispielsweise von Anwaltskanzleien über Justiz und Verbände bis hin zu Unternehmen, die teils über stattliche Rechtsabteilungen verfügen. Was hat sich verändert und wie lässt sich angesichts solcher Konkurrenz der Top-Nachwuchs in den Wirtschaftskanzleien sichern? Die Teilnehmer des Round Table, zu dem die Zeitung Wirtschaft in Baden-Württemberg eingeladen hat, haben vielseitige Erfahrungen. Entsprechend lebhaft ist die Diskussion.

„Die sinkenden Absolventenzahlen sind eine große Herausforderung“, sagt Alexander Schwarz von Gleiss Lutz, auch wenn seiner Meinung nach Wirtschaftskanzleien hochattraktive Arbeitgeber sind. Schließlich gehe es um spannende wirtschaftsrelevante Sachverhalte. „Wir zahlen auch sehr, sehr gut im Vergleich zur Justiz, aber die Konkurrenz ist sehr groß“, sagt er.

Doch gute Bezahlung allein kann es offenbar nicht richten, wirft Moderator Klaus Köster ein und will es genauer wissen. Ob die Wirtschaftskanzleien hinsichtlich Arbeitszeiten und Flexibilität überhaupt mit der Justiz mithalten können? Geht es nach Barbara Wössner von CMS Hasche Sigle, scheint das längst gängige Praxis. In ihrer Kanzlei gebe es sogar Partner in Teilzeit. Sie hält geradezu ein Plädoyer für die Branche, spricht von flachen Hierarchien und großen Freiräumen, im Zweifel dürfe man sich das Rechtsgebiet sogar aussuchen. „Die Freiräume, die man in den Kanzleien hat, hat man in der Justiz nicht“, sagt sie. Christian F. Bosse von Ernst & Young pflichtet ihr bei. „Familie und Kinder und trotzdem eine erfolgreiche Anwältin oder ein erfolgreicher Anwalt sein, das geht. Die chronische Arbeitsbelastung der Justiz wird dagegen oft unterschätzt.“

Bei den Karrieremöglichkeiten für Frauen müsse man noch aufholen, sagt er allerdings. „denn bei der Frage, wer in die Familienpause geht, sind wir noch konservativ.“ Oft sei es die talentierte Anwältin. Dass dabei auch die Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle spielen, darüber herrscht in der Runde mit Vertretern und Vertreterinnen aus 13 Kanzleien Einigkeit. Dabei geht es aber nicht nur um die Kinderbetreuung, vielmehr scheint dies auch ein gesellschaftliches Kommunikationsthema zu sein. Ein Blick nach Schweden etwa zeigt, dass es dort ganz selbstverständlich ist, dass auch Männer Familienpause machen. Aber auch das Jurastudium an sich scheint für manchen abschreckend

zu sein – erstes Staatsexamen, zweites Staatsexamen, eine streng universitäre Ausbildung, wie Alexander Schwarz von Gleiss Lutz sagt. Viele hielten das Studium für schwierig, langweilig und nicht attraktiv. „auch wenn hinten ein superspannender Beruf herauskommt.“

Die jüngere Generation hat offenbar auch andere Erwartungen ans Leben. Da zählen Freizeit und Hobbys mehr als Geld und Haus – eine Erfahrung, die viele in der Runde bei Bewerbern gemacht haben. „Immer weniger haben die klassische Einstellung der älteren Anwälte, die den ganzen Tag arbeiten und aufs Vermögen schauen“, formuliert es Ulrich Klumpp von Oppenländer. Die Nachwuchssorgen dürften sich in den nächsten Jahren noch verschärfen, zumal viele ältere Juristen – die geburtenstarken Jahrgänge – in den Ruhestand gehen. Für Klumpp ist Flexibilität ein wichtiges Stichwort, und da bringt er erneut das Thema Frauen und Karriere ins Spiel. „Die Frauen sind nicht die schlechteren Juristinnen“, sagt er – im Gegenteil. Die Kanzleien müssten enorm viel tun, um auch für Frauen attraktiv zu sein. Kolleginnen in Teilzeit organisierten sich entsprechend, legten Früh- und Spätschichten ein, um tagsüber Zeit für die Kinder zu haben. „Entscheidend ist doch, dass der Vertrag da ist, zu dem Zeitpunkt, zu dem ihn der Mandant benötigt“, sagt er. Und bei den Mandanten – die im Übrigen auch Kinder hätten – sehe er viel Bereitschaft, dies zu akzeptieren.

„Wir brauchen positive Vorbilder und müssen jungen Frauen zeigen, was möglich ist“, setzt Iris Rosenbauer von Binz & Partner noch eins drauf. Doch Top-Anwälte in Teilzeit sind noch rar. Dabei sind die Karrierechancen andere als noch vor 10 oder 15 Jahren, denn „im Prinzip haben wir einen Verdrängungswettbewerb“, sagt Ulrich Philippi von Luther. Für einen wichtigen Aspekt, den man nicht vernachlässigen dürfe, hält er auch, dass es nicht nur um die Abarbeitung von Themen gehe, sondern auch um die Akquise von Mandaten, wenn man Karriere machen und Partner in einer Kanzlei werden wolle. Diese Extraleistung müsse man noch on top erbringen.

Ob die Notengetriebenheit, also die Fixierung aufs Prädikatsexamen, die beste Herangehensweise bei der Auswahl des Nachwuchses sei, will Moderator Michael Heller von der Runde wissen. Die Examennoten halten alle für einen wichtigen Indikator. Aber auch das Gesamtpaket müsse stimmen. „Es genügt nicht, ein beserwisserischer Jurist zu sein“, sagt Peter Mailänder von Haver & Mailänder. Man müsse auch unternehmerisch auftreten.



„Wenn jemand Partner werden will, muss er auch die Voraussetzungen erfüllen – das beinhaltet nicht nur die Abarbeitung von Themen, sondern auch Mandatsakquise. Wer das in Teilzeit betreiben will, für den ist das unheimlich schwierig.“

Ulrich Philippi von Luther über Karriere und Teilzeit



„Wir bewerben uns gegen die Flut der Angebote um den Kandidaten – es ist nicht so, dass sich der bewerben müsste.“

Alexander Schwarz von Gleiss Lutz über den harten Wettbewerb um den juristischen Top-Nachwuchs mit Prädikatsexamen



„Es gibt sehr viele Frauen, die sich sehr gut organisieren können. Da brauchen wir mehr Vorbilder. Am Ende zählt der Erfolg, und dass der Mandant zufrieden ist.“

Iris Rosenbauer von Binz & Partner über Freiräume und Frauenkarrieren in einer Kanzlei



„Es gibt auch Mandanten, die die persönliche Ansprache nicht unbedingt brauchen, sondern lieber das Schnelle haben wollen.“

Petra Beyer von PwC Legal über den Anwaltsberuf und die Kundenanforderungen, Deals auch telefonisch zu managen



„Bei der Ermöglichung der Karriere der Frau müssen wir noch aufholen. Da sind wir noch konservativ und verlieren so manche talentierte Anwältin.“

Christian F. Bosse von Ernst & Young Law über Frauenkarrieren in der Kanzleibranche



„Das Jurastudium schreckt viele Leute ab, weil sie es langweilig finden und wenig attraktiv, auch wenn hinten raus ein superspannender Beruf kommt.“

Peter Mailänder von Haver & Mailänder über Vorurteile bei Studenten

Fotos: Lichtgut/Achim Zweygarth