

HAVinfo

Das Mitgliedermagazin des Hamburgischen Anwaltvereins

NEUE KANZLEI IN SICHT

Headhunter, Seitenwechsel und Existenzgründungen in Hamburg



DIGITALES NETZWERKTRÉFFEN

Gelungener Auftakt der
Veranstaltungsreihe

AKTION HAVfit

Das Online-Training für
die Mittagspause



Wer viel Verantwortung trägt, braucht Rückendeckung

Sicher war es neben unserer sehr niedrigen Prozessquote auch unser hervorragender Berufsunfähigkeitsschutz, der den Deutschen Anwaltverein davon überzeugte uns als Ihre Rückendeckung auszuwählen.

Sie geben jeden Tag Ihr Bestes. Da bleibt kaum Zeit, sich vorzustellen, wie es wohl ist, wenn das nicht mehr möglich wäre. Eine Berufsunfähigkeit kann mit einem Mal alles verändern. Das Risiko berufsunfähig zu werden verdrängt man jedoch gern. Dabei sind die Ursachen vielfältig und beschränken sich nicht auf bestimmte Berufsgruppen.

Die BU-Absicherung der DANV gibt es als komfortable Absicherung oder als weitreichenden Rundum-Schutz.

Wir beraten Sie gern, welche Variante am besten zu Ihnen passt – denn ohne Einkommen geht es nicht.

Ulrike Mundt
Nagelsweg 30
20097 Hamburg



Tel. 040 2800 569-40 | Mobil 0172 546 01 45
ulrike.mundt@danv.de | www.danv.de

HAVinfo

Impressum

Herausgeber

Hamburgischer Anwaltverein e.V.
Sievekingplatz 1 · 20355 Hamburg
Tel.: 040 - 61 16 35-0 · Fax: 040 - 61 16 35-20
E-Mail: info@hav.de · www.hav.de

Chefredakteur

Dr. Hermann Lindhorst · Rechtsanwalt · Anschrift
des Herausgebers · V.i.S.d.P.

Anzeigenverwaltung

Claudia Leicht · Rechtsanwältin · Anschrift des
Herausgebers

Realisation

MGH Mediengruppe Hamburg GmbH
www.mghamburg.de
Art-Direktion: Odysseas Titokis
Layout: fuchsfamos in form, www.fuchsfamos.de

HAVinfo

Erscheint vierteljährlich am 10. des letzten
Quartalsmonats.
Einzelhefte sind erhältlich zum Preis von
2,50 €/Stück in der Geschäftsstelle des
Hamburgischen Anwaltvereins e.V. ·
Sievekingplatz 1 · 20355 Hamburg.
Für Mitglieder ist der Bezugspreis mit dem
Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Copyright

Alle Urheber-, Nutzungs- und Verlagsrechte sind
vorbehalten. Das gilt auch für Bearbeitungen von
gerichtlichen Entscheidungen und Leitsätzen. Der
Rechtsschutz gilt auch gegenüber Datenbanken
oder ähnlichen Einrichtungen. Sie bedürfen zur
Auswertung ausdrücklich der Einwilligung des
Herausgebers.

Beilagenhinweis

Die Gesamtauflage dieser Ausgabe enthält
Beilagen der Juristischen Fachseminare und der
RA-Micro GmbH.
Wir bitten unsere Leser:innen um freundliche
Beachtung.

Druck: Bartels Druck GmbH

www.bartelsdruckt.de
Käthe-Krüger-Straße 12, 21337 Lüneburg

Auflage: 3.600 Stk.

Die HAVinfo wird auf
FSC-zertifiziertem Papier
gedruckt.



Die nächste HAVinfo erscheint am
10. September 2021.

Editorial



LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, über 50 neue Mitglieder hat unser Verein in den letzten Wochen begrüßen dürfen, das ist sehr erfreulich und stärkt unsere vielfältige und meinungsstarke Gemeinschaft. Vier neue Mitglieder stellen wir in dieser Ausgabe näher vor. Dabei sind nicht nur Berufsanfänger, sondern auch erfahrene Kollegen, die aus dem einen oder anderen Grund wieder anwaltlich tätig sind und den Weg zum HAV gefunden haben.

Manchmal sind diese Wege ja unergründlich (vgl. Römer 11,33), manchmal auch nachvollziehbar. Während früher Anwälte in der Sozietät in den Ruhestand gingen, in der sie auch angefangen hatte, wechseln heute die Kollegen nicht nur die Sozietäten häufiger, sondern gehen auch zu Unternehmen, Verbänden oder anderen Institutionen. Wir haben uns mit Headhuntern und Kollegen über die Motive und den Ablauf beruflicher Wechsel unterhalten. In zwei sehr lesenswerten Interviews beschreiben eine Kollegin und ein Kollege aus Hamburg ihren beeindruckenden und erfolgreichen Weg.

Unsere sehr geschätzte Kollegin Şölen Izmirli berichtet über das „Erste Digitale Netzwerktreffen“. Zudem erfahren Sie Neues zum „Menschenrechts-Filmpreis“ und zum „Emil-von-Sauer-Preis 2021“. Und damit Sie gesund und fit bleiben, empfehlen wir Ihnen unser kostenloses HAV-Angebot „HAVfit – Deine bewegte Pause“; zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie diese HAV-Info (S. 8) und fragen Sie Ihren Arzt oder Apotheker ...

Viel Spaß beim Lesen!

Ihr Dr. Hermann Lindhorst, Chefredakteur

06 2021

HAV INTERN

- 4 Neue Mitglieder stellen sich vor
- 5 Leitartikel: Andreas Schulte, Vorsitzender des HAV, über die Moral in Zeiten von Corona
- 6 Erstes Digitales Netzwerktreffen – in Kooperation mit dem FORUM Junge Anwaltschaft
- 8 HAVfit: Deine bewegte Pause – online
- 9 Einladung zur HAV-Mitgliederversammlung
- 10 Preisgekrönte Filme in Hamburg: Die lange Nacht des Menschenrechts-Films im Abaton-Kino
- 11 Emil-von-Sauer-Preis 2021: Verschiebung der Preisverleihung

TITELTHEMA

- 12 Die Anwaltssucher – das Geschäft der Headhunter
- 16 Seitenwechsel – ein Umsteiger und eine Existenzgründerin berichten

AKTUELLE SEMINARE

- 20 Übersicht über die HAV-Fortbildungsangebote
- 25 Fax-Anmeldeformular

STANDARDS

- 26 Bücherschau



Titelthema: Personalvermittler helfen beim Wechsel in den neuen Job (o.)

Fit im Homeoffice: das Online-Trainingsangebot des HAV (u.)

Titelfoto: istock@Alexey Surgay; Fotos: istock@Olaflor, © Hanna Liebig

HAV intern

Unsere neuen Mitglieder

RA Henrik M. Andresen, RA Arif Baris Baran,
RAin Jennifer Beckmann, RA Arne Behnke,
RAin Gloria Lutianni Bezerra de Menezes Kowitz,
RA Michael Böcken, RAin Martina Dierks, RA Jan
Hendrik Droste, RAin Rozina Ebrahim, RAin Nadine
Eichmann, RAin Jaana Fasold, RAin Melanie Fiedler,
RAin Katharina Fischer, RA Gunnar Fragel, RA Timm
Gessner, RA Marc Philip Greitens, RA Gerd
Grimberger, RAin Patricia Hauto, RA Felix Hermann,
RA Bernhard M. Kittler, RA Wolf-Peter Klein,
RA Torben Klukkert, RA Martin Launer, RA Torge
Luth, RA Yannick Maaß, RAin Lina Mahboubi,
RA Sebastian Meinßen, RAin Lale Meyer, RA Klaus
Meyer, RAin Sophie Neldner, RA Mark Peters,
RAin Sabine Pieschel, RA Wanja Postel,
RAin Stephanie Richter, RA Friedolin Röhl,
RAin Katrin Elga Sattelmair, RA Dr. Martin
Schellenburg, RAin Corinna Scherzer, RAin Annie
Schlaak, RA Tim Schröder, RA Erik Schüller,
RA Jan-Sebastian Schütt, RA Olaf Schweser,
RA Arash Sheykhosslami, RA Andre Soldner,
RAin Julika Sonntag, RAin Inken Tietje-Schulz,
RA Wassilis Thomas, RA Dr. Nils-David Ullrich,
RAin Birthe Vietze, RA Florian von Stern, RA Frank
Völz, RAin Louisa Wagner, RA Titus Wolf

Der HAV hat aktuell
3386 Mitglieder.

Herzlich willkommen!

Neue HAV-Mitglieder stellen sich vor

RAin Patricia Hauto LL.M.

Patricia Hauto ist Partnerin in der Kanzlei Rieck & Partner Rechtsanwälte. Diese befindet sich in der Hamburger Innenstadt und berät Mandantinnen und Mandanten hauptsächlich in den Bereichen Arbeitsrecht, gewerblicher Rechtsschutz, Urheberrecht, Medienrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht. Rechtsanwältin Patricia Hauto berät vornehmlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebsräte und ist Referentin für Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht.



RA Friedolin Röhl

Friedolin Röhl ist seit Januar 2021 selbstständig als Rechtsanwalt in der Bürogemeinschaft Strafrechtsbüro-Hamburg mit den Kollegen RAe Burchard, Dr. Mosenheuer und Naumann in Harvestehude tätig. Sein Schwerpunkt liegt in der Bearbeitung strafrechtlicher- und verwaltungsrechtlicher Mandate. Er freut sich über einen Austausch mit Kollegen und Kolleginnen und ist per E-Mail erreichbar unter roehl@strafrechtsbuero-hamburg.de.



RAin Annie Schlaak

Annie Schlaak ist seit Februar 2021 bei BROOK Rechtsanwälte Partnerschaft mbB in der Hamburger Hafencity im IT- und Datenschutzrecht tätig. Unter anderem im Bereich Healthcare berät sie Mandanten schwerpunktmäßig in der Vertragsgestaltung. Als neues Gesicht freut sie sich insbesondere über einen regen, auch fachübergreifenden Austausch.



RA Dr. Martin Schellenberg

Dr. Martin Schellenberg freut sich, nach einigen Jahren Abstinenz wieder Mitglied zu sein, weil sich hier auch für sein Fachgebiet, das Vergaberecht, die Möglichkeit ergibt, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen.





ANDREAS SCHULTE
Vorsitzender des HAV

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

sind Sie auch schon geimpft? Aber Sie haben sich nicht vorgedrängt, oder? Und wenn Sie die Reihenfolge der Impfpriorisierung etwas manipuliert haben, haben Sie ein schlechtes Gewissen?

Corona bringt wie bei allen besonderen Situationen oder Krisen etwas zum Vorschein. Das Gute, aber auch das Schlechte, Unschöne. Man lernt seine Mitmenschen ganz neu kennen, wenn man ungefragt darüber informiert wird, dass der Gesprächspartner nun schon geimpft sei und mit einem „Augenzwinkern“ verrät, was seine Methode gewesen ist. Hätte er doch nur geschwiegen.

DIE MORAL IN ZEITEN VON CORONA

Woran liegt es, dass jemand meint, schutzbedürftiger zu sein als andere? Ist es die Angst, vielleicht einen Fehler zu machen und trotz jüngeren Alters zu denen zu gehören, die es dann erwischt? Setzt sich, auch bei der Impfung, der Gedanke fort, dass es in allererster Linie um die Verbesserung der eigenen Position und Lebensstellung und nicht so sehr auf das Gemeinwohl ankommt? Ich frage mich dann immer, ob derjenige, der sich für besonders clever hält, wohl auch der Meinung ist, dass es ihm alleine gelungen wäre, einen Impfstoff zu entwickeln.

Vielleicht liegt es daran, dass manche wegen des teilweise nicht nachvollziehbaren Vorgehens der Staatsvertreter glauben, Verzögerungen nicht akzeptieren zu müssen. Vielleicht liegt es aber auch daran, dass man nicht der einzige Dumme sein möchte, wenn sich alle anderen nicht an die Regeln halten, insbesondere die, die Regeln machen. Gleich mehrere Abgeordnete haben sich schamlos in der Krise bereichert und dabei ihre Position und ihr Amt ausgenutzt. Andere hingegen verordnen der Allgemeinbevölkerung stärkste Einschränkungen, ohne sich selbst daran zu halten.

PRIVILEGISIERUNG NUR MIT VERANTWORTUNG

Nun sind Abgeordnete nicht per se bessere Menschen, gleichwohl erwarten wir von ihnen, dass sie sich ganz besonders an die Regeln halten und als Vorbild dienen. Wie will man den Bürgerinnen und Bürgern erklären, dass Schwarzarbeit oder Steuerhinterziehung allen schadet, wenn einzelne Volksvertreter selbst nicht besser sind? Die einfache Maxime „Das tut man nicht“ scheint für viele nicht mehr zu gelten.

Wie Sie wissen, haben sich der DAV und auch Ihr Anwaltverein dafür eingesetzt, dass der Anwalt-

schaft und ihrer wichtigen Funktion im Gemeinwesen dadurch Rechnung getragen wird, dass die Mitglieder der Anwaltschaft unabhängig vom Alter bei der Impfung priorisiert werden könnten. Jede Rechtsanwältin und jeder Rechtsanwalt kann sich selbst bescheinigen, eine, wie es in der Verordnung heißt, besonders relevante Position einzunehmen. Hiergegen hat es einen „Shitstorm“ gegeben, was die Anwaltschaft wohl glaube, wer sie sei. Die Hanseatische Rechtsanwaltskammer hat mit dem HAV gleichwohl darauf gedrungen, dass die Priorisierung möglich bleibt, aber darauf hingewiesen, dass dieses Privileg natürlich nur so genutzt werden sollte, dass nachvollziehbar ist, warum die Priorisierung gerechtfertigt ist. Da sind z. B. die Kolleginnen und Kollegen mit sehr vielen Kontakten zu nennen, etwa bei der Betreuung von Gefangenen im Untersuchungsgefängnis oder bei der Beratung von solchen Mandanten, die nicht per Teams oder Zoom betreut werden können.

**„WENN WIR UNS IN EINER KRISE ZU
BEWÄHREN HABEN, DANN WERDEN
UNS AUCH DIE KRÄFTE ZUWACHSEN“**

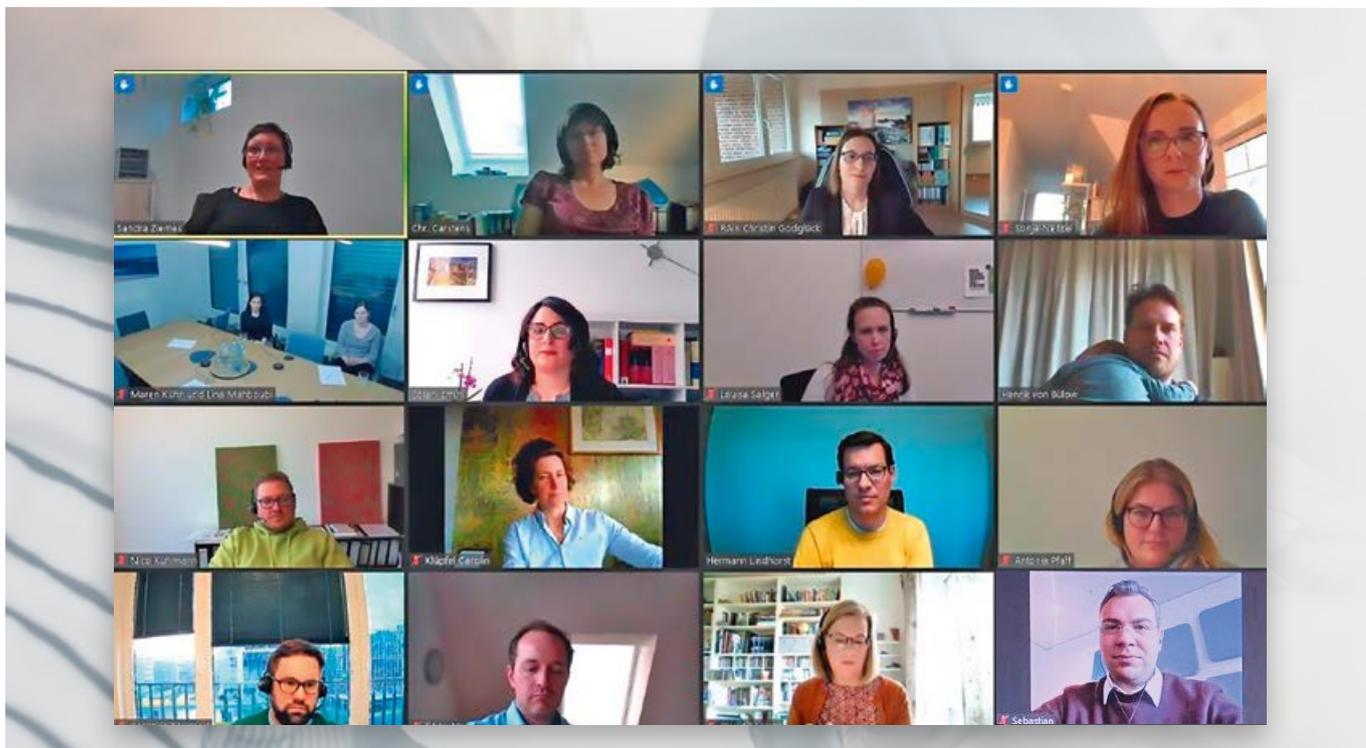
Richard von Weizsäcker

Sie erinnern sich vielleicht an das von mir im vergangenen Jahr schon einmal an dieser Stelle verwendete Zitat. Es lässt aber auch einen Umkehrschluss zu. Denn wenn wir uns nicht bewähren, verlieren wir an Stärke und schwächen unser Gemeinwesen. Das gilt es schon im Hinblick auf die vielen Personen, die sich – wie Sie – für die Belange anderer Menschen einsetzen, sei es in der anwaltlichen Tätigkeit oder im Ehrenamt, unbedingt zu verhindern. Denn ohne diejenigen, die sich für die anderen einsetzen, funktioniert das Zusammenleben in einer großen Gemeinschaft nicht.

ANDREAS SCHULTE | Vorsitzender des HAV

Digitale Netzwerktreffen bewähren sich

Sölen Izmirlı vom FORUM Junge Anwaltschaft berichtet über die neue Veranstaltungsreihe



Fotos: © Sölen Izmirlı // © iStock - 1016780008 - scyther5

Virtuelles Treffen an vielen Bildschirmen. Trotz der räumlichen Distanz entwickelte sich ein reger Austausch

Nach dem „Probelauf“ des digitalen Netzwerktreffens im April lief das zweite Treffen am 20. Mai mit einigen erheiternden technischen Tücken fast wie am Schnürchen.

So konnten sich die Teilnehmenden aus der Hamburger Anwaltschaft und dem HAV-Vorstand sowie Kolleginnen und Kollegen aus ganz Deutschland auf dieser Veranstaltung über das Thema „Tipps und Verteidigungsstrategien in der Hauptverhandlung“ informieren. RA Robert Podgajny aus Freiburg schilderte in seinem Impulsvortrag z.B. aus seiner Erfahrung heraus, wie man sich in einer mündlichen Verhandlung nicht von Richtern und Gegnern aus dem Konzept bringen lässt. Er ging auch darauf ein, welche rechtlichen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte haben, um sich gegen „Fouls“ in der Verhandlung durchzusetzen. Auch ging es um den Umgang mit Zeugen – das entsprechende Frage-recht stellte er bildlich dar und gab allen Teilnehmenden tolle Tipps an die Hand!

Nach dem Impulsvortrag hatten alle Teilnehmenden die Gelegenheit zum fachlichen und privaten Austausch in kleineren digitalen Runden. Diese Form des Austausches nach dem Vortrag, die einem „Schnack“ nach einer Präsenzveranstaltung in kleineren Grüppchen glich, kam bei den Teilnehmenden besonders gut an, so dass wir dieses Format in Zukunft gerne beibehalten werden.

IN KÜRZE NÄCHSTES TREFFEN!

Das nächste Treffen wird am 24. Juni 2021, 18 Uhr stattfinden. Dieses Mal wird der Kollege Maximilian Krämer aus München einen Kurzvortrag zu dem Thema halten: „Richtig ins Bild gesetzt – souverän auftreten in einer Videokonferenz“. Er wird Ratschläge geben, wie man als Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt den Tücken begegnet, die vor der Kamera lauern können, und erklären, wie man mit der Kamera in unterschiedlichen Konstellationen und Situationen am besten umgeht: ob es nun die bloße

Teilnahme an einem Webinar, die Video-verhandlung, das Gespräch mit einem Mandanten oder einer Kollegin oder einem Kollegen ist.

DABEI SEIN LOHNT SICH!

Ich persönlich bin noch immer überzeugt, dass wir aus persönlichem Austausch großen Nutzen ziehen können – auch wenn der Austausch derzeit nach wie vor digital stattfinden muss. Daher würde ich mich freuen, wenn viele junge Kolleginnen und Kollegen – ob nun Berufsanfänger*innen oder „fortgeschrittene“ (zukünftige) Existenzgründer*innen – Teil unserer Gemeinschaft werden und bei unserem nächsten digitalen Netzwerktreffen am 24. Juni dabei sind.



Eine Anmeldung ist bis zum
17.06.2021 möglich über:
<https://www.hav.de/de/veranstaltungen>.

Mehr Gesundheit am Arbeitsplatz

Empfehlungen und Beratungsangebote der ErgoObject KG für die Büroarbeit und das Homeoffice

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

zu Hause, auf der Couch, im Auto, in der Bahn oder am Büroschreibtisch – viele Menschen sitzen mehrere Stunden am Tag und bewegen sich viel zu wenig. Die einseitige Belastung wirkt sich nachteilig auf Gesundheit und Leistung aus. Sie führt oft zu Problemen des Bewegungsapparates sowie zu Herz-Kreislauf- und Stoffwechselstörungen. Zudem arbeiten viele Mitarbeiter aufgrund der Corona-Maßnahmen von zu Hause aus. Ihre provisorischen Arbeitsplätze bestehen oft aus Küchenstühlen statt Bürostühlen und aus Küchentischen statt höhenverstellbaren Schreibtischen. Die Folgen sind Nacken-, Schulter- und Rückenbeschwerden.

Dabei lässt die alltägliche Büroarbeit durch ergonomische Möbel sowie entsprechende Arbeitsmittel mehr tägliche Bewegung zu, als bisher möglich war.



Stephan Mühlmann, ErgoObject-Geschäftsführer: „Ergonomie am Arbeitsplatz fördert die geistige und körperliche Gesundheit.“

„Ergonomie sollte für jedes Unternehmen zum präventiven Arbeitsschutz zählen“, sagt Stephan Mühlmann, Geschäftsführer der ErgoObject KG. „Aufrechtes Sitzen, gerade auf den Bildschirm blicken und halbstündlich fünf Minuten bewegen sind die ersten Grundregeln. Ein dynamischer Bürostuhl, ein höhenverstellbarer Schreibtisch, ein korrekter Abstand zum Monitor, die richtige Arm- und Handstellung zur Tastatur und Computermaus sollten dabei auf den Nutzer abgestimmt sein.“

Wir bieten ein großes ergonomisches Produktsortiment an, beraten ausführlich

und erstellen maßgeschneiderte Konzepte für einen optimalen ergonomischen Arbeitsplatz. **Mit unseren Webinaren, u. a. via Zoom oder Skype, geben wir Ihnen wichtige Tipps und Hinweise, wie Sie Ihre Arbeitsplatzsituation gerade im HomeOffice deutlich verbessern können.**

Möchten Sie mehr erfahren, können Sie uns gern anrufen unter 040 30 96 920 oder sich über „Online-Verkauf-Live“ Produkte erklären lassen. Unser großes Produktsortiment von namhaften Herstellern finden Sie auf www.ergoobject.de und www.ergoweb.de.

**Bleiben Sie gesund!
Ihr Team der ErgoObject KG**

Ergonomisch Arbeiten:
Produkte – Beratung – Konzepte
Burchardstraße 6, 20095 Hamburg
Tel +49 40 3096920, ergo@ergoweb.de

DIESE ARBEITSMITTEL SIND TEIL UNSERES PRODUKTSORTIMENTS.

Sie fördern das ergonomische Arbeiten und sind wichtig für Ihre Gesunderhaltung.



Ergonomisch Arbeiten: Produkte | Beratung | Konzepte
ErgoObject KG | Burchardstraße 6 | 20095 Hamburg | Telefon +49 40 3096920
ergo@ergoobject.de | www.ergoobject.de | www.ergoweb.de



Fotos: © Hanna Liebig

HAVfit

Deine bewegte Pause – online

Das Bildschirmtraining für die Mittagspause. Kostenlos für alle HAV-Mitglieder.
 Jeden Montag um 12:00 Uhr oder 12:30 Uhr. Anmeldung per Mail

Ein ganz besonderes Angebot für unsere Mitglieder ist der wöchentliche HAVfit-Termin mit der Trainerin Kerstin Gley: Um 12:00 Uhr oder um 12:30 Uhr, jeweils für eine halbe Stunde, trainiert sie mit Ihnen am Bildschirm die besonders in diesen Zeiten angespannten Körperregionen wie Nacken, Rücken, aber auch die vernachlässigten Beine. Das alles in einer sehr lockeren Atmosphäre per Zoom. Die O-Töne der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sprechen für sich: „Endlich kann ich meinen Kopf wieder richtig nach links und rechts bewegen, danke!“, lautet ein positives Fazit. Ein anderer Teil-

nehmer sagte: „Immer kurz vor der Grenze, sodass am nächsten Tag auch etwas Muskelkater da ist, aber ohne dass man ins Schwitzen gerät, sodass es wunderbar in den Büroalltag passt, super!“

Das Beste daran: Das Training ist kostenlos für unsere Mitglieder und die nicht anwaltlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Büro! Dazu ist keine Sportkleidung und kein Handtuch nötig, einfach anmelden und über Zoom mitmachen.

Bitte melden Sie sich einfach per Mail (s. u.) oder die HAV-Homepage an. Den Zugangslink erhalten Sie vormittags am Veranstaltungstag.

Melden Sie sich an unter info@hav.de

HAV-Mitgliederversammlung

Einladung zur jährlichen Versammlung am Montag, den 13. September 2021

ANMELDUNG

BITTE ONLINE BIS ZUM
30. AUGUST 2021 UNTER
WWW.HAV.DE/MV
ODER VIA FAX AUF SEITE 25



Foto: © iStock - 1280318248 - izusek

Mit Maske und Abstand: Auch in diesem Jahr bestimmt Corona noch die Regeln

Der Vorstand des Hamburgischen Anwaltvereins lädt die Mitglieder ein zur diesjährigen ordentlichen Mitgliederversammlung am Montag, den 13. September 2021 um 18:00 Uhr in der Handwerkskammer Hamburg, Holstenwall 12, 20355 Hamburg.

Die gemäß unserer Satzung notwendige jährliche Mitgliederversammlung wird auch in diesem Jahr unter Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregeln nach den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts stattfinden und auf ein formales Mindestmaß begrenzt werden. Die außergewöhnliche Situation und die damit einhergehende Ungewissheit und Unplanbarkeit haben uns dazu bewogen, die Mitgliederversammlung lediglich in einem kleinen, rein formalen Rahmen stattfinden zu lassen. Wir werden daher leider auch in diesem Jahr auf den öffentlichen Teil mit Gastvortrag verzichten.

Folgende Tagesordnung ist vorgesehen:

1. Begrüßung durch den Vorsitzenden
2. Bericht des Vorsitzenden
3. Bericht der Schatzmeisterin
4. Bericht der Kassenprüfer
5. Bericht der Geschäftsführung
6. Aussprache zu den Berichten
7. Entlastung des Vorstandes
8. Vorstandswahl
9. Bericht aus Berlin
10. Verschiedenes

Top 8: Vorstandswahlen

Im November 2020 ist unser Vorstandsmitglied Stephan Poley verstorben. Daher ist für seine verbleibende Amtszeit bis 2023 ein Ersatzmitglied zu wählen.

Der Tätigkeitsbericht sowie die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung liegen in der HAV-Geschäftsstelle zur Einsicht ab dem 10. Juni 2021 aus und sind ab diesem Tag auch auf der Homepage www.hav.de im mitgliedergeschützten Bereich einzusehen.

Alle HAV-Mitglieder sind aufgerufen, Wahlvorschläge für die Wahlen zum Vorstand einzureichen, und können weitere Anträge zur Tagesordnung stellen. Wahlvorschläge und Anträge müssen die Unterschriften von mindestens zehn Mitgliedern tragen und gemäß § 8 Abs. 4 der Satzung **bis Freitag, 30. Juli 2021** beim Vorstand schriftlich eingegangen sein. Die Anschrift lautet: Hamburgischer Anwaltverein e.V., Sievekingplatz 1, 20355 Hamburg.

Der Vorsitzende

Preisgekrönte Filme in Hamburg

Lange Nacht des Menschenrechts-Films am
10. September im Abaton-Kino (Beginn: 18 Uhr)



**FÜR HAV-
MITGLIEDER
KOSTENLOS**
WEITERE
INFOS FOLGEN

Aufgrund der Pandemiebeschränkungen musste die Preisverleihung am 5. Dezember 2020 online stattfinden

Ende 2020 wurde zum zwölften Mal der Deutsche Menschenrechts-Filmpreis verliehen. Alle zwei Jahre ehrt eine Jury Regisseurinnen und Regisseure sowie Autorinnen und Autoren, die sich „in herausragender Weise mit dem Thema Menschenrechte auseinandersetzen“, in fünf Preiskategorien. Zum Trägerkreis der Veranstaltungen zählen 21 gesellschaftliche Institutionen.

Traditionsgemäß gehen die Siegerfilme in Deutschland und deutschsprachigen Nachbarländern auf Tournee. Am 10. September sind sie in der „Langen Nacht des Menschenrechts-Films“ im Hamburger Abaton-Kino am Allende-Platz 3 zu sehen. Die Veranstaltung beginnt um 18 Uhr. Die Preisträgerinnen und Preisträger werden anwesend sein und auf der Bühne sowie in den Pausen für Gespräche zur Verfügung stehen.

Prämiert wurde 2020 in der Kategorie „Langfilm“ die Dokumentation „Für Sama“. Darin schildern die Filmemacherin Waad al-Kateab und ihr Kollege Edward Watts ganz persönliche Eindrücke der Protestbewegung und des Krieges in Syrien. Waad al-Kateab hat diese über die Jahre mit der Kamera und ihrem Handy festgehalten.



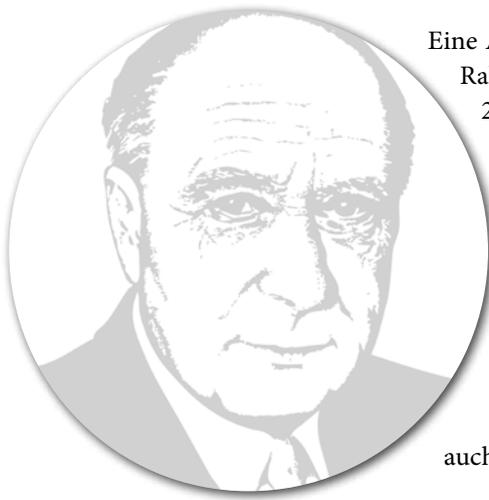
Auch bei der Online-Preisverleihung gab es ein musikalisches Rahmenprogramm

Fotos: Deutscher Menschenrechts-Filmpreis

Veranstalter der Filmnacht in Hamburg sind: Amnesty International, Bezirk Hamburg e.V., Bahá'í-Gemeinden Hamburg, Hamburgischer Anwaltverein e.V., peace brigades international/ Deutscher Zweig e.V., SEGEMI Seelische Gesundheit Migration und Flucht e.V., Evangelische Akademie der Nordkirche

Emil-von Sauer-Preis 2021

Corona machte es leider notwendig: Die diesjährige Preisverleihung an Friedrich-Joachim Mehmel musste auf den 21. Oktober verschoben werden



Eine Auszeichnung wie der Emil-von-Sauer-Preis braucht einen würdigen Rahmen. Deshalb hat der HAV beschlossen, die ursprünglich für den 2. Juni 2021 vorgesehene Preisverleihung in der Elbkuppel des Hotels Hafen Hamburg auf den 21. Oktober zu verschieben. Wir alle hoffen, dass bis dahin die Pandemie so weit abgeklungen sein wird, dass wir Friedrich-Joachim Mehmel für seine Verdienste auf angemessene Weise und in Anwesenheit zahlreicher Gäste werden würdigen können. Der ehemalige Präsident des Hamburgischen Oberverwaltungsgerichts und des Hamburgischen Verfassungsgerichts hat sich in vielfacher Weise um das deutsche und hamburgische Rechtswesen verdient gemacht.

Weitere Infos zum genauen Termin folgen. Bitte beachten Sie hierzu auch die Hinweise auf unserer Webseite www.hav.de



Unsere Hoffnung für Oktober: eine Preisverleihung mit Gästen



Friedrich-Joachim Mehmel



DRES. THOMSEN & KOLLEGEN DIE SPEZIALISTEN FÜR IHRE ZAHNGESUNDHEIT



Dr. Jens Thomsen
Ästhetische Zahn-
heilkunde, Prophylaxe



Dr. Tore Thomsen
Restaurative Zahn-
heilkunde, Endodontie



Dr. Giedre Matulienė
Parodontologie



Dr. Rafael Hasler
Implantologie, Oral-
chirurgie



Dr. Milena Katzorke
Kieferorthopädie

Sie haben Fragen? Für ausführliche Informationen besuchen Sie unsere Homepage, oder rufen Sie uns an.

Heilwigstraße 115 | 20249 Hamburg | Tel: 040-44 5971 | www.dr-thomsen.com



DRES. THOMSEN & KOLLEGEN

Die Anwaltssucher

Kampf um Köpfe, Kandidatenpoker und 1-Klick-Bewerbung:
das Geschäft der Headhunter und die Karrierechancen für
Hamburgs Juristen in Coronazeiten

TEXT UND INTERVIEW: Hartmut Krafczyk



Damit es gleich gesagt und abgehakt ist, das eine vorweg, das ohnehin alle Hamburger Juristinnen und Juristen wissen: Es gibt weitaus schlechtere berufliche Bühnen als die Kanzleien, Unternehmen und Behörden der Hansestadt. In Verbindung mit der hohen Lebensqualität in dieser Stadt darf man sagen: Hamburg ist für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte ein gutes Pflaster.

Das gilt natürlich auch für die Beschäftigungsmöglichkeiten. Grundsätzlich bleibt der Arbeitsmarkt für Juristinnen und Juristen ein Bewerbermarkt: Arbeitgeber buhlen um Beschäftigte, nicht umgekehrt. Daran änderte auch Corona nichts, obwohl zu Beginn des Lockdowns im vergangenen Jahr die Verunsicherung groß war: Der Stellenmarkt auf „Legal Tribune Online“ (LTO) verzeichnete im März und April 2020 rund 40 Prozent weniger aktive Anzeigen als im Februar des Jahres. Einer Umfrage des Online-Magazins unter 300 Arbeitgebern der Rechtsbranche zufolge hatten knapp 16 Prozent der Befragten einen generellen Einstellungsstopp verfügt und 25 Prozent in bestimmten Bereichen weniger Einstellungen vorgenommen.

WEITER SEHR GUTE KARRIERECHANCEN

Von einer Krise war der juristische Arbeitsmarkt aber weit entfernt, zumal mittlere und spezialisierte Kanzleien die Zurückhaltung der Großkanzleien nutzen, um Fachkräfte für sich zu gewinnen. Auch Pia Brandt, die in Hamburg beim Personaldienstleister Hays Juristinnen und Juristen für Positionen in Feststellungen vermittelt (s. Interview Seite 15), beurteilt die Karrierechancen für Juristen als „sehr gut“: „Zu Anfang der Pandemie bemerkten wir eine Verunsicherung im Markt. Diese hat sich etwas gelegt. Wir sehen aktuell wieder einen großen juristischen Beratungsbedarf – auch in Hamburg.“

So sucht Pia Brandt gerade nach einem Inhouse Legal Counsel im Arbeitsrecht. Eine typische Aufgabe für die Personalvermittlerin: „Solche Positionen sind Dauerbrenner, denn Unternehmen beginnen gerade, ihre Organisation strategisch umzubauen. Das hat Auswirkungen wie Sozialplanregelungen auf die Personalsituation.“ Ebenso sind das IT-

Recht und der Datenschutz stark nachgefragte Rechtsgebiete. „Hamburg bietet aber auch rechtliche Besonderheiten wie zum Beispiel maritimes Wirtschaftsrecht. Wer das sucht, gehört hierher“, sagt Pia Brandt.

DISKRETION BEI FÜHRUNGSKRÄFTEN

Kanzleien und Rechtsabteilungen fragen die Dienste der Personalvermittler und Headhunter seit Jahren vermehrt an. Auch weil sie sich selbst schwertun mit dem, was in Wirtschaftsunternehmen weitverbreitet ist: der gezielten Ansprache geeigneter Kandidaten, dem Active Recruiting. Der Wunsch nach Anonymität ist neben erfolglosen Ausschreibungen ein häufiger Beweggrund für die Einschaltung einer Personalvermittlung. Oft hat eine Kanzlei auch eine konkrete Person im Auge, die sie nicht selbst ansprechen darf oder will. Meist sind dies Kandidaten in führenden Positionen.

Ein Spezialist für „Executive Search“, die Besetzung von Führungspositionen, ist das weltweit aktive Unternehmen Signium. Hellmuth Wolf, Spezialist Professional Services und Partner bei Signium, berichtet: „Meine Klienten gehören zu den Top 50 der deutschen Anwaltssozialitäten. Doch auch kleinere Kanzleien und Kanzleiverbünde sind mitunter Mandanten der Executive-Search-Firmen.“

Hellmuth Wolf, den die Wirtschaftswoche schon zweimal unter die besten Headhunter Deutschlands wählte, sucht Partner und Berufsträger mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung und eher Spezialisten als Generalisten. Auf Wechselwillige von der Warteliste kann er dabei selten zurückgreifen, seine Kandidaten sind meist noch an die Konkurrenz gebunden. Dabei ist er neben sehr guter Branchenkenntnis auf „exzellente Kontakte“ angewiesen: „Anders als etwa in der IT-Branche oder im Vertrieb sind Anwälte wie auch Steuerberater und Wirtschaftsprüfer eine eher risikoaverse und verschwiegene Berufsgruppe, die man kaum über soziale Netzwerke wie Xing oder direkt im Unternehmen ansprechen sollte.“

KOSTENLOSE SERVICES FÜR BEWERBER

Suchen bzw. Finden ist aber nur ein Teil der Headhunter-Kunst. Dazu gehören



UNSERE AUFTRAGGEBER WOLLEN OFT KANDIDATEN, DIE ZU IHRER UNTERNEHMENSKULTUR PASSEN, GESCHÄFT MITBRINGEN UND NICHT WECHSELN MÜSSEN

Hellmuth Wolf, Signium

Die fünf Gebote

WAS TUN, WENN DER HEADHUNTER ANRUFT?

1. Keine Verwunderung anmerken lassen! Niemals fragen, wie man gerade auf Sie kommt. Es ist das Selbstverständlichste der Welt, dass gerade Sie angerufen werden.
2. Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aussagen tätigen. Der erste Anruf dient nur der Kontaktaufnahme, es ist völlig in Ordnung, einen späteren Anruf zu erbitten.
3. Zuhören, zuhören, zuhören – und unverbindlich bleiben! Je stiller Sie sind, desto mehr muss der Anrufer preisgeben, um Sie zu umwerben.
4. Niemals schlecht über den aktuellen Arbeitgeber reden! Auch nicht in späteren Gesprächen. Das kommt nicht gut an und bringt Sie in eine ungünstige Startposition. Denn es signalisiert: Ich bin billig zu haben.
5. Höflich bleiben! Auch wenn Sie jetzt nicht an einer Veränderung interessiert sind, kann Ihnen der Kontakt später einmal nützen.



DER PROJEKTEINSATZ BIETET EINE VIELFALT AN EINSATZMÖGLICHKEITEN UND DIE GELEGENHEIT, BERUFSERFAHRUNG UND FACHLICHES KNOW-HOW ZU SAMMELN

Pia Brandt, Hays

auch die Schritte davor und danach: Profiling, Zusammenführung der Beteiligten sowie Überprüfung der Referenzen und Zeugnisse. Pia Brandt beschreibt

den Ablauf so: „Am Anfang steht die Bedarfsanalyse. Wir fragen, welche juristische Qualifikation und Erfahrung gewünscht sind, und erstellen ein Profil. Auf dieser Basis präsentieren wir unseren Kunden eine kleine Auswahl möglicher Kandidatinnen und Kandidaten, die wir dann bei der Terminorganisation und den mehrstufigen Vorstellungsgesprächen begleiten.“

SUCHEN IM AUFTRAG DES BEWERBERS

Im Unterschied zu Hays bieten andere Personaldienstleister auch das Inverse Recruiting an – die aktive Suche für Bewerber nach einer Position. Die Offerten beinhalten meist kostenlose Services wie eine Karriere- und Bewerbungsberatung und ein Training für das Vorstellungsgespräch. Die Kosten einer Vermittlung trägt wie beim Active Recruiting in aller Regel der neue Arbeitgeber.

Das Inverse Recruiting bietet den Vorteil, dass zum Beispiel Associates ein angestrebtes Arbeitsumfeld, eine zeitliche Befristung oder ihre gewünschte Work-Life-Balance im Vorfeld abstecken können. Selbst Teilzeitmodelle lassen sich definieren. „Wir konnten schon bei flexiblen Arbeitszeiten vermitteln und so zu einer Win-win-Situation für beide Seiten beitragen“, sagt Pia Brandt.

WANDEL DURCH DIGITALISIERUNG

Doch nicht nur neue Arbeitszeitmodelle, auch die Digitalisierung verändert den Rahmen für das Legal Recruiting. Neben den klassischen Jobbörsen etablierten sich in den letzten Jahren neue Plattformen für das Active Sourcing. Das 2012 gegründete Portal Talentrocket.de

behauptet von sich: „Wir revolutionieren das kraftlose Recruiting im juristischen Arbeitsmarkt mit einer intelligenten HR-Tech Lösung.“ Gemeint ist eine auf Algorithmen basierende Matching-Technologie. Oder auf gut Deutsch: Es sucht und findet – die Software.

So wirbt TalentRocket mit einer „1-Klick-Bewerbung für Juristen: Wer seine Daten und Bewerbungsunterlagen auf dem Portal hinterlegt hat, kann sich mit einem Klick und von unterwegs per Smartphone standardisiert auf eine Stelle bewerben.“ Die Agentur Perconex, spezialisiert auf die Vermittlung von Projektjuristen, hat hierfür eine eigene App entwickelt und verspricht, dass das Ausfüllen des Online-Bewerbungsformulars nur zwei Minuten in Anspruch nimmt.

Neben solchen von digitaler Technik gestützten, standardisierten Blitzbewerbungen beeinträchtigen auch unseriöse Anbieter das Geschäft der klassischen Personalvermittler. Es kommt vor, dass solche Hasardeure mit Kandidaten jonglieren, ohne diese überprüft oder überhaupt kontaktiert zu haben, oder Juristinnen und Juristen ohne Auftrag für eine Stellenbesetzung ansprechen.

VORTEILE DURCH DEN HEADHUNTER

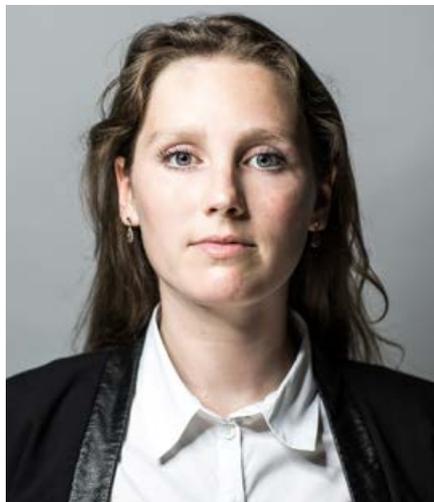
Als Bewerber ist man folglich gut beraten, im Falle eines „Cold Calls“ einen kühlen Kopf zu bewahren. Nicht jeder Headhunter bietet eine wirkliche Chance. Seriöse Anfragen dagegen können Türen öffnen, die ohne Vermittler verschlossen blieben, wie Pia Brandt betont: „Wenn uns eine Kanzlei oder eine Firma mit der Suche beauftragt, ist sie deutlich höher motiviert, Kandidaten einzustellen, die wir vorgeschlagen haben. Zudem betreuen wir Positionen auch exklusiv, auf die Bewerberinnen und Bewerber sonst keinen Zugriff hätten.“

Allein für Berufsanfänger kann eine Vermittlung in Ausnahmefällen nachteilig sein, wie ein User im Jurawelt-Forum berichtet. Er hatte seine Bewerbung über einen Headhunter initiiert und bekam im Vorstellungsgespräch vorgehalten, dass er im Wettbewerb mit gleich guten Bewerbern einen Malus mitbrachte: Für ihn werde eine Provision von einem Drittel des Brutto-Jahresgehalts fällig.



„Noten zählen nach wie vor“

Interview mit Pia Brandt, Senior Recruiting Specialist und Ansprechpartnerin für Juristinnen und Juristen in Hamburg beim Personaldienstleister Hays (Pia.Brandt@hays.de)



Recruiting-Expertin Pia Brandt

Frau Brandt, wann und wie werden Sie als Personaldienstleister aktiv?

Pia Brandt: Bei Hays arbeiten wir nur auf Basis realer Besetzungsaufträge und versenden Lebensläufe ausschließlich im Zusammenhang mit einer Stellenausschreibung eines beauftragenden Unternehmens.

Für welche Beschäftigungsform suchen Sie am häufigsten Bewerber?

Die Auftraggeber suchen in der Regel Juristinnen und Juristen für Stellen in langfristiger Festanstellung, wie ich sie betreue. Ich glaube, dies ist für viele Jobsuchende auch die priorisierte Beschäftigungsform. Vielleicht maximal eine von zehn Stellen, die ich betreue, ist befristet oder soll in Teilzeit besetzt werden. Kolleginnen und Kollegen bieten auch die Beschäftigung in Arbeitnehmerüberlassung an.

Wie beginnen Sie die Suche nach geeigneten Kandidaten?

Zunächst analysieren wir unser Talente-Netzwerk auf einen möglichen Match. Alternativ haben Bewerbende die Möglichkeit, sich über Ausschreibungen auf unserer Website ins Spiel zu bringen.

Wie schafft man es in Ihr Netzwerk?

Der klassische Weg führt über eine

Registrierung auf unserer Website www.hays.de. Alternativ kann man sich auch direkt auf eine Stellenausschreibung bewerben. Die Qualifikationsmöglichkeiten sind vielfältig, so haben wir bereits Kandidatinnen und Kandidaten vermittelt, die über Messen auf uns aufmerksam geworden sind, oder es melden sich Interessierte über andere Wege wie etwa die sozialen Netzwerke bei uns.

Wer kommt für Ihr Netzwerk infrage?

Da wir viele unterschiedliche Positionen im juristischen Bereich betreuen, finden sich hier neben Volljuristinnen und -juristen auch Diplom- oder Wirtschaftsjuristinnen und -juristen, Fachleute mit internationalem Fokus, zertifizierte Datenschutz- oder Compliance-Profis, Paralegals und auch Rechtsanwaltsfachangestellte.

Wie verläuft ein erstes Kontaktgespräch?

Jobsuchende stellen sich bei uns vor und erläutern, warum sie wechseln möchten und wie sich ihre aktuelle Beschäftigungssituation gestaltet. So bekomme ich ein Gespür dafür, welche die richtige Position sein könnte. Dazu gehören natürlich auch klassische Angaben wie Ort, Verfügbarkeit, gewünschte Schwerpunkte und Branchen, internationale Ausrichtung etc. Bestenfalls passen diese Angaben zu einer Stelle, die ich bereits im Hinterkopf hatte.

Welche Wechselgründe und -motive nehmen Sie häufig wahr?

Für viele Bewerbende bietet der aktuelle Arbeitsplatz keine sichere Jobperspektive mehr. Je nach Art des Unternehmens ist auch aktuell zu wenig zu tun, das bringt Beschäftigte zum Nachdenken. Viele Kandidatinnen und Kandidaten haben auch einfach den Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung, sei es in Bezug auf das Aufgabenfeld, die Verantwortung oder das Gehalt. Viele Kanzleijuristinnen und -juristen möchten beispielsweise auf die Inhouse-Seite wechseln. Da wir überregional tätig sind, helfen wir zudem

Bewerbern häufig beim Wunsch, sich regional zu verändern.

Wann würden Sie jemandem raten, sich beruflich neu zu orientieren?

Schauen Sie, ob Ihre Karriereperspektiven noch kompatibel mit der eigenen Unternehmenskultur sind, ob das Management hält, was es verspricht, und vor allem wie man intern damit umgeht, wenn Mitarbeitende aus privaten Gründen mal beruflich kürzertreten müssen. Wenn Sie hier dauerhaft ein Störgefühl haben, ist es an der Zeit, sich neu zu orientieren.

Werden derzeit besondere Anforderungen im juristischen Umfeld gestellt?

Ein standardisiertes Suchprofil gibt es nicht. Nach wie vor wird jedoch bei vielen Vakanzen häufig ein Blick auf die Noten der Staatsexamen geworfen, auch unabhängig von der Berufserfahrung. Für meine Inhouse-Positionen höre ich häufig, dass die gesuchte Person mit vielen verschiedenen Abteilungen oder Ansprechpersonen im Austausch stehen wird, daher kann hier die Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu transportieren, sowie ein kommunikatives, kontaktfreudiges Wesen eine wichtige Rolle spielen.

Dürfen Wechselwillige mehrere Vermittlungsunternehmen ansprechen oder erwarten Sie Exklusivität?

„Exklusivität“ erwarten wir nicht. Gerade Neulingen in der Branche oder Professionals, die dringend eine Anschlussbeschäftigung brauchen, würde ich sogar empfehlen, mehrgleisig zu fahren.

Wie üblich ist eine Karrierebegleitung über viele Jahre und Karrierestationen?

Das kommt schon vor, obwohl unsere Betreuung mit der Vertragsunterschrift für eine Festanstellung endet. Viele betrachten es im juristischen Umfeld aber als vorteilhaft, langfristig mit uns in Kontakt zu stehen und à la longue auf spannende Vakanzen angesprochen zu werden.

Seitenwechsel

Vom Kanzleianwalt zum Syndikus, von der Großkanzlei in die Existenzgründung: Dr. Hjalmar Vagt und Dr. Ettje Trauernicht berichten über ihre Wechselerfahrungen

INTERVIEWS: Dr. Hermann Lindhorst

ZUR PERSON

DR. HJALMAR VAGT, MLE

Head of Legal und Syndikusanwalt
bei der MATRIX Immobilien GmbH

Davor Anwalt in einer großen deutschen
Anwaltssozietät sowie Syndikus-
anwalt bei einem großen deutschen
Immobilienentwickler

HAVinfo: Herr Dr. Vagt, was hat Sie damals zu einem Wechsel bewogen?

Dr. Hjalmar Vagt: Letztlich war es ein ganzes Bündel von Motiven. Natürlich ist es zunächst schon so, dass der Anwaltsjob – vor allem in einer Großkanzlei – nicht immer einfach mit der Familie vereinbar ist. Mehr noch habe ich aber beobachtet, dass man in der Kanzlei größtenteils nur Ausschnitte von Projekten gesehen hat und naturgemäß sehr aufs Juristische beschränkt war. Habe ich z.B. in einem laufenden Projekt die Phase „L“ intensiv beraten, fehlten anfangs die Phasen „A bis K“ und von den nachfolgenden Phasen „M bis Z“ hat man dann nicht mehr viel mitbekommen. Mir hat dabei dann das Ganzheitliche gefehlt. Ich hätte in einem Projekt oft gern viel früher die Weichen so gestellt, dass man zu einem späteren Zeitpunkt davon profitieren kann. Das ist bei einer nur partiellen Befassung meist nicht möglich. Hinzu kam, dass ich schon immer neben der rein juristischen Tätigkeit auch Interesse an operativen Themen hatte. Das lässt sich als Syndikusanwalt natürlich oft besser abbilden.

Haben Sie beim Jobwechsel auf Personalberater zurückgegriffen?

Erst einmal schon, weil es grundsätzlich gut ist, zweigleisig zu fahren. Letztlich hatte sich die Sache dann aber so entwickelt, dass es über den klassischen Weg einer Bewerbung auf eine Stellenausschreibung sehr rasch funktioniert hat, sodass ich am Ende keine juristische Personalberatung brauchte.

Sie sind ja danach noch einmal gewechselt?

Genau, denn ich war zunächst zu einem sehr großen Unternehmen gewechselt, bei dem die Prozesse sehr stark durchstrukturiert waren. Das war einerseits sehr gut, weil man hochprofessionell fokussiert arbeiten konnte. Andererseits fühlte man sich aber gelegentlich auch eingeschränkt in seinen Handlungsmöglichkeiten, weil es tatsächlich für jedes Rechtsgebiet und jedes Spezialfach einen eigenen Experten gab. Positiv ist bei einer Arbeit in einem Großunternehmen natürlich grundsätzlich, dass man darüber sein Netzwerk weiter vergrößert. Letztlich hat mich dann irgendwann ein Immobilienprojekt-Entwickler angesprochen. Wir sind ins Gespräch gekommen, haben Perspektiven ausgetauscht und wurden uns letztlich einig – das hat alles sehr gut zusammengepasst.

Ist Ihr aktuelles Unternehmen genauso groß, wie es Ihr erstes war?

Nein, das ist nicht der Fall; neben mir gibt es noch zwei weitere juristisch tätige Mitarbeiterinnen und wir bilden die Rechtsabteilung, es ist also alles viel kleiner und übersichtlicher, geradezu familiär. Dadurch bin ich deutlich näher am operativen Geschäft und kann die gesamte Wertschöpfungskette von A bis Z begleiten. Positiv ist daran auch, dass ich häufiger mit externen Anwälten zusammenarbeite. Hierbei setzen wir auf langfristige Mandatsbeziehungen, bei denen meine anwaltliche Vergangenheit von großer Hilfe ist,

Dr. Hjalmar Vagt



Foto: © MATRIX Immobilien GmbH/Jan Northhoff

IN DER GROSSKANZLEI HABE ICH GRÖSSTENTEILS NUR AUSSCHNITTE VON PROJEKTEN GESEHEN, WAR ZU SEHR AUFS REIN JURISTISCHE BESCHRÄNKT

für beide Seiten. So lassen sich z. B. Vergütungsbedingungen bei einer bevorstehenden Due Diligence viel besser miteinander abstimmen. Und wenn ich mich recht erinnere, habe ich auch noch nie eine Anwaltsrechnung beanstanden müssen.

Welcher Weg war rückblickend für Sie erfolgreicher: über den klassischen Weg der Bewerbung auf eine Stellenanzeige oder über Ihr Netzwerk?

Das war unterschiedlich, denn während es beim ersten Wechsel in das Großunternehmen sehr schnell über die Bewerbung auf eine Anzeige geklappt hatte, habe ich beim zweiten Wechsel ausschließlich von meinem Netzwerk profitiert.

Welche Vorteile ergeben sich für Sie als Syndikusanwalt daraus, dass Sie früher Anwalt waren?

Sicherlich ist es so, dass ich die Arbeit unserer externen Anwälte – und natürlich die Notwendigkeit Ihrer Beauftragung – besser einschätzen kann. Dabei habe ich festgestellt, dass der bloße Name einer Kanzlei oftmals eine weniger große Rolle spielt, als man es vielleicht vermutet hätte – wobei eine Kanzlei mit einem sehr guten Namen tendenziell natürlich auch mit guten Leuten besetzt ist. Allerdings habe ich sehr häufig auch abseits der bekannten Großkanzleien Top-Anwälte

gefunden, die pragmatisch genug sind und rechtlich auf höchstem Niveau arbeiten. Insofern ist mir im Rahmen meiner Wechsel durchaus aufgefallen, dass es eine Reihe von eher kleineren mittelständischen Kanzleien gibt, die ein wirklich attraktives Preisgefüge anbieten können bei absolut vergleichbaren Leistungen. Ein Stundensatz von 600 Euro ist jedenfalls nur sehr eingeschränkt unserer Geschäftsführung vermittelbar.

Inwiefern haben bei Ihren Wechseln auch andere Motive und Aspekte wie beispielsweise die Work-Life-Balance eine Rolle gespielt?

Das ist sicher ein wichtiger Punkt, wobei ich heute eher von Work-Life-Integration sprechen würde. Ein anspruchsvoller Job strahlt immer auch auf das Leben abseits der Arbeit aus. Und die Verzahnung von Arbeit und Privatleben wird als Folge der Pandemie – ob man das gutheißt oder nicht – sicher zunehmen. Umso wichtiger ist es daher, sich ein berufliches Umfeld zu schaffen, in dem man selbstbestimmt und mit hoher Motivation arbeiten kann. Ich habe dieses Umfeld in einem agilen Unternehmen in einer spannenden Branche gefunden.

Herr Dr. Vagt, vielen Dank für das Gespräch!

Dr. Ettje Trauernicht



Foto: © Catrin-Anja Eichinger

MIR WURDE SCHON KURZ NACH DER GRÜNDUNG GESAGT, DASS ICH EINEN SEHR VIEL ENTSPANNTEREN UND ZUFRIEDENEREN EINDRUCK MACHE

ZUR PERSON

DR. ETTJE TRAUERNICHT

Rechtsanwältin und Partnerin bei „von Gierke Ahrens Trauernicht PartmbB“

Davor Anwältin in zwei großen angloamerikanischen Sozietäten

HAVinfo: Frau Dr. Trauernicht, Sie sind 2007 bei einer angloamerikanischen Großkanzlei ins Berufsleben gestartet. Wie lief Ihr erster Wechsel zu einer anderen Großkanzlei ab?

Dr. Ettje Trauernicht: Diese Entscheidung kam mehr oder weniger durch einen Kollegen, der damals entschied, in Hamburg den Standort einer anderen angloamerikanischen Großkanzlei aufzubauen – da bin ich dann mitgegangen. Dort erreichte der Kollege dann einige Jahre später die

Altersgrenze nach dem Sozietätsvertrag, sodass sich ganz zwangsläufig die Frage stellte, in welcher Form wir weitermachen würden. Wir haben sehr intensiv darüber nachgedacht, in welchen anderen Konstellationen wir unseren zum Teil sehr spezialisierten Bereich am besten umsetzen können. Insbesondere hat uns der Gedanke angespornt, dass man in einer eigenen Kanzlei andere Teamstrukturen durchsetzen kann als in einer Großkanzlei – insbesondere in der täglichen Zusammenarbeit zwischen den Berufsträgern und dem Assistenzbereich.

Welches Motiv gab dann letztlich den Ausschlag für die Gründung einer eigenen Kanzlei?

Am meisten hat uns die unternehmerische Herausforderung gereizt, mehr Verantwortung auch für solche Bereiche zu übernehmen, die bei einer Großkanzlei durch zentrale Strukturen mehr oder weniger vordefiniert sind. Für uns bedeutete das konkret, dass wir nun nicht mehr auf Entscheidungen aus London warten mussten, sondern diese nun selbst treffen – womit natürlich auch deutlich mehr Verantwortung einhergeht.

Zogen Sie bei Ihren Überlegungen auch Headhunter oder juristische Personalberater zurate?

Eigentlich überhaupt nicht. Zum einen war durch das Erreichen der Altersgrenze des Kollegen am Markt letztlich bekannt, dass es eine neue Struktur bzw. Lösung geben würde. Und zum anderen haben wir überwiegend Kontakte fruchtbar gemacht, die sich während der Zeit unserer anwaltlichen Tätigkeit herausgebildet hatten. Übrigens haben wir auch Gespräche mit anderen Einheiten, z. B. kleineren Kanzleien, geführt. Allerdings haben wir dann immer mehr Gefallen daran gefunden, wirklich auch alles selbst bestimmen zu können. Die Gespräche mit anderen Kanzleien waren sehr gute und eine Zusammenarbeit hätte sich sicher auch gerechnet und gelohnt. Nun haben wir aber jedenfalls alles selbst in der Hand, wie etwa unsere eigene unmittelbare Kostenkontrolle, sodass ich zum Beispiel nicht mehr die Schickimicki-Ausgaben anderer Partner mittragen muss. *(lacht)*

Gab es noch weitere Motive, weswegen Sie eine eigene Kanzlei gegründet haben?

Ja, die gab es. Hier ist vor allen Dingen zu nennen, dass wir in unserer neuen Sozietät sehr viel unmittelbarer die Auswirkungen und – sehr positiv – den Erfolg unserer eigenen Arbeit mitbekommen. In einer Großkanzlei gibt es diese Unmittelbarkeit manchmal nicht, weil man erst Monate später erfährt, wie sich ein Projekt entwickelt hat, oder weil der Erfolg häufig zu sehr an den reinen Zahlen gemessen wird. Fragen der zeitlichen Belastung haben weniger eine Rolle gespielt; denn man muss natürlich sagen, dass die Selbstständigkeit nicht einfach um 18 Uhr aufhört, sodass man natürlich auch zuweilen am Wochenende oder am späten Abend arbeitet. Aber, und das ist der wesentliche Unterschied, es ist ein anderes Arbeiten, weil die Antriebsfeder nicht von außen kommt, sondern es einfach unmittelbarer und näher die „eigene“ Sache ist, an der man arbeitet. Das hat sich bei uns allen positiv ausgewirkt; ich war z. B. durchaus überrascht, dass mir im Freundeskreis schon recht kurz nach unserer Gründung gesagt wurde, dass ich einen sehr viel entspannteren und zufriedeneren Eindruck mache als vorher.

Arbeiten Sie auch in den weniger anwaltlich geprägten Bereichen mehr?

Ja, denn wir haben keine eigene Personalabteilung, was uns allerdings auch Gelegenheit gibt, andere

Regelungen einzuführen, die es so vielleicht in einer größeren Kanzlei nicht gibt. Wir sind also unter dem Strich deutlich flexibler. Grundsätzlich muss man sich in einer eigenen kleinen Kanzlei eben auch um jede Sache kümmern, Fragen des Controllings oder der Strategie kosten Zeit, es lohnt sich aber.

Haben sich auch Unterschiede in der Kanzleikultur entwickelt?

Wir arbeiten alle schon sehr lange zusammen und haben daher eine starke Vertrauensbasis. Dazu gehört auch eine gute Gesprächskultur, über die wir unsere Themen miteinander abstimmen. Das gilt gerade auch für Strategiethemata wie z. B. die Suche nach gutem juristischem Nachwuchs oder eher interne Themen wie z. B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei uns sind diese Diskussionen übrigens auch deswegen so reizvoll, weil einer unserer Partner zwar von der Seniorität her sehr lange dabei ist, er aber nicht beansprucht, nun alles selbst bestimmen zu müssen. Vielmehr heißt es oft von ihm: „Das ist eure Kanzlei!“, sodass wir Jüngeren uns dann manchmal auch durchsetzen *(lacht)*, wobei wir eigentlich alle gemeinsam die Entscheidung treffen.

Gibt es nach der Existenzgründung nun Dinge, die Sie deutlich mehr beschäftigen als in den beiden Großkanzleien?

Hier ist in erster Linie die Suche nach Nachwuchs zu nennen. So suchen wir z. B. ganz aktuell einen Anwalt oder eine Anwältin im Bereich Handels- und Gesellschaftsrecht; eigentlich eine hervorragende Gelegenheit, um in einer kleinen, nahezu familiären Einheit viel lernen und übernehmen zu können. Entgegen unserer ersten Erwartung ist es übrigens erfreulicherweise so, dass junge Anwälte offenbar auch gerne wieder kleinere Einheiten bevorzugen. Nicht alle davon wollen aber Partner werden; als ich damals 2007 in der Großkanzlei anfang, war das noch für alle das hauptsächliche Ziel. Das hat sich heute deutlich geändert. Vielmehr fragen sich Berufsanfänger heutzutage, ob das zeitliche Investment zum Verdienst passt; Status und Partnerfrage stehen zunächst hinten.

Frau Dr. Trauernicht, vielen Dank für das Gespräch!

HAV- Seminare

Das komplette Seminarangebot finden Sie unter www.hav.de/veranstaltungen

Wir bieten Ihnen derzeit einen Mix aus Online-Seminaren, Präsenzseminaren und Fortbildung zum Selbststudium an.



Aktuelle Informationen finden Sie jederzeit auf unserer Homepage unter www.hav.de oder indem Sie sich für unseren Newsletter anmelden.



Miet- und Wohnungseigentumsrecht

§ 15 FAO

Übergangsrecht und laufende Gerichtsverfahren nach der WEG-Reform

TERMIN 10. Juni 2021 von 14:00 bis 16:30 Uhr
2,5 Zeitstunden Unterrichtsdauer nach § 15 FAO

ORT Online

PREIS € 180,00 bzw. € 90,00 für Mitglieder HAV/FORUM

REFERENT Dr. Frank Zschieschack, Vorsitzender Richter am Landgericht Frankfurt am Main



INHALT Der Gesetzgeber hat durch die WEG-Reform in diesem Rechtsgebiet buchstäblich keinen Stein auf dem anderen gelassen. Das neue Recht ist jedoch mit Ausnahme des Verfahrensrechts am 1. Dezember 2020 übergangslos in Kraft getreten. Zudem kommt dem neuen Recht sogar gegenüber Vereinbarungen im Zweifel Vorrang zu. Hier gilt es genau aufzupassen, was aus welchem Grund vereinbart wurde. Dem neuen Recht entgegenstehende Beschlüsse sollen sogar nichtig sein. Sowohl in Beratungsmandaten als auch in Gerichtsverfahren gilt es daher genau zu prüfen, welche Auswirkungen das neue Recht auf bestehende Sachverhalte hat. Das Seminar gibt einen Überblick über die gesetzlichen Regelungen und deren Auslegung, erste Tendenzen in der Rechtsprechung werden aufgegriffen.

Schwerpunkte

- › Das neue WEG und laufende Gerichtsverfahren
 - Beschlussklagen gegen den Verband, wo sind die Fallen?
 - Wann bleibt das alte Verfahrensrecht und wann gilt neues materielles Recht?
 - Was tun in Beseitigungs- und Unterlassungsklagen?
 - Welche Streitwertregelungen gelten eigentlich?
- › Altvereinbarungen und neues Recht, was gilt?
- › Sind wirklich alle Beschlüsse, die dem neuen Recht entgegenstehen, nichtig?
 - Was ist mit Umzugskostenpauschalen?
 - Was ist mit alten Abrechnungsbeschlüssen?



Unsere Online-Seminare veranstalten wir in Kooperation mit Schweitzer Fachinformationen Boysen & Mauke oHG. Ihre E-Mail-Adresse wird daher nach Ihrer Anmeldung aus technischen Gründen im GoToWebinar-System von Schweitzer Fachinformationen Boysen & Mauke oHG hinterlegt, ist während des Webinars bei der Teilnehmerliste sichtbar und wird nach Abwicklung des Online-Seminars gelöscht.



DIREKT ANMELDEN: WWW.HAV.DE/60

Familienrecht

§ 15 FAO

Verfahrenskostenhilfe // 2 Termine

TERMINE (2 Termine = 1 Online-Seminar, keine Auswahltermine)

15. Juni 2021 von 14:00 bis 16:30 Uhr

16. Juni 2021 von 14:00 bis 16:30 Uhr

5 Zeitstunden Unterrichtsdauer nach § 15 FAO

ORT Online

PREIS € 280,00 bzw. € 140,00 für Mitglieder
HAV/FORUM

REFERENTIN Rechtsanwältin Edith Kindermann,
Fachanwältin für Familienrecht, Bremen



INHALT Weitere Informationen liegen uns leider noch nicht vor!



Unsere Online-Seminare veranstalten wir in Kooperation mit Schweizer Fachinformationen Boysen & Mauke oHG. Ihre E-Mail-Adresse wird daher nach Ihrer Anmeldung aus technischen Gründen im GoToWebinar-System von Schweizer Fachinformationen Boysen & Mauke oHG hinterlegt, ist während des Webinars bei der Teilnehmerliste sichtbar und wird nach Abwicklung des Online-Seminars gelöscht.



DIREKT ANMELDEN: WWW.HAV.DE/65



Wissen einfach nutzen.

Jetzt kostenlosen Testzugang bestellen!
Einfach E-Mail an:
freie-sicht@schweitzer-online.de

Das Schweizer Mediacenter – jetzt 4 Wochen kostenlos testen.

Ihr Wissenscockpit für maximalen Überblick in der Kanzlei. Nutzen Sie Ihre gedruckten und digitalen Fachinformationen einfach, komfortabel und sicher.



Schweitzer Fachinformationen | Hamburg

Große Johannisstr. 19 | 20457 Hamburg | Tel: +49 40 44183-180

Mo. bis Sa. 10 – 18 Uhr

Besuchen Sie unseren Webshop!
www.schweitzer-online.de

schweitzer
Fachinformationen

Erbrecht

§ 15 FAO

Besonderheiten der Testamentsgestaltung von Ehegattentestamenten, Testamenten für Geschiedene und Patchworkfamilien // 2 Termine

TERMINE (2 Termine = 1 Online-Seminar, keine Auswahltermine)

21. Juni 2021 von 14:00 bis 16:00 Uhr

22. Juni 2021 von 14:00 bis 16:00 Uhr

4 Zeitstunden Unterrichtsdauer nach § 15 FAO

ORT Online

PREIS € 180,00 bzw. € 90,00 für Mitglieder HAV/FORUM

REFERENT Rechtsanwalt Bernd Kieser, Fachanwalt für Erbrecht, Mannheim



INHALT Das Thema gewinnt in der erbrechtlichen Beratung zunehmend an Bedeutung. Besonderheiten des gemeinschaftlichen Testaments, Berliner Testaments, insbesondere Probleme der Bindungswirkung, des Widerrufs und erbschaftssteuerliche Fragen, ebenso Besonderheiten bei Testamenten für Geschiedene und Patchworkfamilien rücken immer mehr in den Fokus der Beratung und Gestaltung.

Familiäre Verhältnisse können sich heute durch Ehescheidung, Insolvenz, Vorversterben eines Kindes sowie andere soziale Aspekte plötzlich verändern. Diese Aspekte sollten auch bei der Gestaltung von Testamenten berücksichtigt werden. Auch die Berücksichtigung erbschaftssteuerlicher Aspekte ist bei deren Gestaltung zu beachten. Häufig geht es auch um den Schutz der Erbschaft vor dem Zugriff des geschiedenen Ehegatten bzw. der geschiedenen Ehegattin sowie die Gestaltung von Testamenten bei Patchworkfamilien.

Als Störpotenzial erweist sich dabei das gesetzliche Pflichtteilsrecht, das es oftmals zu umgehen beziehungsweise in seinen wirtschaftlichen Auswirkungen abzumildern gilt. Anhand typischer Fälle sollen Gestaltungsfragen beim Ehegattentestament, dem Geschiedenen Testament und dem Testament von Patchworkfamilien aufgezeigt werden.



Unsere Online-Seminare veranstalten wir in Kooperation mit Schweitzer Fachinformationen Boysen & Mauke oHG. Ihre E-Mail-Adresse wird daher nach Ihrer Anmeldung aus technischen Gründen im GoToWebinar-System von Schweitzer Fachinformationen Boysen & Mauke oHG hinterlegt, ist während des Webinars bei der Teilnehmerliste sichtbar und wird nach Abwicklung des Online-Seminars gelöscht.



DIREKT ANMELDEN: WWW.HAV.DE/62

Sportrecht/Arbeitsrecht

§ 15 FAO

4. Hamburger Sportrechtstag

TERMIN 11. August 2021 von 10:00 bis 15:00 Uhr
4 Zeitstunden Unterrichtsdauer nach § 15 FAO

ORT Hotel 25hours HafenCity, Überseeallee 5, 20457 Hamburg

PREIS € 320,00 bzw. € 160,00 für Mitglieder HAV/FORUM

ORGANISATOR Rechtsanwalt Dr. Hermann Lindhorst, Hamburg



INHALT

10:00 Uhr Begrüßung durch Rechtsanwalt Dr. Hermann Lindhorst

10:10 Uhr 1. Beitrag mit Rechtsanwalt Dr. Henning Hofmann (Justiziar SV Werder Bremen) zum Sport- und Sportarbeitsrecht in Coronazeiten: Umgang mit Fans aufgrund der Nichtdurchführbarkeit von Spielen; Umgang mit Sponsoren aufgrund der Nichtdurchführbarkeit von Werbeleistungen (insbesondere im nicht TV-relevanten Bereich) sowie Planungen zum Sonderspielbetrieb beziehungsweise Gehaltsverzicht von Sportler:innen.

11:00 Uhr 2. Beitrag mit Heiko Petersen (Justiziar Holstein Kiel) zum Sport- und Sportarbeitsrecht in Coronazeiten: Rechtliche Herausforderungen für einen Profifußballverein der 2. Bundesliga

11:45 Uhr Pause

12:00 Uhr 3. Beitrag mit Rechtsanwalt Carsten Chrubassik: Corona und Sportgerichtsbarkeit im Hamburger Fußball-Verband

12:45 Uhr Kaffee- und Networkingpause

13:30 Uhr 4. Beitrag mit Stefan Kohfahl (unter anderem Fundación Real Madrid Sportschulen): Nicht alltägliche organisatorische und rechtliche Fragen zur „Real Madrid Coaching Convention“, einer Real-Madrid-Stadionshow, sowie zum FC Teutonia 05 Ottensen

14:15 Uhr 5. Beitrag mit Rechtsanwalt Dr. Hermann Lindhorst: Aktuelle Rechtsprechung im Sportarbeitsrecht; mit anschließender Diskussion

15:00 Uhr Ende des 4. Hamburger Sportrechtstags



DIREKT ANMELDEN: WWW.HAV.DE/64

2. Halbjahr 2021

Migrationsrecht

§ 15 FAO

Migrationsrecht – Besonderheiten des Verfahrens- und Prozessrechts

TERMIN 4. August 2021 von 14:00 bis 17:00 Uhr
3 Zeitstunden Unterrichtsdauer nach § 15 FAO

ORT Online

PREIS € 180,00 bzw. € 90,00 für Mitglieder HAV/FORUM

REFERENTIN Andrea Würdinger, Referentin im Rahmen von Schulungen im Ausländer- und Asylrecht, Berlin



Sozialrecht

§ 15 FAO

Aktuelles zum Heim- und Pflegerecht

TERMIN 5. August 2021 von 14:00 bis 16:30 Uhr
2,5 Zeitstunden Unterrichtsdauer nach § 15 FAO

ORT Online

PREIS € 180,00 bzw. € 90,00 für Mitglieder HAV/FORUM

REFERENT Rechtsanwalt Prof. Ronald Richter, Hamburg



Gebührenrecht/Mitarbeiterseminar

Neuerungen im Forderungsmanagement

TERMIN 9. August 2021 von 09:00 bis 13:15 Uhr

ORT Hotel 25hours HafenCity, Überseeallee 5,
20457 Hamburg

PREIS € 180,00 bzw. € 90,00 für Mitglieder HAV/FORUM
und deren nicht anwaltliche Mitarbeiter:innen

REFERENTIN Diplom-Rechtspflegerin Karin Scheungrab,
Leipzig

GRIGOLLI  PARTNER
AVVOCATI - RECHTSANWÄLTE

IHRE PARTNER IN ITALIEN

Wir unterstützen Sie mit unserer langjährigen Erfahrung im deutsch-italienischen Rechtsverkehr bei allen Mandaten mit Italien-Bezug, landesweit und in deutscher Sprache.



Ihre Ansprechperson ist Herr
RA & Avv. Dr. Stephan Grigoli
Fachanwalt für Internationales Wirtschaftsrecht



Grigoli & Partner
Piazza Eleonora Duse, 2
I-20122 Mailand
T +39 02 76023498
F +39 02 76280647

www.grigolipartner.it studiolegale@grigolipartner.it

BELGIEN UND DEUTSCHLAND

Peter De Cock

ADVOCAAT IN BELGIEN

RECHTSANWALT IN DEUTSCHLAND
(Eignungsprüfung in 1994 bestanden)

steht deutschen Kollegen für
Mandatsübernahme im gesamten
belgischen Raum zur Verfügung.

Über 30 Jahre Erfahrung
mit Handels-, Straf- und Zivilrecht,
Bau-, Transport- und Verkehrsrecht
Eintreibung, Schadensersatzforderungen,
Klauselerteilung, Zwangsvollstreckung

Mediation und Arbitration

KAPELSESTEENWEG 48, B-2930 BRASSCHAAT
(ANTWERPEN)

TEL.: 0032 3 646 92 25

FAX: 0032 3 646 45 33

E-MAIL: advocaat@peterdecock.be

INTERNET: www.peterdecock.be

Ein Ausblick auf das 2. Halbjahr 2021

Zwangsvollstreckungsrecht/ Mitarbeiterseminar

Neuerungen beim P-Konto

TERMIN 9. August 2021 von 14:00 bis 17:00 Uhr

ORT Hotel 25hours HafenCity, Überseeallee 5, 20457 Hamburg

PREIS € 180,00 bzw. € 90,00 für Mitglieder HAV/FORUM und deren nicht anwaltliche Mitarbeiter:innen

REFERENTIN Diplom-Rechtspflegerin Karin Scheungrab, Leipzig

Anwalt in eigener Sache

Honorarverhandlungen mit Mandanten

TERMIN 10. August 2021 von 14:00 bis 17:00 Uhr

ORT Online

PREIS € 180,00 bzw. € 90,00 für Mitglieder HAV/FORUM

REFERENT Thomas Schulte, geprüfter und ausgebildeter Trainer des BDVT, Hamburg



Strafrecht

§ 15 FAO

Straf- und Strafprozessrecht

TERMINE (2 Termine = 1 Seminar, keine Auswahltermine)
12. August 2021 von 14:00 bis 16:30 Uhr
13. August 2021 von 14:00 bis 16:30 Uhr
5 Zeitstunden Unterrichtsdauer

ORT Online

PREIS € 280,00 bzw. € 140,00 für Mitglieder HAV/FORUM

REFERENT Prof. Dr. Andreas Mosbacher,
Richter am Bundesgerichtshof, Karlsruhe



Verkehrsrecht

§ 15 FAO

Fahrzeugdaten im Verkehrsrecht – Beweispotential und Risiken

TERMIN (2 Termine = 1 Seminar, keine Auswahltermine)
16. August 2021 von 14:00 bis 16:30 Uhr
17. August 2021 von 14:00 bis 16:30 Uhr
5 Zeitstunden Unterrichtsdauer

ORT Online

PREIS € 280,00 bzw. € 140,00 für Mitglieder HAV/FORUM

REFERENTEN Rechtsanwältin Gesche Reiserst,
Berlin und Dr. Michael Weyde, Berlin



HAV-MITTAGSRUNDE

Online-Weiterbildung nach § 15 FAO

→ 16. September 2021

**Online-Seminar · Security und die Wichtigkeit des
Datenschutzes in Rechtsanwaltskanzleien**
mit Cyber-Security-Spezialist Stefan Leipold

ACHTUNG!

AUS DIESER MITTAGS-
RUNDE WIRD EINE
NACHMITTAGSRUNDE
VON 17:00 BIS
18:30 UHR!

Die HAV-Mittagsrunde findet derzeit als Online-Seminar statt. Sie ist als Weiterbildungsmaßnahme nach § 15 FAO anerkannt. Für Mitglieder des HAV ist die Veranstaltung kostenfrei.

WAS Online-Seminar

WANN 16. September 2021

WO Online

DAUER ca. 90 Minuten

KOSTENFREI für HAV-Mitglieder, für alle anderen € 20,00

ANMELDUNG Boysen + Mauke

Jennifer Mierke · j.mierke@schweitzer-online.de

+49 (40) 44 18 31 - 80

HAV-Faxanmeldung

Hiermit melde ich mich verbindlich für das Seminar/die Seminare an.

Hamburgischer Anwaltverein e.V. · Sievekingplatz 1 · 20355 Hamburg · Zimmer B 200 · GK: 0121

Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen.

Vorname Name	
Position	Mitgliedsnummer des örtlichen Anwaltvereins
Name der Kanzlei	Gerichtskasten
Adresse der Kanzlei	
Adresse der Kanzlei	
Telefon Kanzlei	
E-Mail	

<input type="checkbox"/> Ja, ich nehme an der HAV-Mitgliederversammlung teil.	13. September 2021
Seminartitel	am

Datum Ort
Unterschrift

[!] Mit Ihrer Unterschrift erkennen Sie die Teilnahmebedingungen des HAV zu den Seminaren an.
 Unsere Datenschutzerklärung und Hinweise zur Datenverarbeitung finden Sie unter www.hav.de/de/datenschutzerklaerung

Fax: 040 611635-20

Bücher

Gerichtskostengesetz, Gesetz über Gerichtskosten in Familiensachen, Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz

Das Werk bietet in der bewährten Tradition der gelben Kommentare eine überarbeitete Kommentierung des GKG, des FamGKG und des JVEG. Der Kommentar ermöglicht insbesondere durch seine Kompaktheit das schnelle Auffinden der gesuchten Norm, die er – unter Berücksichtigung der neuesten Rechtsprechung – präzise und detailliert darstellt. Der Kommentar ist nicht nur für die entsprechenden Stellen bei Gericht unentbehrlich, sondern auch für den Rechtsanwalt, der die Verfahrenskosten prognostizieren und überprüfen muss. Das GKG regelt die allgemeinen kostenrechtlichen Fragen. Das FamGKG mit seinem Kostenverzeichnis regelt die Kosten u. a. in Familiensachen, also z. B. bei Scheidung, Umgangsrecht, Versorgungsausgleich, Unterhalt und Zugewinnausgleich. Die Kommentierung des JVEG informiert Sachverständige, Dolmetscher, Übersetzer, ehrenamtliche Richter und Zeugen über die ihnen zustehenden Entschädigungen.

Neben neuester Rechtsprechung ist insbesondere das Kostenrechtsänderungsgesetz 2021, das am 1.1.2021 in Kraft getreten ist, intensiv eingearbeitet.

Das Werk wendet sich an Richter, Rechtsanwälte, Notare, Rechtspfleger, Bezirksrevisoren, Bürovorsteher, Familienrechtler, Sachverständige, Dolmetscher, Übersetzer, ehrenamtliche Richter und Zeugen.



C.H.Beck, E-Mail:
cagdas.niluefer@beck.de,
5. Auflage, 2021, XVI, 1064
Seiten, in Leinen, € 119,00,
ISBN 978-3-406-76824-8

schweitzer
Fachinformationen
Boysen + Mauke

Die Bücher erhalten Sie bei:
www.schweitzer-online.de

„Die Kunst der Verhandlungsführung“

Lukas Wyss gibt den Leserinnen und Lesern einen tiefen Einblick in die Kunst der erfolgreichen Verhandlungsführung. Das Werk stattet sie mit einer „Verhandlungslandkarte“ aus, um angepasst an unterschiedliche Situationen eine eigene Verhandlungsstrategie zu entwickeln, die Strategie des Gegenübers besser zu verstehen und die konkrete Verhandlungssituation rasch zu erfassen, situativ zu reagieren und kreative Lösungen zu erarbeiten. Der Autor verbindet alte strategische Prinzipien von Sun Tzu und Clausewitz mit modernem Projekt- und Konfliktmanagement, der Kommunikationslehre sowie der Erkenntnispsychologie. Dies führt zu einem bewährten, analysebasierten und flexiblen Verhandlungsstil, bei dem Verhandlungsstrategie und -taktik situationsbezogen gewählt und bei Bedarf angepasst werden können.

Die Leserschaft erhält eine reichhaltig ausgestattete „Werkzeugkiste“ inklusive Konfliktbeilegungsstrategien, um avisierte Verhandlungsziele im Rahmen der gewählten Verhandlungsstrategie taktisch umzusetzen.

Autor: Lukas Wyss



schweitzer
Fachinformationen

Boysen + Mauke

Verlag C.H.Beck, 2021, 380 Seiten, Hardcover,
€ 88,00, ISBN 978-3-406-76767-8,
Tel: 089-38189-386, E-Mail: uta.kiechle@beck.de

Die Bücher erhalten Sie bei:
www.schweitzer-online.de

Immobilien // **P+P JANI**



Büroräume zu vermieten

für Anwaltskanzlei
in Hamburg-Marmstorf

Das Selbach-Haus befindet sich in einer hervorragenden, ruhigen Lage in einem etablierten Ärzte- und Geschäftshaus. Das Gebäude wurde umfassend saniert und modernisiert.

Der Eigentümer wird die Mietfläche auf seine Kosten vollständig umbauen und Räumlichkeiten in einem modernen Bürostandard zur Verfügung stellen. Der Mieter kann in Abstimmung mit dem Eigentümer seine eigenen gestalterischen Vorstellungen frei verwirklichen. Zusätzliche Einbauten oder technische Einrichtungen, die über den normalen Bürostandard hinausgehen, zahlt der Mieter.

- Büro im 2. OG mit Dachterrasse
- ca. 344 m²
- Fahrstuhl
- 6 PKW-Parkplätze
- Keller

frei ab 1/2022
provisionsfrei



P. + P. Jani GmbH & Co. KG
Tel.: 0172 / 92 95 324
www.ppjani.eu



Deckenbrock / Henssler: „Rechtsdienstleistungsgesetz: RDG“

Das Rechtsdienstleistungsgesetz regelt die Zulässigkeit der berufsmäßigen Rechtsberatung. Seine wirtschaftliche Bedeutung ist nicht zu unterschätzen und entfaltet insbesondere im Rahmen der Beratung durch Versicherungsunternehmen oder zur betrieblichen Altersversorgung große Relevanz. Der Kommentar wertet alle Erkenntnisse der Rechtsprechung und Beratungspraxis im Rahmen des Rechtsdienstleistungsgesetzes umfassend aus und bereitet diese wissenschaftlich fundiert und praxisnah auf. Darüber hinaus werden auf gleichem Niveau die Rechtsdienstleistungsverordnung und das Einführungsgesetz zum RDG kommentiert.

Vollumfänglich berücksichtigt sind in der Neuauflage: das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte und zur Änderung der Finanzgerichtsordnung, das Gesetz zur Umsetzung der BerufsankennungsRL und zur

Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe sowie das Gesetz zur Umsetzung der RL (EU) 2016/680 im Strafverfahren sowie zur Anpassung datenschutzrechtlicher Bestimmungen an die VO (EU) 2016/679. Ebenso werden neue Phänomene wie „Law Clinics“ und „Legal Tech“ umfassend beleuchtet.

Herausgeber:

Prof. Dr. Martin Henssler und Dr. Christian Deckenbrock. Beide Herausgeber sind durch zahlreiche Veröffentlichungen im Bereich des Rechtsdienstleistungsrechts und des Berufsrechts bekannt. Die weiteren Autoren sind in ihrer täglichen Arbeit mit Fragen des Berufsrechts befasst.



Verlag C.H.Beck, 5. Auflage, 2021,
1080 Seiten, in Leinen, € 119,00,
ISBN 978-3-406-71532-7,
Tel: 089-38189-507,
E-Mail: agdas.niluefer@beck.de

schweitzer
Fachinformationen
Boysen + Mauke

Die Bücher erhalten Sie bei:
www.schweitzer-online.de



Berufs-Haftpflicht-Versicherung Der neue HAV-Rahmenvertrag

Der HAV bietet allen Mitgliedern exklusive Konditionen zur Absicherung Ihrer beruflichen Risiken. Die jüngste Neuauflage des Berufs-Haftpflicht-Rahmenvertrages bietet Anreiz zum Wechsel. Profitieren Sie von innovativen Inhalten und attraktiven Prämien.

Highlights

- › Umfassende Mitversicherung der Tätigkeit als Insolvenz-/Zwangsverwalter, Notarvertreter etc.
- › StaRUG | Einschluss Restrukturierungsbeauftragter & Sanierungsmoderator möglich
- › Absicherung von Schiedsgerichtsverfahren
- › Weltweiter Geltungsbereich (exklusive USA | Kanada)
- › Mitversicherung immaterieller Schäden u. v. m

Prämien-Vorteile

- › Niedrigere Grundbeiträge
- › Reduzierte Mitarbeiterzuschläge
- › Nebentätigkeits- und Laufzeitnachlässe

Ihr Ansprechpartner: Radoslaw Wilicki | r.wilicki@funk-gruppe.de

Mehr zu Funk: funk-gruppe.com/professional-risks



Software für Videokonferenzen und Büro-Organisation



Für Anwälte
KOSTENLOS

vOffice = Homeoffice leicht gemacht

- › **Videokonferenzen** mit Mitarbeitern, Mandanten und Geschäftspartnern – **spontan** mit nur einem Klick
- › **Live Status der Nutzer** und interaktives Organigramm
- › **Virtueller Warteraum** für eingeladene Besucher
- › **Datenschutz und Sicherheit** durch Ende-zu-Ende-Verschlüsselung
- › **Und das Beste:** Jetzt auch mit integrierter Bezahlungsmöglichkeit, z. B. bei Beratungen und Webinaren

Jetzt informieren:
030 43598 802
ra-micro.de/vOffice