Recht.Extrajournal.Net
Dossier 31. Jänner 2014

Karriere als Anwalt

Steigende Anforderungen an Junganwälte

CMS Reich-Rohrwig Hainz
Partner Günther Hanslik über die Anforderungsprofile bei CMS

Compliance: Vor- & Nachteile
CHSH-Partner Albert Birkner im Interview

Lansky Ganzger & Partner
Gründungspartner Gabriel Lansky über die Jobchancen bei LGP

Burnout als Anwalt
Personalberaterin Karin Medved über die Risiken

Nr. 23 – 31. Jänner 2014

Inhalt

Karriere-Serie: CMS Reich-Rohrwig Hainz 4

Karriere-Serie: Lansky, Ganzger & Partner 6

CHSH: Vor- & Nachteile von Compliance 8

Burnout-Risiko als Anwalt 11

Fotocredit Cover: CMS Reich-Rohrwig Hainz

Impressum

Offenlegung:
Recht.Extrajournal.Net ist ein aktuelles journalistisches Nachrichtenportal zu Rechtsthemen. Es wendet sich an Laien wie Profis und veröffentlicht Neuigkeiten zum Recht. Recht.Extrajournal.Net Dossier enthält in Magazinform vertiefende Meldungen zu bestimmten Themenkomplexen.

Medieninhaber:
Astarte Media KG
Sillerplatz 3
A-1130 Wien, Austria
Firmenbuchnummer: FN 243466 P
Firmenbuchgericht: Handelsgericht Wien
Tel.: +43 (0) 664 13 25 024
Fax: +43 (1) 88 70 129
Herausgeber und Geschäftsführung:
Mag. Gerald Stefan
Redaktion:
Axel Stefan

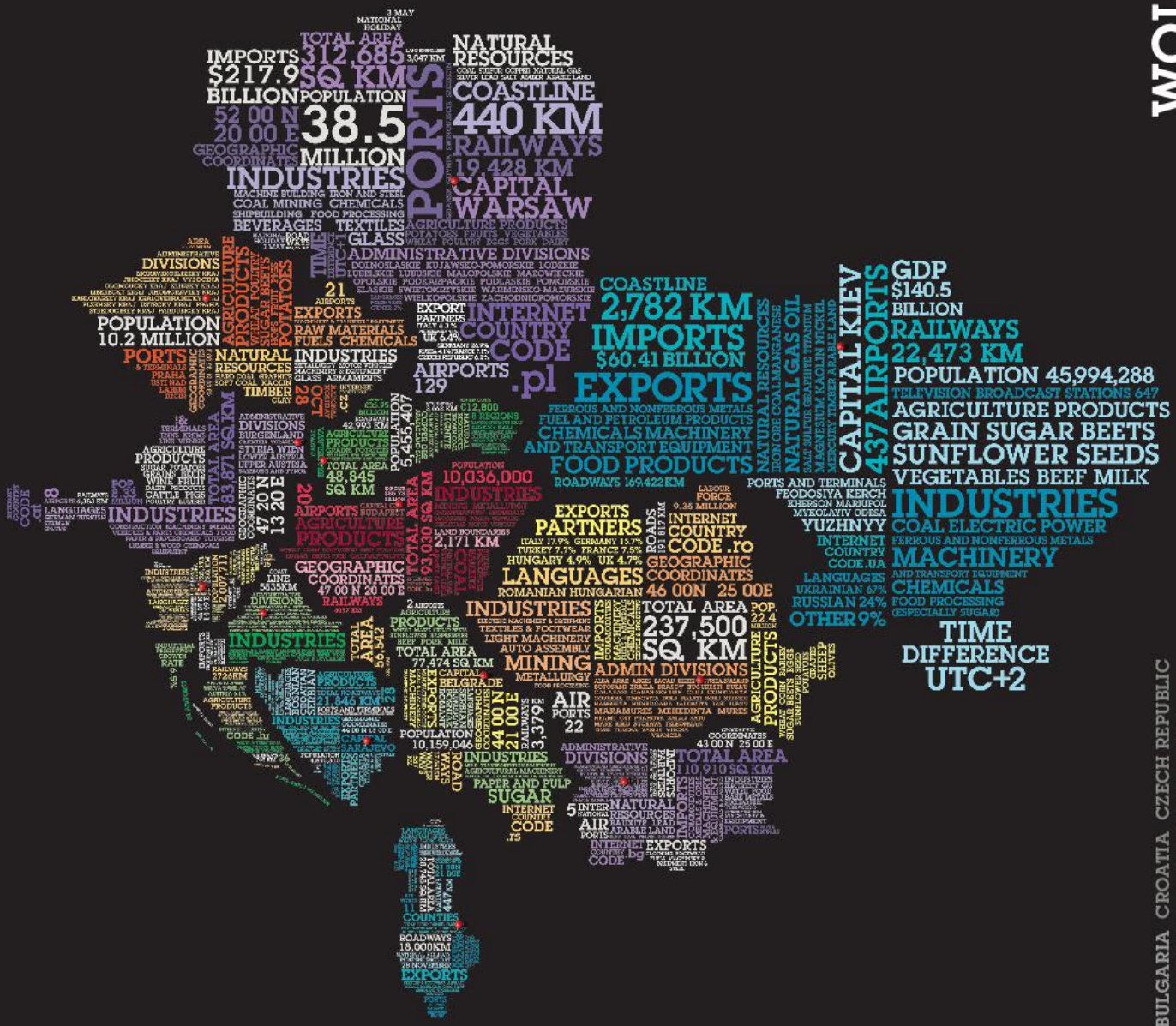
Kontakt per E-Mail:
recht(AT)extrajournal.net

Haftungsausschluss, weitere Angaben:
Die Informationen auf Recht.Extrajournal.Net und in Recht.Extrajournal.Net Dossier geben nur allgemeine Grundzüge wieder. Sie sind nicht zur Rechtsberatung geeignet und sollen eine solche auch nicht ersetzen. Wir übernehmen trotz größter Sorgfalt keine Gewähr für inhaltliche Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der dargebrachten Informationen. Haftungsansprüche sind ausgeschlossen.
Entgeltliche Einschaltungen (Inserate) sind gemäß Mediengesetz gekennzeichnet.

Grundlegende Richtung des Mediums:
Wir informieren so zeitnah und objektiv wie möglich über Ereignisse, Entwicklungen und Trends in Anwaltschaft, Rechtspflege und Gesetzgebung.

Link zu Recht.Extrajournal.Net:

http://recht.extrajournal.net/



WOLF THEISS

ALBANIA AUSTRIA BOSNIA & HERZEGOVINA BULGARIA CROATIA CZECH REPUBLIC
HUNGARY POLAND ROMANIA SERBIA SLOVAK REPUBLIC SLOVENIA UKRAINE

EINE DER FÜHRENDEN RECHTSANWALTSSOZIETÄTEN IN ZENTRAL-, OST- UND SÜDOSTEUROPA (CEE/SEE)

In den mehr als 50 Jahren unseres Bestehens sind wir zu einem Unternehmen mit mehr als 340 Juristen und 14 Standorten gewachsen und bieten unseren Klienten rechtliche Beratung bei grenzüberschreitenden Projekten in der dynamischen CEE-/SEE-Region.

Lernen Sie uns näher kennen unter: www.wolftheiss.com

CMS Reich-Rohrwig Hainz

Günther Hanslik, CMS Reich-Rohrwig Hainz.

Interview

Wen sucht CMS Reich-Rohrwig Hainz

Recht.Extrajournal.Net beleuchtet in der Serie „Karriere als Anwalt“ Arbeitsmarktsituation, Auswahlkriterien und Karriere-Chancen für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte bzw. Jus-Studentinnen und –Studenten in Österreichs Anwaltssozietäten. Günther Hanslik, personalverantwortlicher Partner bei CMS Reich-Rohrwig Hainz, erklärt worauf man bei der juristischen Spezialisierung achten sollte.

Recht.Extrajournal.Net: *Welche juristischen Spezialisierungen sind am Arbeitsmarkt derzeit gefragt?*

Günther Hanslik: Juristen haben eine große Bandbreite von beruflichen Möglichkeiten. Wir sind davon überzeugt, dass es wichtig ist, die Spezialisierung zu wählen, die am besten zur eigenen Persönlichkeit passt und in der man mit Freude und Begeisterung arbeitet.

Das Rechtsgebiet sollte zwar nach Affinität ausgesucht werden, aber dennoch dürfen wirtschaftliche Überlegungen nicht außer Acht gelassen werden. Ist das Rechtsgebiet bereits zu Anfang der Karriere sehr eng gewählt, schränkt man die eigenen Möglichkeiten zu stark ein und vergibt Chancen.

Welche juristischen Spezialisierungen werden voraussichtlich in den nächsten 10 Jahren besonders gefragt sein?

Hanslik: Zehn Jahre sind ein zu langer Zeitraum für eine Einschätzung. Mit Sicherheit werden Wirtschaftsjuristen auch in Zukunft über ausgezeichnete Kenntnisse in allen wesentlichen Bereichen des Unternehmensrechts verfügen müssen.

Darüber hinaus gibt es neue Rechtsgebiete, die spannend sind, sich stark entwickeln und damit die Chance bieten, sich darin zu profilieren.

Am stärksten jedoch sehen wir den Trend zur weiteren Professionalisierung und Spezialisierung nicht nur im juristischen Bereich, sondern auch im tiefgehenden Wissen über die Branche des Mandanten. So kann etwa eigene Berufserfahrung in dieser Branche den wesentlichen Wettbewerbsvorteil bilden. Nicht nur das juristische Wissen entscheidet, Juristen benötigen auch immer mehr Kenntnisse in ganz anderen Bereichen, seien es Soft skills, Verständnis für ökonomische Zusammenhänge, Branchenkenntnisse.

Welche Spezialisierungen sucht CMS derzeit besonders?

Hanslik: Wir sind eine Full Service Kanzlei und planen unser Recruiting und Development strategisch und langfristig. Entscheidend für uns ist deswegen nicht so sehr die Spezialisierung.

>> Ist das Rechtsgebiet bereits zu Anfang der Karriere sehr eng gewählt, schränkt man die einen Möglichkeiten zu stark ein und vergibt Chancen. <<

Günther Hanslik, CMS Reich-Rohrwig Hainz

Wir suchen Teamplayer mit Begeisterung und Leidenschaft für die juristische Arbeit, mit ausgezeichneten juristischen Kenntnissen im Unternehmensrecht, perfekten Englischkenntnissen, einer unternehmerischen Haltung und großem Entwicklungspotential.

Beim Recruiting füllen wir nicht einfach entstandene Lücken nach, sondern überlegen, in welche Richtung sich die Organisation entwickeln soll und welche Kandidaten dafür am besten geeignet sind.

Daher nehmen wir uns immer Zeit für außergewöhnliche Bewerber, auch wenn wir gerade nicht aktiv auf der Suche sind. □

** Dr. Günther Hanslik ist personalverantwortlicher Partner bei CMS Reich-Rohrwig Hainz in Wien.*

Lansky, Ganzger & Partner

Gabriel Lansky, Lansky Ganzger & Partner.

Interview

Wen sucht Lansky, Ganzger & Partner

Recht.Extrajournal.Net beleuchtet in der Serie „Karriere als Anwalt" Arbeitsmarktsituation, Auswahlkriterien und Karriere-Chancen für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte bzw. Jus-Studentinnen und –Studenten in Österreichs Anwaltssozietäten. Gabriel Lansky, Gründungspartner von Lansky, Ganzger & Partner, erklärt auf welche Eigenschaften LGP bei Bewerbern schaut.

Recht.Extrajournal.Net: *Welche juristischen Spezialisierungen sind am Arbeitsmarkt derzeit gefragt?*

Gabriel Lansky: Als internationale Wirtschaftskanzlei legen wir auf internationale Arbeitserfahrung, Sprachkompetenz und Spezialisierung auf mindestens zwei Materien den größten Wert.

Was Lansky, Ganzger + partner anders macht, ist unser Ansatz „Recht haben durch Querdenken". Darunter verstehen wir die Fähigkeit in jede Richtung zu kombinieren.

Deswegen schätzen wir durchaus auch branchenferne Spezialisierungen: Viele unserer Juristen haben zuvor in Branchen wie Medizin, Journalismus, ja sogar Musik berufliche Erfahrungen gemacht.

Davon profitieren die Kli-

enten, weil ihre Interessen von Juristen vertreten werden, die branchen-, fächer- und systemübergreifende Lösungen entwickeln können.

Des Weiteren setzen wir bei LGP bereits seit Langem auf „Diversity“. So arbeiten in unserer Wiener Zentrale neben Juristen aus Ländern wie Aserbaidschan, der Türkei und Russland auch ehemalige, langgediente Staatsanwälte, Richter und Inhouse-Juristen.

Viele unserer Anwälte sind darüber hinaus in mehreren Ländern zugelassen.
Dieser bewusst gewählte, gesamthafte Anspruch an das Profil unserer Juristen ergibt sich aus der Beratungs- und Firmenphilosophie der Kanzlei.

Welche juristischen Spezialisierungen werden voraussichtlich in den nächsten 10 Jahren besonders gefragt sein?

Lansky: Wir gehen von einer verstärkten Nachfrage nach Spezialisten für EU-Recht, Wirtschafts- und Wirtschaftsstrafrecht, IP und IT sowie nach Datenschutzexperten aus.

>> Als internationale Wirtschaftskanzlei legen wir auf internationale Arbeitserfahrung, Sprachkompetenz und Spezialisierung auf mindestens zwei Materien den größten Wert. <<

Gabriel Lansky, Lansky Ganzger & Partner

Welche Spezialisierungen sucht Lansky, Ganzger & Partner derzeit besonders?

Lansky: Wir sind immer interessiert daran, unser Team quer durch alle Praxisgruppen zu verstärken. Besonders Juristen mit Ostsprachen und einem interdisziplinären Ansatz sind bei uns gefragt.

** Dr. Gabriel Lansky ist Gründungspartner der Anwaltskanzlei Lansky, Ganzger & Partner (LGP) in Wien.*

Recht.Extrajournal.Net
Das Nachrichtenportal zum Recht in Österreich und CEE

gst

Albert Birkner, CHSH

Interview

Vor- und Nachteile der Compliance-Welle

Das Jahr 2014 bringt erneut zahlreiche neue Regeln und Gesetze für die Wirtschaft, aber auch für die Privatperson. Albert Birkner, Managing Partner von CHSH, nimmt im Interview zum aktuellen Thema Compliance Stellung.

Die Compliance-Welle rollt: Das Jahr 2014 bringt neben verschärften Berichtsregeln für die gesamte Wirtschaft unter anderem das erste volle Betriebsjahr der neuen Bilanzpolizei, auf die Banken kommen neue Stresstests durch die Europäische Zentralbank zu, auf die Versicherer das seit 20 Jahren vorbereitete Regelwerk „Solvency II“, und vieles mehr. Keine Frage: Compliance – also die Maßnahmen, die Unternehmen setzten, um sicherzustellen dass sie all die neuen Vorschriften auch einhalten – ist ein wachsendes Betätigungsfeld für Rechtsberater ebenso wie Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und viele mehr.

Doch bringt die Compliance-Welle den Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft mehr, als sie an zusätzlichem Aufwand und Kosten verursacht – und kann sie leisten, was von ihr erwartet wird: mehr Transparenz, weniger Korruption, weniger Management-Fehler und gar den Schutz vor einer Neuauflage der Finanzkrise? Anwalt und M&A-Experte Albert Birkner, Managing Partner der renommierten österreichischen Wirtschaftskanzlei CHSH, geht im Interview darauf ein.

Recht.Extrajournal.Net: *Compliance bedeutet, mit einer ständig wachsenden Flut von neuen Gesetzen und Vorschriften mitzuhalten. Ist dieser Trend aus Ihrer Sicht positiv oder negativ?*

Albert Birkner: Ich meine, dass wir mehr in Freiräumen denken sollten und weniger in neuen Regeln. Es herscht der Drang nach der Regelung von

immer mehr und mehr Lebensbereichen mit immer komplizierteren Normen. Compliance an sich ist nichts Schlechtes. Es ist aber auch nichts Neues, es ist ein Modebegriff für eine bekannte Tatsache – nämlich dass die Gesetze einzuhalten sind. Das ist selbstverständlich. Sollte man sich da nicht die Frage stellen, ob es sinnvoll ist, wenn daher jedes größere Unternehmen neuerdings einen eigenen Compliance Officer braucht? Ich wage zu behaupten, dass in gut geführten Unternehmen schon immer darauf geachtet wurde, dass die Gesetze eingehalten werden. Immer mehr Gesetze bringen immer mehr Bedarf, deren Einhaltung zu überwachen. Der Wirtschaftsprüfer überprüft die Compliance Organisation. Die OePR prüft den Wirtschaftsprüfer. Wie weit geht das noch?

Zu den neuen Gesetzen kommen Benimmregeln wie der Corporate Governance Codex für börsenotierte Unternehmen, die von Interessengruppen und Lobbys aufgestellt werden, nicht vom Parlament. Es handelt sich hier nicht um Gesetze, sie sind aber dennoch einzuhalten wenn man nicht z.B. als börsenotiertes Unternehmen Nachteile haben will. Immerhin bringt Compliance für die Beraterberufe, allen vor an die Anwälte, aber letztlich mehr Geschäft?

Birkner: Solche Benimmregeln gelten infolge moralischen Drucks. Es ist heute kaum vorstellbar, dass ein in Wien gelistetes Unternehmen erklärt, den Corporate Governance Kodex nicht anzuwenden. Ganz im Gegenteil, die Börseregeln verpflichten die Emittenten dazu. Der Corporate Governance Kodex ist weder dem Gesetzgebungs- noch dem Normenprüfungsverfahren unterworfen. Der Gesetzgeber zieht sich hier freiwillig zurück. Denn wenn solche Regeln gelten sollen, warum nimmt er sie nicht in das Aktiengesetz auf, sondern paraphrasiert das Aktiengesetz?

Was das Geschäft betrifft: Natürlich bringt die Compliance-Welle den Anwälten Umsatz. Aber ein Mehr an neuen Vorschriften um ihrer selbst willen für gut zu halten, das halte ich für sehr problematisch. Meiner Sichtweise entspricht das jedenfalls in keiner Weise. Besonders bedauerlich ist es, wenn ein Mehr an Gesetzen mit dem Trend zur Compliance begründet wird. Das bedeutet im Klartext ja: damit man die Gesetze einhält, müssen noch mehr von ihnen erlassen werden.

Ihnen wäre eine gegenläufige Entwicklung lieber?

Birkner: Ich meine, dass man den Entscheidungsspielraum der Einzelperson vergrößern sollte. Im Moment geschieht das Gegenteil.

Viele der neuen Gesetze sollen explizit dort eingreifen, wo eine Selbstregelung keine Aussicht auf Erfolg zu haben scheint, etwa das Antikorruptionsgesetz.

Birkner: Das führt eher zur totalen Verunsicherung aller Führungskräfte als zur Bekämpfung der Korruption. Ob man jemandem eine Flasche Wein schenkt oder nicht, das betrifft allein den höchstpersönlichen Bereich. Und es wird dessen Verhalten nicht ändern. Das weiß auch der Gesetzgeber. Der Gedanke dahinter ist vermutlich der, dass man die persönlichen Beziehungen so genau und bis ins Detail reglementieren

>> Es herrscht der Drang nach der Regelung von immer mehr und mehr Lebensbereichen mit immer komplizierteren Normen. Compliance an sich ist nichts Schlechtes - aber auch nichts Neues.<<

Albert Birkner, CHSH

will, dass dann einfach keine Korruption mehr geht. Aber das ist ein naiver Gedanke.

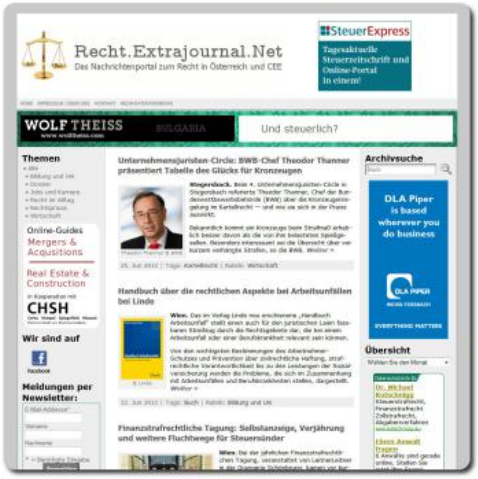
Denn wo es wirklich um Großes geht, wo also hohe Belohnungen für illegale Dienste versprochen werden, dort werden die Leute trotz der neuen Vorschriften auch weiterhin Korruption üben. Und das, was sie dann tun, war auch schon unter der alten Gesetzeslage verboten.

Grundsätzlich verhalten sich die meisten Menschen durchaus normgerecht – und zwar ohne dass ihnen für jeden einzelnen Schritt und jede einzelne Handlung des Tages per Gesetz, Kodex oder Norm vorgeschrieben werden muss, was sie genau zu tun haben. Natürlich ist die Bekämpfung der Korruption, das Erreichen von Zielen wie Nachhaltigkeit, Umweltfreundlichkeit, wichtig, es ist nichts dagegen zu sagen – und man kann das auch in Corporate Governance- oder CSR-Codices gießen. Aber es darf kein Selbstzweck werden. Aus meiner Erfahrung mit Klienten als Anwalt kann ich sagen: Die beste Regelung ist einfach. Dann verstehen sie alle Beteiligten auch in einigen Jahren noch, und dann hält sie auch. □

>> Natürlich ist die Bekämpfung der Korruption, das Erreichen von Zielen wie Nachhaltigkeit, Umweltfreundlichkeit, wichtig. Aus meiner Erfahrung als Anwalt kann ich sagen: Die beste Regelung ist einfach. <<

Albert Birkner, CHSH

Recht.Extrajournal.Net
Das Nachrichtenportal zum Recht in Österreich und CEE



Karin Medved

Personalberaterin Karin Medved.

Gastkommentar

Burnout-Risiko bei Rechtsanwälten

Psychische Erkrankungen nehmen. Der Anteil des Burn-out ist zwar nicht exakt erfassbar, es werden aber Zahlen zwischen 7 und 25 Prozent der Gesamtbevölkerung kolportiert. Stark betroffen sind auch Anwälte, so die auf Anwaltssozietäten spezialisierte Unternehmensberaterin und HR-Managerin Karin Medved. In ihrem Gastkommentar analysiert sie ihre Erfahrungen.

Druck auslösende Faktoren der Branche und ihres Selbstverständnisses, gepaart mit persönlichen Druck-Verstärkern führen oftmals zu krankmachende Situationen. Das Trickreiche daran ist, dass die erste von drei Burn-out Phasen (nach T.M.H. Bergner 2012) selten von den Betroffenen selbst und schon gar nicht von Außenstehenden wahrgenommen wird.

Im Gegenteil, die Betroffenen arbeiten intensiv und finden das „cool"; Erfolg spüren, wahrgenommen werden, gebraucht werden ist wie eine Droge, aber der Schritt zum Missbrauch der eigenen Leistungsfähigkeit nur mehr ein kleiner.

Die Systemstressoren wie z.B., hohe Erwartungen von Mandaten in Bezug auf Beratungskompetenz und zeitliche Verfügbarkeit führen zu einem Mangel an Zeitsouveränität und Selbstbestimmtheit – das berühmte „Hamsterrad". Als Dienstleister fühlt man sich häufig „Launen" der Mandanten unterworfen, ohne vermeintlich etwas dagegen tun zu können.

Mitarbeiter leiden oftmals unter der schwach ausgeprägten Führungskompetenz von Vorgesetzten. Dadurch werden die wichtigen menschlichen Bedürfnisse nach Anerkennung, Wertschätzung und Fairness meist nicht befriedigt.

Auch der wirtschaftliche Druck in Anwaltskanzleien wird, bedingt durch den Wandel der gesamten Wirtschaft, immer größer. Persönliche

Druckfaktoren am Arbeitsplatz, wie der Hang zum Perfektionismus, gepaart mit dem Bedürfnis, alles was Mitarbeiter machen, kontrollieren zu müssen und die Angst vor Fehlern verschärfen die Situation.

Wenn dann auch noch private Druckfaktoren dazu kommen und Familienleben, Freunde und Hobbies zu kurz kommen und Streit an der Tagesordnung steht, dann steigt das Burn-out Risiko erheblich.

Die Möglichkeiten.

Betroffene entwickeln dann häufig das Gefühl in einer unerträglichen Situation zu sein, diese aber weder selbst beeinflussen, noch sie verändern oder verlassen zu können. Private und berufliche Vorstellungen und Rollen können nicht mehr gelebt werden und irgendwie geht letztlich der Sinn, warum man das alles tut verloren.

Als Folgereaktion und Phase zwei zeigen sich dann Flucht und Rückzug, denn darüber reden geht natürlich auch nicht, um ja nicht den Nimbus des Erfolgreichen zu verletzen. Distanz zu anderen verschafft jedoch nur scheinbar Ruhe und das Abgleiten in Phase drei zu Isolation und Passivität ist eine logische Folge, wenn nichts unternommen wird. Aktivitäten werden auf ein Mindestmaß herabgeschraubt. Als Begleiterscheinung sind oftmals Alkohol- oder Tablettenmissbrauch zu beobachten, sowie depressive Verhaltensweisen oder sonstige körperliche Symptome wie Schlaflosigkeit, Infekt-Anfälligkeit, Schmerzen etc.

Generell ist Burn-out schwer zu diagnostizieren, weil es in der Anfangsphase kaum wahrgenommen wird und in der letzten Phase oftmals von so vielen begleitenden Phänomenen wie z.B. körperliche Einschränkungen und Schmerzen, Depression, Sucht oder Angsterkrankungen maskiert wird (T.M.H. Bergner, S 11, 2012).

Unternehmen wie Rechtsanwaltskanzleien, die mit hochqualifizierten Mitarbeitern arbeiten, deren langfristige Leistungsfähigkeit für den Erfolg entscheidend ist – und im Lichte der demographischen Entwicklungen der erwerbstätigen Bevölkerung wird dies unweigerlich zum Thema werden – haben es in der Hand, durch gezielte Burn-out Prävention ihren Teil zur psychischen und körperlichen Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen beizutragen.

Denn Burn-out ist teuer. Ausfälle von zumindest drei Monaten sind keine Seltenheit und eine Rückkehr zu alten, krankmachenden Verhaltensmustern unmöglich. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Stress- und Burn-out Prophylaxe gut in den Händen von Coaches mit Erfahrung in der Branche aufgehoben sind. Zeigen sich bereits Krankheitssymptome, sind Arzt oder Therapeut die ersten Ansprechpersonen. Das beste Mittel, um sich vor Burn-out zu schützen, ist Prävention. Der bewusste Umgang mit der eigenen Leistungsfähigkeit und –willigkeit. Sowie der Mut, auch auf die Rahmenbedingungen in Kanzleien Einfluss nehmen zu wollen und auch persönliche Grenzen aufzuzeigen. □

** Dr. Karin Medved war zehn Jahre lang Leiterin Human Resources bei Schönherr. Im Jahr 2013 gründete sie ihr eigenes Personalberatungsunternehmen mit Fokus auf Dienstleistungsunternehmen, insbesondere Anwaltskanzleien.*