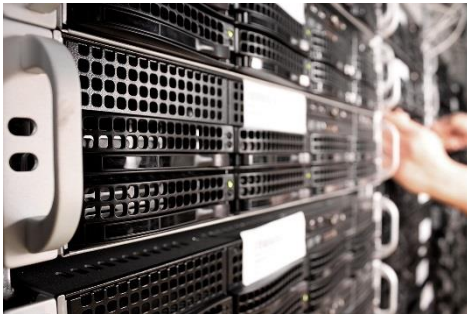


## LEGALTECH: NUTZEN ODER ERSATZ FÜR UNTERNEHMENSJURISTEN?

von Dr. Matthias Leonardy, INTERIM.legal\*

*FinTech, InsurTech – und seit einiger Zeit auch LegalTech: Anbieter digitaler Lösungen zielen auf etablierte Branchen. Aber welchen Benefit bietet LegalTech für Unternehmen; und welche für diejenigen, die dort für die rechtlichen Angelegenheiten verantwortlich sind? Lassen sich durch LegalTech Kosten senken, womöglich auch Personalkosten für teuer bezahlte Juristen? Das ist insbesondere für junge Unternehmen im Aufbau eine wichtige Weichenstellung. Eine Analyse.*



LegalTech ist nichts grundsätzlich Neues. Software-basierte Anwendungen für den Rechts-Bereich gibt es spätestens, seit die Bundesregierung 1973 den Auftrag erteilte, mit [Juris](#) ein Rechtsinformationssystem als Computer-Datenbank zu errichten, der schließlich 1984 als erfüllt galt. Ebenfalls seit Jahrzehnten besteht eine Vielzahl von Kanzleimanagement-Systemen etablierter Anbieter. Doch erst mit Einsetzen der „Digitalisierung der Wirtschaft“ ist eine Produktivität bei digitalen Lösungen für die Juristen-Arbeit entstanden, deren Output nur noch schwer zu überblicken scheint.

Wer für den Bereich „Recht“ im Unternehmen verantwortlich ist, muss sich hier auskennen. Auch aus Kostengründen, denn Einsparungspotentiale müssen genutzt werden.

Die Unterscheidung zwischen cloudbasierten Lösungen (Bsp.: [Rainmaker](#), [Kleos](#) oder [Hotdocs](#)) und solchen, die lokal gespeichert sind, mag technisch erscheinen, ist aber bei den Fragen nach mobiler Anwendung und Datensicherheit durchaus relevant. Wichtiger ist allerdings die Unterscheidung nach **Zweck und Einsatzgebiet** der verschiedenen Tools (wobei die Auswahl der hier aufgeführten Produkte / Dienste beispielhaft ist und weder Anspruch auf Vollständigkeit erhebt noch Empfehlungen enthält):

## LEGAL TALENT MANAGEMENT

Es sollte zwar niemanden überraschen, das Personalwesen als Teil der Arbeit der Rechtsabteilung anzusehen. Denn die Binsenweisheit, dass nur gute Leute, gut geführt, gute Arbeit leisten, gilt eben auch dort. Die besten Leute für das eigene Unternehmen zu finden, ist erste Voraussetzung dafür. Im **Legal Recruiting** von „Tech“-Lösungen zu sprechen, erscheint dennoch befremdlich. Denn ist nicht das Finden der „richtigen“ Person für einen Job eine höchst menschliche Kunst? Richtig. Das hält aber niemanden davon ab, auch speziell für die Besetzung juristischer Positionen für seine Plattform mit dem Satz zu werben, „Wir finden für Sie Stellen, die exakt zu Ihrem Profil passen. Voll automatisch und anonym“ ([Legalhead](#)).



Derartige Plattformen sind so gut, wie sich „Suche“ und „Biete“ automatisiert – spricht: keyword-basiert – miteinander matchen lassen. Damit gehen zwar solche Anbieter einen Schritt weiter als klassische Jobportale, die nur die Angebots-Seite zeigen (meist verbunden mit der Option „hier bewerben“), und für die Personalauswahl auch bei Legal ist damit ein Anfang zu leisten, wo Stellenausschreibung und Jobsuche zueinander finden sollen. Der große Rest der Personalauswahl bleibt aber menschliche Arbeit. Und dafür braucht es Knowhow, das sich der Standardisierung entzieht und sich daher nicht in (Legal)Tech hineinprogrammieren lässt.

---

\*Der Autor, Dr. Matthias Leonardy, Rechtsanwalt in Berlin und Inhaber von INTERIM.legal® ([www.interim.legal](http://www.interim.legal)), ist spezialisiert auf Legal Interim Management und Organisationsentwicklung für den Unternehmensbereich Recht

Ebenso anspruchsvoll geht es beim **Performance Management** in der Rechtsabteilung zu: Führungskräfte stehen vor der schwierigen Aufgabe, Mitarbeiter-Leistung in der Rechtsabteilung mithilfe von Key Performance Indicators (KPIs) abstrakt zu definieren und konkret zu messen. Andere Unternehmensbereiche, deren Erfolg oder Misserfolg sich unmittelbar in Zahlen ausdrückt, haben es da leichter; der Arbeit der Juristen lassen sich dagegen nur selten zählbare Werte zuordnen. Daran ändern auch Tech-Tools nichts.

Was als Performance Management Software angeboten wird, bietet im Wesentlichen Checklisten für die Erstellung standardisierter, eigener Employee Reviews und deren Verwaltung als Dokumente. Für die inhaltliche Ausgestaltung und Durchführung der Reviews als Bestandteil des Performance Management in der Rechtsabteilung hat das weniger Wert als die manchmal mitgelieferten allgemeinen Ratschläge zur Personalführung. Die gibt es allerdings auch anderswo. Die Kunst der fairen Leistungsbewertung – und der Mitarbeiterführung im weiteren Sinne – zu beherrschen, bleibt auch in der Rechtsabteilung Aufgabe und alleinige Verantwortung der Führungskräfte und damit Teil ihrer persönlichen Arbeit.

## LEGAL ADMINISTRATION

Das Handling von Terminen und Fristen in Kalendern, Überwachung des Legal Budget und Kostenkontrolle: Kein Zweifel, dass es für das Funktionieren auch der Rechtsabteilung hilfreich ist und sich entlastend auswirkt, die Verwaltung solcher wichtigen kalendarischen oder numerischen Daten aus der Hand geben zu können. Der Benefit ist evident: Ein großer Teil dessen, was ehemals mehrere als Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte bzw. als Fachangestellte für Bürokommunikation ausgebildete Assistent(inn)en hierfür erledigt haben, macht heute mithilfe von LegalTech-Tools eine einzige Kraft – oder aber die Jurist(inn)en erledigen es gleich selbst. (Ob letzteres dagegen immer auch der kosteneffizienteste Umgang mit deren bezahlter Konzentration und Arbeitszeit ist, sollte stets geprüft werden.) LegalTech ist hier also auf seinem Hometurf und wenig überraschend tummelt sich auf diesem Gebiet traditionell das Gros der Anbieter für „Kanzlei-Software“. Einen Angebots-Überblick bietet etwa die [Arbeitsgemeinschaft Kanzleimanagement im DAV](#). Bezeichnenderweise wird dabei allerdings die Unternehmens-Rechtsabteilung terminologisch übergangen.

## LEGAL (RE)SEARCH

Innerhalb des **Wissensmanagements** nimmt die Recherche für Jurist(inn)en (**Legal Research**) einerseits dann großen Raum ein, wenn neuartige Rechtsfragen zu beantworten sind. Das ist gerade bei innovativen und expansiven Unternehmen der Fall. Wer z.B. (wie der Autor) die Frühphase des e-Commerce in Deutschland



juristisch mitgestaltet hat, weiß, wie aufwändig in Ermangelung von gesetzlichen Spezialregelungen die Suche nach juristischen Argumenten und autoritativen Belegen bei der Heranziehung rechtlicher Vergleichsmaßstäbe ausfallen kann.

Aber auch ansonsten ist neben der Auffindung einschlägiger Rechtsnormen die klassische Ermittlung des Standes von Rechtsprechung und Diskussion in der Fachliteratur ein Kerngebiet jeder juristischen Klärung. Von der Urmutter der Rechtsdatenbanken in Deutschland, *Juris*, war dazu bereits die

Rede. Auch andere Anbieter für die Recherche wie [beck-online](#) sind längst etabliert und ihre Nutzung auch durch Syndici ist weit verbreitet. Etliche LegalTech-Tools binden den Zugang zu diesen Datenbanken denn auch ein, um nicht das Rad erneut erfinden zu müssen.

## JURISTISCHE TEXT-ERSTELLUNG

Im Trend liegen Tools zur Text-Erstellung für den juristischen Gebrauch: Sieht man, da sie keine spezifische *LegalTech* darstellt, von Spracherkennungssoftware ab, fällt die Zunahme bei Angeboten für **Vertragsklausel-Manager** bzw. „**Vertrags-Generatoren**“ ins Auge. Als digitale Weiterentwicklung des klassischen Vertragshandbuchs, das es nach wie vor gibt (seit geraumer Zeit mit digital verfügbaren Vertragsmustern), sind da zunächst online verfügbare Angebote für vollständige Vertragsformulare (Bsp.: [Legito](#)). Variantenreicher sind modulare Mustertextbaustein-Systeme, die dem Nutzer per Auswahlménü für vertragliche Grundaussagen (etwa: „*keine Einräumung von Nutzungsrechten*“) standardisierte Text-Optionen als „intelligente Vorlagen“ zur Wahl stellen (Bsp.: [Lawlift](#)).



Diese Tools können in jenen Unternehmensrechtsabteilungen hilfreich sein, die Standard-Vertragsangelegenheiten in den abgedeckten Rechtsgebieten zu regeln haben. Außerhalb dessen bieten sie allenfalls Formulierungsanregungen, deren Verwendbarkeit sorgfältig (juristisch) geprüft werden muss. Sie dafür einem juristischen Laien anzuempfehlen, wäre fahrlässig. Oftmals werden sie aber gerade für den Gebrauch durch Nicht-Juristen als Tools für das *client empowerment* beworben (siehe dazu weiter unten).

Eine Weiterentwicklung der „Vertragsgeneratoren“ für fortgeschrittene Rechtsabteilungen stellt die „**Document Assembly Technology**“ zur Nutzung des über die Zeit gebildeten Fundus' eigener Rechtsdokumente dar: Tools zur Erstellung „responsiver Dokumente“, mit denen eigene Dokumente für die Erstellung von Templates für neue genutzt werden, indem bestehende Passagen durch wählbare Textvariablen ersetzt werden (Bsp.: [Legito](#), [Hotdocs](#)).

Diesen Tools ist gemeinsam, dass sie auf die Ähnlichkeit neuer mit vorausgehenden bzw. vorgegebenen Sachverhalten und Regelungszielen setzen, sprich auf **Legal Standards**: Je höher die Übereinstimmung mit dem Standard, desto geringer der Erstellungsaufwand. Der (Denk-) Arbeitsaufwand reduziert sich auf die Varianz. Das zahlt sich für die Rechtsabteilung bei massenhaften ähnlichen Vorgängen durch eine entsprechend hohe Arbeitersparnis aus. Umgekehrt gilt jedoch: Der Weg durch juristisches Neuland lässt sich damit nicht bahnen.

### Was bedeutet das perspektivisch für junge Unternehmen und deren Inhouse Counsel?

Wo zu erwarten ist, dass das Geschäftswachstum nach der Devise „mehr vom Gleichen“ erfolgt, wird der Einsatz von Document Assembly Technology, die mit dem Fundus an juristischen Dokumenten mitwächst, mit der Zeit immer sinnvoller. Wo das Wachstum dagegen auch juristisch gesehen Diversifizierung bedeutet („mehr von Verschiedenem“), kann er nur Teile der juristischen Arbeit abdecken.

Noch deutlicher wird der Unterschied bei der Geschäftstätigkeit in traditionell regulierten gegenüber derjenigen in (noch) wenig regulierten Gebieten: Während etwa die Versicherungsbranche verhältnismäßig engmaschig reguliert ist und die Hausjurist(inn)en hierfür dementsprechend rechtlich auf Bestehendes zurückgreifen können, fordert etwa die Tätigkeit für einen Anbieter von Lösungen für autonomes Fahren dem Juristen eine weitaus größere kreative Gestaltungsleistung ab, und die Arbeitersparnis durch den Einsatz von LegalTech ist – mangels bestehender Standards – weitaus geringer. Gerade aber diese auch juristische „Pionierarbeit“ bildet für viele Jurist(inn)en den besonderen Anreiz dafür, in jungen, innovativen Unternehmen mitzuarbeiten.

Zumindest kann aber LegalTech, das kann als Zwischenergebnis festgehalten werden, den Syndici auch junger Unternehmen helfen, Kopf und Arbeitstisch (bzw. Tablet) von **juristischen Standard- und Routine-Tätigkeiten** zu entlasten und damit freier für kreative juristische Tätigkeit zu bekommen.

## JURISTISCHE DOKUMENTEN-ERFASSUNG

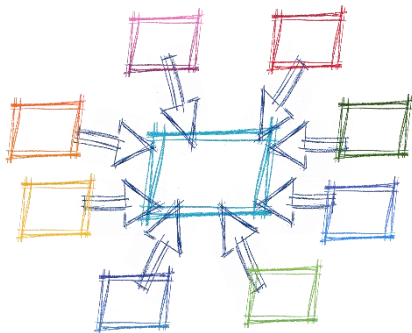


Das zuvor Gesagte gilt ebenso für die **Dokumenten-Erfassung**: Wessen juristische Tätigkeit erfordert, große Mengen fremder Texte auszuwerten, dem helfen Tools, die mit Texterkennung und -Vergleich mit „Maschinenlernen“ arbeiten. Das beschreibt z.B. der Anbieter [KLDDiscovery](#) als „intelligente Klassifizierung und Priorisierung von Dokumenten“ durch das System mithilfe einer „Bewertungen auf der Grundlage eines Trainings, welches es durch menschlichen Input erhält“ und beobachtet die Hauptanwendung, „um Dokumente zu identifizieren, die für ein Gerichtsverfahren relevant sind.“ In der Regel dürfte diese Anwendung solcher **e-Discovery**-Anwendungen dementsprechend auf Anwaltskanzleien oder auf die Litigation-Sektionen größerer Unternehmens-Rechtsabteilungen beschränkt sein.

Gleiches gilt für Tools für **Data Recovery** und **Computer Forensics**, wobei diese nicht einmal als LegalTech-Tools im engeren Sinne einzustufen sind sondern vielmehr als technische Hilfsmittel der Legal unterstützenden Disziplinen bei der Sachverhaltsermittlung aus beschädigten oder schwer zugänglichen Datenbeständen.

## ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN UNTERNEHMENS-BEREICHEN

Damit sind wir beim Einsatz von LegalTech für die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmens-Bereichen: Die digitale Archivierung von unternehmensinternen Dokumenten und Emails in „e-Akten“ und deren Zugänglichkeit und Verfügbarmachung für alle, die es angeht (und nur für die!), ist Gegenstand etlicher LegalTech-Tools für „Law Practice Management“ (z.B. [Busylamp](#), [Lecare](#), [LegalTrek](#)). Auch wenn einige Anbieter sich vorrangig an Kanzleien richten, so bleibt der Mehrwert für Unternehmens-Rechtsabteilungen derselbe. Besondere Sorgfalt ist hier seitens der Rechtsabteilung allerdings auf die Vergabe von Admin- und Zugangsberechtigungen für abgelegte Dokumente und Emails zu legen, sowohl aus Gründen des Daten- wie des Betriebsgeheimnisschutzes.



Vom geteilten *Zugang* zu Dokumenten ist es ein kleiner Schritt zu deren gemeinsamer *Bearbeitung*. Einige LegalTech-Anbieter (z.B. [Lecare](#)) haben diese Funktionalität in ihre Tools integriert. Wir bewegen uns hier allerdings im weitaus größeren Feld der allgemeinen **Coworking** und **Project Management Tools** mit Anbietern wie [Asana](#), [Basecamp](#), [Slack](#), [Trello](#) oder [RealTimeBoard](#). Und auch [Facebook Workplace](#) gehört zu dieser Gruppe von Instrumenten, mit denen über File- und Screen-Sharing, Messaging (1:1 oder in (Arbeits-) Gruppen) sowie gemeinsame To-Do-Listen ein erheblicher Teil funktionsübergreifender Arbeit an Projekten koordiniert und erledigt werden kann – überwiegend webbasiert und mobilfähig.

Weiter als Tools für das e-Akten-Management und Coworking gehen solche für **Client Empowerment** (etwas altbacken als „Mandanten-Ertüchtigung“ übersetzbar), die dem Rechtsratsuchenden Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Dazu zählen in erster Linie die oben bereits erwähnten Vertragsklausel-Manager sowie Tools zur automatisierten Beantwortung juristischer Standardfragen. Anbieter wie [Synergist](#) empfehlen denn auch ihre Vertragsklausel-Manager explizit mit der Aufforderung „empower non-lawyers to safely negotiate contracts“. Wie weit die Entlassung der nicht-juristischen Kolleg(inn)en in die eigenständige, nicht rechtskundig begleitete Vertragsverhandlung geht, sollte allerdings der Kontrolle durch die Rechtsabteilung unterliegen. Deren bloße Arbeitsentlastung reicht als Rechtfertigung für die Abgabe der Verantwortung jedenfalls nicht aus.

Gezielter auf die Anforderung im eigenen Unternehmen ausgerichtet und unter der Steuerung seitens der Rechtsabteilung verbleibend ist dagegen ein unternehmenseigenes **Legal Wiki** als rechtliche Informationsquelle für Nicht-Juristen im Unternehmen. Allerdings gewinnt es seine Kraft aus der sukzessiven Erstellung durch die eigenen Mitarbeiter und deren in der Praxis angereichertem spezifischem Knowhow und ist damit gerade nicht als Fertigprodukt am Markt für LegalTech erhältlich.

## AUTOMATISIERTE RECHTSBERATUNG DURCH LEGAL CHATBOTS

**Legal Chatbots** wie [Ratisbot](#), [Advobot](#) u.a. geben sich das Ziel "*potentielle Mandanten automatisch bei rechtlichen Problemen (zu) unterstützen*". Mit der Selbstbezeichnung als "**Roboter-Anwalt**" klingt das nach disruptiver Innovation. Haben solche Legal Chatbots das Zeug, Unternehmens-Juristen zu ersetzen?

Das Angebot richtet sich auf „automatisierte Rechtsberatung“, was bedeutet: hinterlegte Abfrageprotokolle, oft kombiniert mit keyword-basierter Textanalyse und „Maschinenlernen“ (s.o.) führen den rechtsratsuchenden Kunden zu modularen Auskünften oder helfen auch gleich bei der Korrespondenz mit dem Gegner. Derzeit werden damit häufig auftretende Bürger(innen)probleme wie Ausfall und Verspätung bei Flug und Bahn, lästige Abos, Verkehrsunfälle, Scheidung, Vermieterstreit, Job-Kündigung etc. adressiert. Die Zahl der Anbieter von [Abolalarm](#) bis [Unfallhelden](#) wächst sprunghaft, was mit der in der Bevölkerung verbreiteten Ansicht korrespondiert, Rechtsanwälte seien (zu) teuer.

In diesem „L4C“-Bereich („Legal for Consumers“) arbeitet allerdings der Unternehmensjurist gerade nicht. Doch nehmen wir an, die weitere LegalTech-Entwicklung würde auch „L4B“ („Legal for Business“) erschließen: Es bliebe auch hier die Funktionsweise auf der "Tech"-Ebene wie oben beschrieben: Standard-Sachverhalte werden mit "genormten" Variablen versehen dem User zur Auswahl angeboten und liefern ihm Antworten auf rechtliche Standard-Fragen. „Weiche“ juristische Antworten, wie sie derzeit von Rechtsberatungsautomaten für Konsumenten gegeben werden, lauten z.B. „*Ihre Erfolgsaussichten stehen damit schon mal ganz gut*". So etwas bietet aber jedenfalls für ein Unternehmen bei der Beantwortung möglicherweise existenzieller rechtlicher Fragen (zB. im Wettbewerbsrecht) keine Lösung.

Zudem hat jeder Jurist gelernt und erfahren: Ein „Fall“ bedeutet 80% Fakten und (nur) 20% Recht. Dem Fact Finding gebührt daher besondere Sorgfalt und damit geht es dem Juristen nicht anders als dem Arzt bei der Anamnese: Seine wirksame Hilfeleistung setzt voraus, dass er als Fachkraft das Problem und dessen Ursachen beim fachfremden Kunden sorgfältig erhoben hat. Falsche Fakten führen zu Behandlungsfehlern. Bei Juristen gilt: „Bad facts make bad cases“. Und wer einer „Maschine“ die falschen Fragen beantwortet, erhält von ihr falsche Antworten. Zu verstehen, was Sache ist, ist erste Hauptpflicht des Rechtsberaters – im Unternehmen und außerhalb. Auch wenn der Ratsuchende noch gar nicht weiß, worauf es ankommt.

Fact Finding aber kostet Aufwand: Zeit, Arbeit, Geld. Diesen Teil der Arbeit auf den Ratsuchenden zurück zu delegieren, erspart zunächst Aufwand; bei LegalTech im Unternehmen aber nur dem Hausjuristen. Die Mühe, Lebensfakten juristisch verwertbaren Kategorien zuzuordnen, geht damit auf seinen internen Mandanten über, also von einem Mitarbeiter auf einen anderen, was aus der Gesamtsicht des Unternehmens von begrenztem Wert ist. Zudem aber erscheint die Gefahr von „bad cases“ durch „bad facts“ durch einen (künftigen) Einsatz von Legal Chatbots im Unternehmen als besonders gravierend.

Und auch wenn die Fakten stimmen: Von der juristischen „Subsumtionsmaschine“, von der schon Jurastudenten zu Beginn des letzten Jahrhunderts träumten, sind wir auch im Zeitalter von Legal Chatbots noch Lichtjahre entfernt.

## FAZIT

Legal Tech kann durchaus die Arbeit in der Unternehmensrechtsabteilung sinnvoll unterstützen und in bestimmten Bereichen Entlastung bringen. Dies gilt seit langem im „klassischen“ Bereich für digitale Juristen-Lösungen, nämlich **Legal Research** (der Recherche nach Gesetzestexten, Urteilen und Fachliteratur) und bei **Legal Administration** (Akten- und Terminverwaltung, Buchhaltung). Es gilt zudem zunehmend bei der schematisierbaren juristischen Arbeit an vielfach und gleichartig aufkommenden Vorgängen (= viel vom Gleichen). Hierzu gehört die Erstellung von Vertragstexten durch LegalTech in Gestalt von „Klausel-Managern“ bzw. „Vertragsgeneratoren“ für **Standard-Verträge** und **juristische Routine-Tätigkeit** sowie die Bearbeitung von **massenhaft anfallendem Dokumententext** durch **e-Discovery** im Wege der Erkennung von im Wesentlichen Gleichem und die **Beantwortung ähnlich wiederkehrenden juristischen Fragen** durch technologisch weiterentwickelte juristische FAQs in vordefinierten Rechtsgebieten – beides in Gestalt „**lernender Maschinen**“. Für die Zusammenarbeit der Syndici mit anderen Abteilungen im Unternehmen stehen auch außerhalb von LegalTech umfangreich Tools für **Projektmanagement** und **kollektive Dokumenten-Bearbeitung** zur Verfügung.

Legal Tech – und damit sind wir bei der Titelfrage – ersetzt dagegen kein **Legal Management** durch Unternehmensjuristen, am wenigsten in agilen Unternehmen mit innovativen Geschäftsmodellen in wenig regulierten Märkten und (noch) ungefestigten internen Arbeitsstrukturen. Denn dort gilt mehr als anderswo, dass oft (auch juristisch) **Pionierarbeit** gefordert ist. Durch Tech-Lösungen zu ersetzende Arbeitsroutinen fehlen hier meist noch und müssen – wie alle übrigen internen Legal Standards – erst erarbeitet und etabliert werden, veralten danach aber schnell und müssen dann erneuert werden. Hier helfen LegalTech-Tools wenig. LegalTech kann zudem – anders als Juristen – weder von bereits gelösten Problemen **abstrahieren** und **Analogien** bilden und damit bestehende **Wertungen** für juristische Lösungen anderer Aufgaben fruchtbar machen; noch kann sie **Ereignisverläufe antizipieren**. Ihr fehlt damit die Fähigkeit, komplexe juristische, soziale und wirtschaftliche **Zusammenhänge** zu erkennen, geschweige denn potentielle **Konflikte im Vorfeld zu vermeiden** und einen **Ausgleich** divergierender Interessen zu finden. Am wenigsten aber ist LegalTech in der Lage, als **Mittler** zwischen der „Denke“ der (internen) Mandanten und der juristischen Dimension zu fungieren, vielleicht die vornehmste Aufgabe der Syndici. Alle diese Fähigkeiten sind bei einem Unternehmensjuristen gefordert und unabdingbar.

LegalTech kann, das als Schlußanmerkung, natürlich auch immer nur bestenfalls so gut sein wie die Juristen, die sie im Vorfeld ihrer Verwendung mit Information „gefüttert“ haben. Und diese sind selten intime Kenner des einzelnen Unternehmens, in dem das Tool zum Einsatz kommt und das von der Rechtsabteilung nach sorgfältiger **Risiko-Abwägung** spezifische **Handlungsempfehlungen** als Basis **informierter Management-Entscheidungen** erwarten darf. Dazu muss ein guter Unternehmensjurist ein „Push“-Kommunikator sein, und sich, anders als LegalTech (das nach dem „Pull“-Prinzip funktioniert), proaktiv dort als rechtskundiger **Business-Partner** in das Unternehmens-Management einbringen, wo das im Interesse des Unternehmens angezeigt ist. Und was im Interesse des Unternehmens liegt, sollten stets und ausschließlich Menschen entscheiden, nicht Maschinen. Das wissen wir spätestens seit dem „schwarzen Montag“ an der Wall Street, dem computergetriebenen Börsen-Crash von 1987.

Unternehmensjurist(inn)en ersetzen wird LegalTech also auch künftig nicht können. Und das ist auch gut so. Eine kluge Auswahl unter den bestehenden und permanent hinzukommenden LegalTech-Tools gehört aber zu den Obliegenheiten jeder Unternehmensrechtsabteilung.