Nova et Varia

Das Periodikum des Österreichischen Juristenverbandes

Ausgabe 02/2024

Herausforderungen im juristischen Arbeitsmarkt

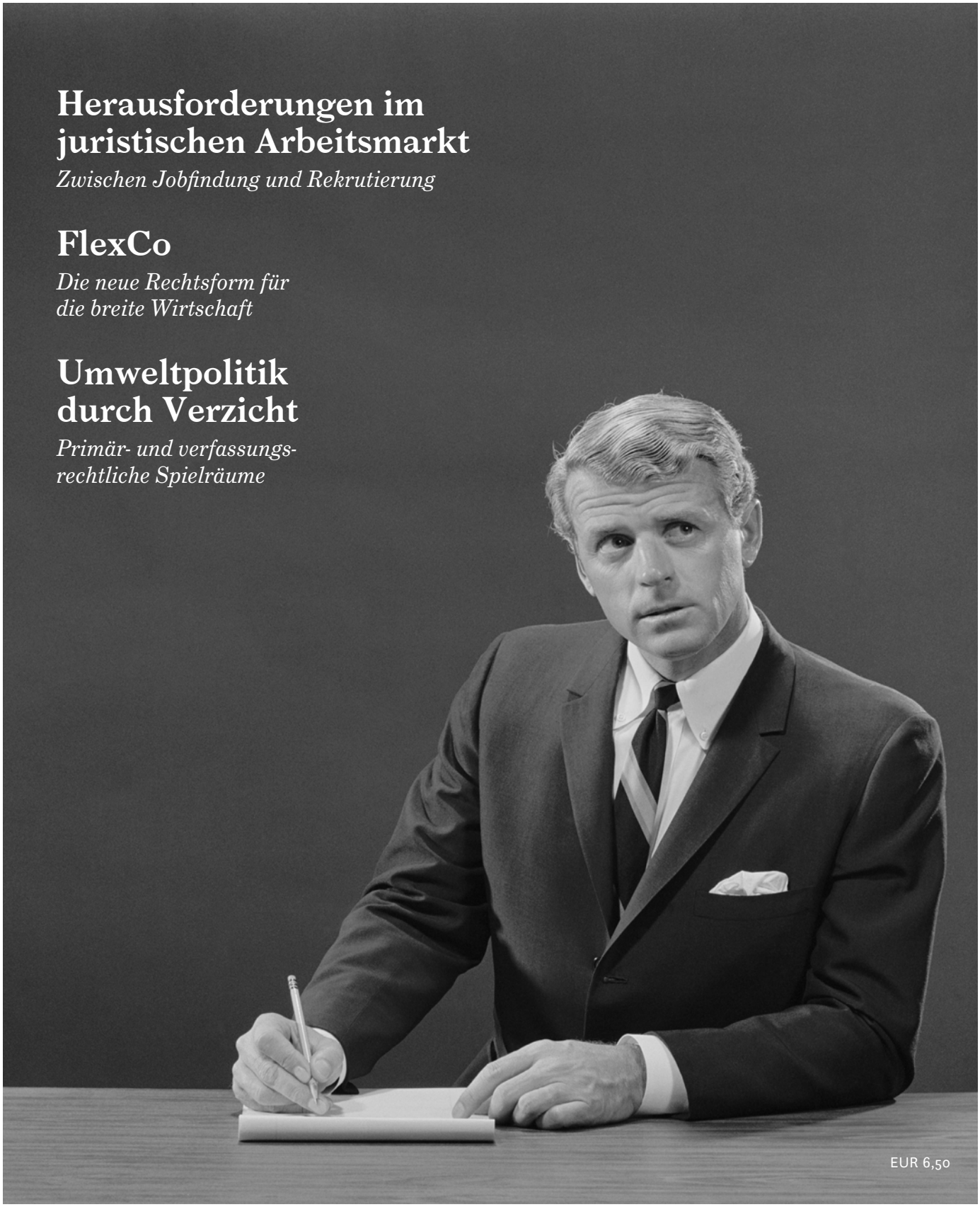
Zwischen Jobfindung und Rekrutierung

FlexCo

Die neue Rechtsform für die breite Wirtschaft

Umweltpolitik durch Verzicht

Primär- und verfassungsrechtliche Spielräume



EUR 6,50

#NEWWORK

Zurück in die Zukunft



Editorial

Rasch haben sich die ersten leicht zu bedienenden KI-Applikationen herumgesprochen. Nachdem OpenAI am 30.11.2022 ChatGPT kostenfrei für die Öffentlichkeit freigab, registrierten sich innerhalb von nur fünf Tagen weltweit eine Million Nutzer. Ebenso rasch wurden Revolutionen für – nicht nur einzelne Berufe sondern – ganze Branchen prognostiziert. Das Recht war eine davon. Insbesondere die rechtsberatenden Berufe galten zu den ersten potentiellen Opfern der neuen Technologie. Zwei Jahre später ist der große Umbruch immer noch ausgeblieben. Es lohnt eine Aktualisierung des Blicks auf die Zukunft der juristischen Berufe. Wird die künstliche Intelligenz wirklich vergleichbare Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben wie die Sesshaftwerdung in der Jungsteinzeit, die industrielle Revolution im 18. Jahrhundert und zuletzt die Computer- und Digitalisierung? Die Antwort bleibt ‚ja'. Juristische Arbeit basiert auf der Analyse (im weitesten Sinn) von Daten in Form von Text (Gesetze, Präzedenzfälle und Verträge). Sehr viel Text. Text, den KI-Anwendungen weitaus schneller, präziser und objektiver durchsuchen, analysieren und wiedergeben können als jeder Mensch. Gepaart mit dem Kostendruck, welchem insbesondere die Rechtsberatungsbranche ausgesetzt ist, ist juristische Arbeit geradezu dazu prädestiniert, von der KI-Revolution aufgemischt zu werden.

Doch noch leidet die KI an Kinderkrankheiten. Die meist zugrunde liegenden großen Sprachmodelle (Large Language Models, LLMs) sind immer noch sehr anfällig für sogenannte „Halluzinationen"; also für das Erzeugen von falschen Informationen. Bekanntestes Beispiel ist jener New Yorker Anwalt, der wegen der Verwendung von durch ChatGPT erfundener Rechtsprechung in einem Schriftsatz im März 2023 bestraft wurde. Ein im Mai 2024 veröffentlichtes Paper von Forschern der Stanford University und Yale University hat die Leistung führender KI-gestützter Rechtsrecherche-Tools (allesamt aus den USA) empirisch bewertet. Die Untersuchung ergab, dass die Halluzinationsrate bei den getesteten Programmen zwischen 17% und 33% lag. Ein Drittel falsch oder unvollständig. Ist das das Beste, was Heerscharen von hochintelligenten Fachleuten mit Milliarden von Dollar schaffen?

Es lohnt ein Blick auf das Funktionieren von Sprachmodellen: Sie werden mit Unmengen an Daten trainiert – zum Beispiel mit Gesetzestexten und Judikatur. Auf diese Trainingsdaten wendet das Programm seine so genannten Parameter an, quasi die „Regeln" wie die Trainingsdaten verwendet werden. Parameter geben unter Anderem die Leistungsfähigkeit eines KI-Modells an. Je höher die Anzahl der Parameter, desto besser die Leistungsfähigkeit. Theoretisch. (GPT-1 bestand noch aus vergleichsweise bescheidenen 117 Millionen Parametern. GPT-2 umfasste bereits 1,5 Milliarden Parameter. GPT-3 hatte 175 Milliarden Parameter.) Zu den Parametern gehören beispielsweise die Regeln der jeweiligen Sprache.

Die derzeit noch hohe Fehlerquote kann demnach grob auf zwei Quellen zurückgeführt werden: Die Qualität und der Umfang der Trainingsdaten und die Parameter aus welchen das KI-Modell besteht. Die erste der beiden Fehlerquellen kann durch mehr und korrektere Trainingsdaten ausgeschalten werden. Die zweite jedoch ist ungleich schwieriger zu eliminieren. So etwas wie „objektiv richtige" Parameter gibt es nicht. Hinzu kommt, dass die Komplexität und gewisse Eigenheiten der juristischen Sprache, gewisse ansonsten gültigen Parameter für juristische Arbeit schlichtweg ungeeignet machen – mögen sie für die Verarbeitung „normaler" Trainingsdaten auch durchaus taugen. Man denke nur an den eigentümlichen Gebrauch von Infinitiven und bedienen sich insbesondere Anwälte gerne einzigartiger Gliedsatzkonstruktionen.

Wenn sich auch der noch vor uns liegende Weg also als länger herausstellt, als zunächst gedacht: Die

Veränderungen, die am Ende dieses Weges stehen, sind unvermeidlich. Sie treten nur etwas später ein, als ursprünglich prognostiziert. Doch wie werden sich diese manifestieren? Zunächst einmal ist unvermeidlich, das Potential von neuen Anwendungen zu nutzen. Schon sehr bald wird beispielsweise kein Mandant mehr bereit sein, für eine Due Diligence dutzende oder gar hunderte Stunden von Arbeitszeit zu bezahlen. Ebenso wenig wie für eine Rechtsrecherche. Die Verwendung von KI-Anwendungen durch Juristen wird also früher oder später (von Nicht-Juristen) eingefordert werden. Die erste Anforderung an den Juristen der Zukunft ist also das Beherrschen von KI-Tools. ChatGPT, Gemini und Co effektiv zu nutzen mag aber gelernt sein. Oftmals machen einige wenige Umformulierungen im Prompt den Unterschied zwischen einem unbrauchbaren No-Na-Ned – Ergebnis und einer nützlichen Lösung für ein Problem. Statt möglichst viele Paragrafen zu kennen, müssen wir in Zukunft also gut Prompts formulieren können.

Eine zweite Anforderung an den Juristen der Zukunft ist es, die von KI-Anwendungen generierten Ergebnisse überprüfen zu können. Nicht die juristische Arbeit selbst (das Ermitteln einer Rechtsgrundlage für einen Anspruch; das Aufsetzen einer Vereinbarung in Umsetzung von gewissen Wünschen, et cetera), wird für den Juristen der Zukunft im Vordergrund stehen. Das kann die KI besser. Stattdessen muss der Jurist 2.0 imstande sein, Halluzinationen und andere Fehler zu erkennen. Dies erfordert jedoch ein tiefes Verständnis für die Funktionsweise dieser Technologie … und ihrer Schwachstellen. Die bloße Fähigkeit zur „manuellen" Überprüfung reicht nicht aus; Dies würde die Verwendung der KI in vielen Fällen konterkarieren. Alleine schon deswegen, weil so keine Zeitersparnis generiert würde. Der Jurist der Zukunft muss vielmehr in der Lage sein, die Ergebnisse der KI heuristisch, kritisch zu bewerten. Bestes Beispiel: Aus einer Vielzahl von Artikeln zu einem bestimmten Thema (Trainingsdaten) welche allesamt Rechtsansicht „A" vertreten, kann eine KI-Anwendung die Schlussfolgerung ziehen (Parameter anwenden), A sei richtig. Wenn aber das oberste Gericht (in Zivilsachen der OGH) in ständiger Rechtsprechung „B" judiziert, ist dieser Schluss praktisch falsch. Das muss ein Jurist – in Zukunft noch mehr als jetzt – wissen.

Ferner müssen Juristen bei der Verwendung von KI transparent agieren. Die rechtsuchende Bevölkerung darf nicht nur pauschal über den Einsatz von KI (und die Existenz von damit verbundenen Risiken) informiert werden. Sie muss auch über ihr Wesen und die Limitationen dieser Technologie informiert werden. Anzudenken sind auch zusätzliche Rechtsbehelfe für den Fall, dass KI zur Anwendung gelangt.

All dies wird teilweise spezifische Regelungen oder zumindest einschlägige Literatur und Judikatur erfordern. Ist es eine entschuldbare Fehlleistung im Sinne des DNHG, wenn sich ein verwendetes Arbeitsergebnis einer KI-Anwendung als objektiv falsch entpuppt? Bildet ein falscher Output einer KI-Anwendung einen Wiedereinsetzungsgrund im Sinne des AVG oder der ZPO? Verletzt eine bloß KI-generierte Antwort an einen Rechtsanwaltskollegen disziplinarrechtlich die Antwortpflicht?

Der Juristenverband ist nicht nur Interessenvertretung, Organisator zahlreicher Veranstaltungen und Herausgeber der vorliegenden Zeitschrift. Er versteht sich auch als wichtige Plattform wenn neue Technologien einen Diskurs über die juristischen Berufe erforderlich machen. Genau dies ist derzeit der Fall. Daher laden wir Sie herzlich ein, sich aktiv an dieser Diskussion zu beteiligen. Schreiben Sie uns. Besuchen Sie unsere Veranstaltungen. Arbeiten Sie gemeinsam mit uns an der Zukunft der Juristerei!

Ich wünsche Ihnen inspirierende Einblicke beim Lesen der vorliegenden Nova et Varia und freue mich auf einen konstruktiven Austausch. Bleiben Sie dem Juristenverband gewogen!

DR. ALEXANDER T. SCHEUWIMMER, MBA,
Rechtsanwalt & Präsident des Juristenverbandes

Inhalt

New Work und Interne Kommunikation	PETER KUBESCH	36
Herausforderungen im juristischen Arbeitsmarkt: Zwischen Jobfindung und Mitarbeiter:innengewinnung	ELISA WINKLER	39
Die Möglichkeiten der Onlinemediation im Konfliktmanagement	ULRICH WANDERER	42
Die Flexible Kapitalgesellschaft – die neue Rechtsform für die breite Wirtschaft	KEYVAN RASTEGAR	46
Umweltpolitik durch Verzicht – Primär- und verfassungsrechtliche Spielräume für Suffizienzmaßnahmen	CHRISTOPH MÜLLER	52
Klasse statt Masse: Tipps für professionelles Kanzleibranding	MARKUS BELINA	56
Buchrezension: Kreativität bei Verhandlungen	HELGO EBERWEIN	58
Buchrezension: Sozialrecht Basics	HELGO EBERWEIN	59
Interview mit Margit Wachberger	REDAKTION	60
Nachruf: Ilse Huber	EDUARD STRAUSS	62
Veranstaltungsbericht	REDAKTION	63
Juristenball 2025	REINHARD HOHENEGGER	64
Impressum		63

Folgen Sie uns:
facebook.com/Juristenverband
instagram.com/juristenverband_juristenball
linkedin.com/company/juristenverband/

MAG. PETER KUBESCH, CMC/CDC, *Eigentümer von KUBESCH Consulting by boosting potentials*

New Work und Interne Kommunikation

New Work, ein Begriff, der im Arbeitskontext immer öfter auftaucht. New Work - ein weiteres Buzz Word? Oder eine neue Art des miteinander Arbeitens, um dem Team mehr Wertschätzung zu zeigen, Arbeitsabläufe neu zu denken, Zusammenarbeit zu optimieren, sich den Herausforderungen des Fachkräftemangels zu stellen – und weitere Änderungen im neuen Arbeiten? New Work vereint verschiedene Ansätze und Methoden, die das Team unterstützen sollen, die Arbeitswelt moderner und mitarbeiterfokussierter auszurichten. Die Grundlage dieses Konzepts besteht also darin, das Verhältnis zwischen Arbeit und Arbeitnehmenden zu harmonisieren, Sinnstiftung in der Arbeit zu finden und Selbstverwirklichung zu ermöglichen. Wobei, meines Erachtens, gewisse Ausprägungen durchaus kritisch zu betrachten sind.

Hierarchien sollen reduziert, Flexibilität, Eigenverantwortung und produktives Zusammenarbeiten gestärkt werden. Die Bedürfnisse von Mitarbeitenden werden noch intensiver berücksichtigt, die Work-Life-Balance (bei manchen bereits ein Reizwort) ebenso. Mit diesem Beitrag darf ich mich auf einen wesentlichen Teil, auch und ganz besonders im Umfeld New Work, beziehen: Der Internen Kommunikation. Mit diesem spannenden Thema beschäftige ich mich seit über neun Jahren, berate Unternehmen dazu. Sei es organisatorisch, strategisch oder zu technischen Lösungen. Ein wesentlicher Teil in der Internen Kommunikation, sobald technische Tools eingesetzt werden, ist die Datensicherheit. Genau zu dieser, der Datensicherheit, hat der Gesetzgeber zahlreiche Regelwerke (DSGVO etc.) erstellt. Vollkommen zurecht.

Was versteht man unter Interner Kommunikation?

Die Interne Kommunikation, abgekürzt IK, ist, wie schon die Bezeichnung verrät, ein Teil der gesamten Unternehmenskommunikation. Dieser Teil gewinnt stetig an Bedeutung. Als ich vor über neun Jahren mit Unternehmen in Kontakt trat, kamen oft die Antworten: „Wir haben ohnedies einen Pressesprecher“, „das Marketing kümmert sich darum“, „da gibt es ohnedies eine Mitarbeiterzeitung, die erscheint sogar viermal jährlich“. Kontaktiere ich heute Unternehmen/Organisationen, ist der Begriff IK bekannt, viele verfügen bereits über eine eigene IK-Abteilung oder zumindest über klar zugeordnete Verantwortliche.

Die Ausgestaltung der IK zeigt sich sehr unterschiedlich betreffend Medien und Kommunikationswege. Das vereinende Ziel ist in jedem Fall: Die Kommunikation soll zwischen dem gesamten Team des Unternehmens oder der Organisation verbessert werden. Vermittelt werden lokale Informationen aus der Abteilung, dem Bereich, dem Standort, dem Land oder Kontinent – je nachdem, welche Organisationsform das Unternehmen aufweist - einfach oder komplex. Unterschieden wird zwischen Top Down und Bottom Up Informationen, also ausgehend von der Geschäftsführung über die Bereichs- und Abteilungsleiter bis hin zur 1:1-Kommunikation zwischen Mitarbeitenden. Eine optimale IK kann, bin ich überzeugt, eine wesentliche Unterstützung für das Erreichen der Unternehmensziele sein, sie kann interne Prozesse effizienter und transparenter gestalten. Eine der Kernziele ist es, den schnellen Austausch zwischen den Mitarbeitende, den Teams zu garantieren und das Team noch stärker zu motivieren.

Normen, Werte, Unternehmenskultur, Nachhaltigkeitsziele und das Firmenleitbild werden auf einfache Weise kontinuierlich kommuniziert und die IK kann somit unterstützen, die Mitarbeitenden stärker an das Unternehmen oder die Organisation zu binden. Vielfältigst kann die IK ausgeprägt sein. Auch in technischer Hinsicht gibt es mannigfache Möglichkeiten: Von einfachen Newskanälen bis hin zum komplexen Front Door Intranet, von der Kommunikation mit dem existierenden Team über die demnächst in das Unternehmen einsteigenden Mitarbeitenden oder der Integration der PensionistInnen.

Ein wesentlicher Beitrag kann dem unternehmerischen Wandel, zur Unterstützung eines Change-Prozesses dienen, geht es in hierzu doch ganz besonders um eine klare, zügige, ehrliche Kommunikation, beispielsweise eine wirkungsmächtige Digitalisierungsstrategie.

Oder sei es die Kommunikation zu unternehmensweiten, regionalen oder globale Krisen, firmenintern- oder extern. In der aktuellen Situation scheint mir ein eigener

Krisenkanal besonders hilfreich und wichtig. Wie in jeder Strategie gilt auch für die IK: Messbare Ziele festlegen, kontinuierlich an der Erreichung dieser Ziele arbeiten und selbstkritisch den bisher eingeschlagenen Weg prüfen, gegebenenfalls adaptieren.

Die Gruppen in der Internen Kommunikation

Grundsätzlich sind naturgemäß alle Mitarbeitenden die Zielgruppe der IK, sind diese doch mit eigenen Mitarbeiterapps oder Front Door Intranets so einfach wie nie zuvor unmittelbar und punktgenau zu erreichen. IK kann top-down gestaltet sein, indem die Geschäftsführung dem Team Informationen übermittelt oder mit ihm kommuniziert. In der bottom-up Kommunikation kommuniziert das Team untereinander bzw. gibt Feedback an die Geschäftsführung. Vor allem die sogenannten Blue Collar Worker in der Produktion oder im Außeneisatz haben nun eine großartige Möglichkeit, endlich gleichberechtigte Mitreisende im Kommunikationsboot zu sein.

Dieses Kommunikationsboot, möglichst optimal und transparent aufgebaut, klar strukturiert, kann die Motivation des Teams in jedem Fall bedeutend steigern und die Bindung an das Unternehmen oder die Organisation merkbar erhöhen.

Aus meiner Erfahrung besteht anfangs durchaus berechtigte Skepsis gegenüber diesem neuen Kommunikationskanal, sofern es sich um Mitarbeiterapps/ Front Door Intranet handelt. Umso mehr, wenn die Mitarbeitenden die Mitarbeiterapp auf ihr Privathandy installieren. Doch mit der wertschätzenden Einbindung eines Betriebsrates, der Erstellung klarer Compliance-Regeln, wann welche Informationen übermittelt werden und der Möglichkeit, die App jederzeit wieder vom Privathandy zu löschen, sinkt die Skepsis rapide. Die vielen Vorteile, die beispielsweise eine Mitarbeiterapp dem Team-Mitglied bietet, sind absolut überzeugend für die Verwendung ebendieses.

Datensicherheit

Führt ein Unternehmen ein Kommunikationstool zur IK ein oder entwickelt ein bestehendes Tool hin zur optimierten IK weiter, kommt sehr schnell das so bedeutende Thema Datenschutz zur Sprache. Was passiert mit den im IK-Tool vorhandenen Daten, den Kommentaren, Fotos, Dokumenten etc. Sind diese sicher? Was passiert mit den persönlichen Kommentaren und den personenbezogenen Daten, sobald eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt? Daher soll, besser muss dem Thema Datenschutz höchste Priorität eingeräumt werden.

Andererseits ist klar zu betonen, dass externe Dienstleister eines IK-Tools eine technische Landschaft bereitstellen, in der personenbezogene Daten im Auftrag und in der Verantwortung des Kunden verarbeitet werden. Informationen, also Content und personenbezogene Daten, für deren Verwendung sich Kunden entscheiden, verarbeitet der Tool-Bereitsteller immer nur gemäß eindeutiger, rechtlich klar geregelter schriftlicher Anweisungen zwischen dem Kunden und dem Dienstleister, auf Basis bestehender vertraglicher Vereinbarungen, wie z.B. einem Auftragsverarbeitungsvertrag (AVV).

Es ist unabdingbar, dass naturgemäß alle gesetzlichen Vorgaben lückenlos eingehalten werden, es eine klare Datensicherheitsstruktur gibt und dass sich alle Mitarbeitenden, die ein IK-Tool benutzen, sicher fühlen können betreffend Privatsphäre und Datensicherheit - über den gesamten Lebenszyklus – und wohl noch weiter, falls diverse Daten aus dem verwendeten IK-Tool auch nach dem „Abschalten" des jeweiligen Tools gespeichert werden/wurden. Dem Verwender eines diesbezüglichen Tools sollte, denke ich, auch die Möglichkeit gegeben werden, selbst Einstellungen vorzunehmen, um dessen eigene Sicherheits- und Datenschutzanforderungen zu definieren und zu fixieren. Im Groben möchte ich auf einige relevante Vorgaben und Standards eingehen, die ein seriöses IK-Tool als Mindeststandard zu erfüllen hat.

ISO 27001 als quasi internationaler Standard für ein Informations¬sicherheits¬management: Diese ISO-Zertifizierung hat vom Tool-Anbieter jährlich durch einen fortlaufenden Auditierungsprozess bestätigt zu werden, Risikobewertungen sind regelmäßig durchzuführen und Maßnahmen daraus abzuleiten.

SOC 2 Type 2 sollte betreffend Konformität auditiert werden, um die Verpflichtungen betreffend Verfügbarkeit, Integrität, Sicherheit, Vertraulichkeit und Datenschutz zu unterstreichen.

Das Data Security Team des Tool-Anbieters prüft und implementiert sorgfältig robuste Sicherheitskontrollen, um dessen Produkt vor möglichen Bedrohungen zu schützen – in enger Zusammenarbeit mit der Rechts- und Compliance-Abteilung sowie dem Datenschutzbeauftragten. Sowohl auf Seiten des Tool-Anbieters als auch auf Seiten des Kunden kann ich dringend empfehlen, dass jährliche Trainings zu Datenschutz/Datensicherheit/Informationssicherheit in verschiedene Schwierigkeitsgraden, je nach IT-Kenntnis, stattfinden. Hierzu gibt es exzellente Anbieter, die sich ausschließlich auf entsprechende Trainings fokussiert haben. Aus meiner Erfahrung kann ich feststellen: in Österreich ist in diesem Bereich noch viel Luft nach oben!



Selbstredend sind fixierte Sicherheitsrichtlinien u.a. zu Datenschutz, Vertraulichkeit und die Meldung von Sicherheitsvorfällen individuell zu regeln, ebenso Vertraulichkeitsvereinbarungen. Sicherheitsvorfälle in relevanten Systemen, wie z.B. einer Mitarbeiterapp, sind verpflichtend zu melden. Deutlich zu wenig vorbereitet sind Notfallkonzepte, die eine schnellstmögliches, standardisiertes Reagieren auf Sicherheits- oder Verfügbarkeitsvorfälle ermöglichen. Auch hierzu gibt es exzellente Leitlinien. Ganz wesentlich erscheint mir auch, dass bei Verwendung eines IK-Tools alle IT-Dienstleister in ein Gesamtkonzept einbezogen werden, denn selbst das kleinste Add-On-Tool kann Einfluss auf die Sicherheit des IK-Tools haben.

Spannend wird es, wenn ein Worst Case Fall eintritt, seien es Naturkatastrophen, nationale oder globale Hackerangriffe oder andere weitreichende Katastrophenvorfälle. Um in diesem Fall Daten zu sichern oder wiederherzustellen, sollten entsprechende hochqualitative Dienstleister einbezogen werden, die man schon vorab selektierte. Regelmäßige Back-Ups, idealerweise in zweifacher, unabhängiger Ausführung. Ein Notfallwiederherstellungskonzept des Tool-Anbieters, aber auch intern beim Kunden, koordiniert die Vorgangsweise im Worst Case. Auch hier bestehen im größten Teil der Unternehmen kaum eine klare Strategie, geschweige denn regelmäßige Übungen.

Weitere „Zauberworte“ für ein möglichst optimales Setting: redundante, Layer-4 Firewalls, Kommunikation über öffentliche Netze nur mit sicherer HTTPS-Transportverschlüsselung. Zugriff auf Datenbankserver sind nur intern zugänglich, Datenverkehr zu den IK-Tool-Applikationsservern werden nur mittels Proxies und Gateways geroutet. ISO 27001, ISO 27017 und ISO 27018 Zertifizierung sind die notwendigen Ziele, die umzusetzen sind. Dem Kunden sollte ein SIEM-System (Security Incident Event Management) geliefert werden, um alle verfügbaren Protokolle des IK-Systems sammeln und analysieren zu können.

Der Zugriff auf das Produktionsnetz ist klar geregelt auf ein definiertes Team und für den technischen Betrieb beschränkt – mit dem OK der Überwachung und Kontrolle aller Zugriffe. Jeglicher Zugriff des Teams zu den Produktivsystemen ist durch schlüsselbasierte Authentifizierung zu sichern.

Um den technischen Teil zu beenden, denn dazu könnte noch viel Input geliefert werden, empfehle ich z.B. externe Penetrationstester mit der Durchführung unabhängiger Penetrationstests, die mindestens einmal jährlich durchgeführt werden, einzubeziehen, um Schwachstellen herzauszufinden und diese in weiterer Folge zu beheben. Externe, ethische Hacker, könnten ebenso involviert werden und deren Entdeckungen können über CVSS-Ratings kommuniziert werden.

Auf „Privacy by Design“ und Schrems II, Data Breach Response, Datenlöschung und Aufbewahrungsdauer von IT-Tool-Kundendaten (klar zu regeln im AVV) ist ebenfalls Bedacht zu nehmen, würde aber wohl den Rahmen dieses Beitrags sprengen.

New Work als neues Modell der Zusammenarbeit, eine optimale bzw. optimierte Interne Kommunikation mit entsprechenden Tools sowie eine Sicherstellung einer lückenlosen Datensicherheit sind für Mitarbeitende ein reizvolles Thema – und liegt absolut am Puls der Zeit.



Mag. Peter Kubesch, CMC/CDC *ist Eigentümer von KUBESCH Consulting by boosting potentials. Als Consultant berät er Unternehmen zu mitarbeiterfokussierten Themen wie Interne Kommunikation, Whistleblowing, Cyber Security und HR-Tools. Ebenso ist er Wirtschaftsmediator und Schlichter.*

JURISTENBALL am 1. März 2025

Juristenball 2025: VERY STRAUSS!

Einlass 20.00 Uhr
Ballbeginn 21.30 Uhr
Ende 05.00 Uhr

Auch in diesem Jahr lädt der Juristenverband zum traditionsreichsten aller Wiener Bälle in die Hofburg. Schon seit Jahren bewährt es sich, ein Motto für den Abend auszugeben und so die Gäste schon beim Eintreffen in der Hofburg auf den Abend mit Musik und Dekoration einzustimmen. Waren es bisher die „Goldenen Zwanziger" oder im letzten Jahr „Vienna meets Tokyo", so ist es 2025 der Jahresregent Johann Strauss Sohn!

Neben all den traditionellen Angeboten wie dem Walzerorchester und der Bigband im Festsaal, gibt es wie immer auch in den Nebensälen hervorragende, hochkarätige Musiker:innen, die mit ihren Auftritten jeden Musikgeschmack erfüllen. In diesem Jahr haben wir aufgrund des großen Andrangs auch den Metternichsaal nach langer Zeit wieder für Sie geöffnet. Die beliebte Latino Band „Carla Natascha" wird Sie mit lateinamerikanischen Rhythmen auf das Tanzparkett locken. Leider steht das Dachfoyer, wo die Band schon in früheren Jahren gespielt hat, nicht mehr zur Verfügung, aber wir verwandeln den Metternichsaal in eine Latino Location! Die Tischplätze kosten dort 60 Euro pro Person.

Wir freuen uns über Anmeldungen zum ERÖFFNUNGSKOMITEE. Die Jungdamen- und Jungherren erwartet ein eigens für den Ball von CIRO designtes Krönchen, das sie auch behalten dürfen. Zudem gibt es erstmals für die Jungdamen- und Jungherrenkomitee ein „Goodie Bag" mit kleinen Köstlichkeiten! Anmeldungen sind bereits über die Website der Tanzschule Elmayer **https://elmayer.at/ballkalender/ juristenball/** möglich.

Das PRE BALL GALABUFFET findet in den Maria Theresien Appartements und in der Trabantenstube statt. Wir haben uns in diesem Jahr erstmals entschlossen, ein Buffet anzubieten, wo alle Gäste nach ihrem Geschmack aus den eigens für den Ball zusammengestellten Speisen je nach Geschmack wählen können. Bitte um Ihre Anmeldung bis zum 21. Februar 2025. Infos dazu auf unserer Website: **https://juristenverband.at/juristenball/pre-ball-galabuffet/**

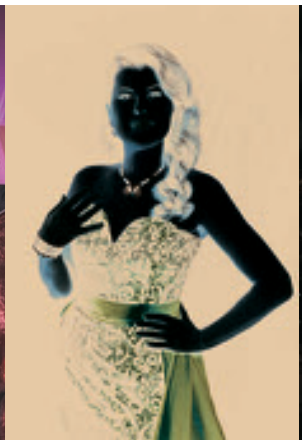
Und das Wichtigste: Unser **TICKETING SYSTEM** für den Kauf von Eintrittskarten und Sitzplätzen ist seit Mitte Oktober bereits online! Um Ihren Tischwünschen entsprechen zu können, bitten wir aufgrund der hohen Nachfrage (2024 auch ausverkauft) um ehestmögliche Buchung Ihrer Sitzplätze.

Wir freuen uns auf eine rauschende Ballnacht mit Ihnen!

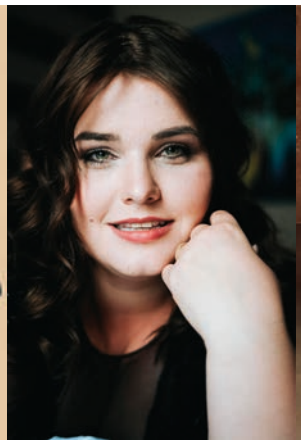
MAG REINHARD HOHENEGGER, Ballorganisator
PROF. MARIKA LICHTER, Künstlerische Leitung



Janoska Ensemble
©Daniela Matejschek



Zoryana Kushpler
©Luiza Lamtiuga



Friederike Meinke
©Dirk Weber



Silvia Schneider
©Marcel Gonzalez-Ortiz

JURISTENBALL 2025

DER TRADITIONSBALL DER JURISTINNEN UND JURISTEN

LEBENSLUST UND LEICHTIGKEIT

01. MÄRZ

HOFBURG VIENNA

VERY STRAUSS!



UNTER DEM MOTTO "VERY STRAUSS!" ERWARTET SIE EINE GLANZVOLLE BALLNACHT IM IMPERIALEN AMBIENTE. EXQUISITE KÜNSTLERISCHE HIGHLIGHTS UND DAS HOCHKARÄTIGE PUBLIKUM MACHEN DEN JURISTENBALL ZU EINEM UNVERGESSLICHEN ERLEBNIS!

200 JAHRE
JOHANN STRAUSS II

INFOS & TICKETVERKAUF
office@juristenball.at
www.juristenball.at

© MATTHÄUS JISZDA © PHOTO OLIVER JISZDA



Ausgabe 02/2024

Nova et Varia

www.juristenverband.at
facebook.com/Juristenverband
instagram.com/juristenverband_juristenball