

Sara Fischer

## Einfluss der künstlichen Intelligenz auf die Soft Skills in der anwaltlichen Tätigkeit

---

In einer Zeit, in der künstliche Intelligenz in der anwaltlichen Tätigkeit präsenter wird, gewinnen Soft Skills zunehmend an Bedeutung, da die Automation diese nicht ersetzen kann und menschliche Fähigkeiten vermehrt als Unterscheidungskriterien zwischen Bewerbenden dienen. Die Teamfähigkeit ist die bedeutendste dieser Fähigkeiten, da sie seit Jahrzehnten von Arbeitgebern und Ausbildungsstätten gefördert wird und in Stellenausschreibungen heutzutage als häufigste Kompetenzanforderung erscheint. Kreativität und emotionale Intelligenz werden in der Literatur ebenfalls als wichtig und für die Praxis als sehr relevant angesehen. In Stellenausschreibungen zählen diese bis heute allerdings noch nicht zu den gefragtesten Soft Skills und werden dementsprechend noch nicht explizit von Arbeitnehmenden vorausgesetzt. Da Soft Skills interdependent und kaum messbar sind, wird sowohl die Entwicklung als auch die Einschätzung dieser Fähigkeiten als schwierig angesehen, weshalb eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage hinsichtlich Soft Skills vorliegt.

---

Beitragsart: Next Generation

Region: Schweiz; EU

Rechtsgebiete: Artificial intelligence; Recht in der Praxis

Zitiervorschlag: Sara Fischer, Einfluss der künstlichen Intelligenz auf die Soft Skills in der anwaltlichen Tätigkeit, in: Jusletter IT 30. September 2021

## Inhaltsübersicht

- I. Einleitung
- II. Künstliche Intelligenz im Anwaltsberuf
- III. Soft Skills eines Anwalts
  - Kommunikationsfähigkeit
  - Teamfähigkeit
  - Kreativität
  - Emotionale Intelligenz
  - Interdependenz der Soft Skills
- IV. Zusammenfassung

### I. Einleitung

[1] Die Anforderungen an die Fähigkeiten von Juristen<sup>1</sup> steigen. Es soll nicht mehr lediglich eine juristische Fachausbildung vorhanden sein, auch ein allgemeines wirtschaftliches Verständnis, Branchenkenntnisse, technologisches Wissen und Soft Skills müssen vorliegen. Während die ersten drei Fähigkeiten durch Zusatzausbildungen erfüllt werden können, ist es schwieriger, Soft Skills zu entwickeln.<sup>2</sup>

[2] Soft Skills können als «nicht abschliessend definierte Vielzahl persönlicher Werte [...], persönlicher Eigenschaften [...], individueller Fähigkeiten [...] und sozialer Kompetenzen [...] von Führungskräften und Mitarbeitern, die die Kooperation und Motivation im Unternehmen begünstigen» definiert werden.<sup>3</sup> Ähnliche Definitionen werden auch in der Fachliteratur verwendet. So erläutert GARCÍA, dass Soft Skills die personellen Kompetenzen umschreiben, welche die Interaktion mit anderen beeinflusst. Explizit werden Kommunikation, Zuhör- und Verhandlungsfähigkeiten, Teamfähigkeit, Führungsqualitäten, Planung, Reflexion, kritisches Nachdenken, Ethik und Einsatzbereitschaft aufgelistet.<sup>4</sup> SHARMA erklärt zudem, dass Soft Skills ein Oberbegriff für sämtliche lebenswichtigen Kompetenzen sind.<sup>5</sup>

[3] Der Drang nach einem Unterscheidungsmerkmal (USP) oder einer «eigenen Marke» wird immer wichtiger in Zeiten, in denen künstliche Intelligenz (KI) und Automation gewisse Aspekte des Anwaltsberufs eliminieren. Soft Skills können Bewerber von anderen unterscheiden, um einen USP zu generieren. Diese nicht juristischen Fähigkeiten und menschliche Beziehungen sind am Arbeitsplatz im Allgemeinen so wichtig, weil sie nicht durch KI ersetzt werden können.

[4] Diese Arbeit soll die heute für den Anwaltsberuf relevanten menschlichen Fähigkeiten eruieren, weshalb die Forschungsfrage lautet: «Welche Soft Skills sind für Juristen in der heutigen Berufswelt vor dem Hintergrund der fortschreitenden Entwicklung künstlicher Intelligenz wichtig?». In einem ersten Schritt wird dabei festgehalten, wie KI die Nachfrage nach Soft Skills verändert hat. Anschliessend werden relevante Soft Skills durch eine Betrachtung der bestehenden Literatur und einer Analyse des aktuellen Arbeitsmarktes durch Stellenausschreibungen identifiziert.

---

<sup>1</sup> In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

<sup>2</sup> MASCELLO, S. 592 f. i.V.m S. 603.

<sup>3</sup> LIES, Abs. 3.

<sup>4</sup> GARCÍA et al., S. 2.; SHARMA, S. 1 f.

<sup>5</sup> SHARMA, S. 1 f.

## II. Künstliche Intelligenz im Anwaltsberuf

[5] KI wird seit geraumer Zeit als enorme Chance, jedoch auch als grosse Gefahr dargestellt. So glauben Kritiker, dass KI eine Gefährdung für gewisse Arbeitsmärkte darstellt. Befürworter hingegen sehen sie als Entlastung von Arbeitnehmenden.<sup>6</sup> In den letzten Jahren wurden bereits gewisse anwaltliche Tätigkeiten durch KI-Programme, wie beispielsweise ROSS Intelligence in Kombination mit Watson, ausgeführt. Anwälte werden durch die Hilfestellungen, die KI bietet, allerdings nicht ersetzt, vielmehr findet eine Veränderung ihrer Tätigkeiten statt.<sup>7</sup>

[6] BUES und MATTHAEI erläutern, dass die Technologien, die heute in der juristischen Welt verfügbar sind, gewisse Tätigkeiten eines Anwalts durch Automatisierung und Computerisierung von manuellen Aufgaben eliminieren. Ob eine Aufgabe durch KI übernommen werden kann, hängt davon ab, wie repetitiv und strukturiert sie ist und ob zukünftige Ereignisse zuverlässig vorausgesagt werden können.<sup>8</sup> Heutzutage kann KI logische und analytische Schritte erledigen, was dazu führt, dass sich der Mensch auf die emotionalen und kreativen Aspekte eines Jobs konzentrieren kann.<sup>9</sup> WERNE betont, dass KI im Gegensatz zum Menschen keine spontane Kreativität verwirklichen kann. Die menschliche Kreativität könne durch KI zwar unterstützt werden, sie ist aber nicht ersetzbar. Experten sind sich einig, dass von einem KI-Programm noch lange nicht, falls überhaupt, Problemlösungen mit emotionalen Eigenschaften verfügbar sein werden.<sup>10</sup> Somit sind gerade Aufgaben, welche Kreativität und emotionale Intelligenz erfordern, schlecht automatisierbar und werden die Arbeitslast eines Anwalts selbst unter Verwendung von KI nicht verringern.<sup>11</sup> PAWSON kommt zum Schluss, dass menschliche Beziehungen die wichtigsten Elemente einer Unternehmung sind und diese nie komplett durch KI ersetzt werden können.<sup>12</sup> Soft Skills werden durch KI indirekt gefördert, da Anwälte sich nicht mehr nur durch juristische und analytische Fähigkeiten unterscheiden, sondern immer stärker durch ihre menschlichen Fähigkeiten.<sup>13</sup>

## III. Soft Skills eines Anwalts

[7] Der jährlich veröffentlichte Global Talent Report 2019 von LinkedIn postuliert, dass der Zuwachs an Automation und KI dazu führt, dass Soft Skills im Beruf immer wichtiger werden. So sagten 80 % der 5164 befragten Personalvermittler, dass Soft Skills für den Unternehmenserfolg unerlässlich seien, weshalb auch bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter immer stärker darauf geachtet werde.<sup>14</sup> In einer weiteren Studie bejahen alle 50 befragten Personalvermittler, dass Soft Skills essenziell sind, um beruflichen Erfolg zu erzielen.<sup>15</sup> MASCELLO zufolge braucht es heute

---

<sup>6</sup> MARTIN, S. 56.

<sup>7</sup> WERNE, S. 88.

<sup>8</sup> BUES/MATTHAEI, S. 105.

<sup>9</sup> MARTIN, S. 56 f.; BUES/MATTHAEI, S. 105 f.

<sup>10</sup> WERNE, S. 82 f.

<sup>11</sup> BUES/MATTHAEI, S. 105.

<sup>12</sup> PAWSON, S. 50.

<sup>13</sup> MARTIN, S. 56 f.

<sup>14</sup> LinkedIn Talent Solutions, S. 7 i.V.m S. 70.

<sup>15</sup> SHARMA, S. 22.

«vermehrt entscheidende Soft Skills, um im hart umkämpften Rechtsmarkt erfolgreich zu sein bzw. zu bleiben», zudem sei der Erfolg nicht mehr von rein juristischen Fähigkeiten abhängig.<sup>16</sup> Der USP wird durch menschliche Fähigkeiten geschaffen, weshalb Soft Skills zu einem immer ausschlaggebenderen Faktor im Interviewprozess geworden sind.<sup>17</sup> Gemäss MASCELLO sind sämtliche Soft Skills, welche er unter dem Skillset «Beziehung» subsumiert und den Umgang mit anderen Personen betreffen, die wichtigsten Faktoren zur Erstellung einer eigenen Persona.<sup>18</sup>

## Kommunikationsfähigkeit

[8] Die Fachliteratur listet eine Vielzahl an Soft Skills oder Fähigkeiten auf, die ein Anwalt beherrschen sollte. SHARMA hat durch eine Analyse der bestehenden Literatur herausgefunden, dass die Kommunikationsfähigkeit eine der Fähigkeiten ist, über deren Wichtigkeit die Experten sich einig sind.<sup>19</sup> In ihrer darauffolgenden Studie, in welcher Personalvermittler die drei wichtigsten Soft Skills festlegen mussten, wurde die Fähigkeit zu kommunizieren auch am meisten erwähnt.<sup>20</sup> MARTIN erläutert zudem mehrfach die Bedeutung der Kommunikationsfähigkeit als Grundlage für weitere Soft Skills, beispielsweise für die Kreativität.<sup>21</sup> MASCELLO betont, dass die Kommunikation in Wort und Schrift klar und adressatengerecht sein muss.<sup>22</sup> Auch im Rahmen der eigens durchgeführten Buzzword-Analyse<sup>23</sup> hat sich bestätigt, dass Kommunikationsfähigkeit in der heutigen Berufswelt explizit gefragt ist. Abbildung 1 zeigt, dass der Begriff in 15 von 50 Stellenausschreibungen erwähnt wurde und somit jenes Schlagwort war, welches am dritthäufigsten vorkam. Dieser Skill ist so wichtig, weil Anwälte sich durch eine zielgerechte Kommunikation von KI abheben und sich damit unersetzlich machen können.<sup>24</sup>

---

<sup>16</sup> MASCELLO, Abs. 1.

<sup>17</sup> STEIMER, Abs. 1 f.; MASCELLO, Abs. 1.

<sup>18</sup> MASCELLO, Abs. 4 i.V.m Abbildung.

<sup>19</sup> SHARMA, S. 21 f.

<sup>20</sup> SHARMA, S. 25.

<sup>21</sup> MARTIN, S. 57 ff.

<sup>22</sup> MASCELLO, Abs. 4.

<sup>23</sup> Im Rahmen der Gruppenarbeit für diesen Kurs wurde eine Datenerhebung vorgenommen, welche die erwünschten Soft Skills für Anwälte durch eine Schlagwortanalyse von Stellenausschreibungen eruiert hat. Es wurden 50 ausgeschriebene Stellen für Anwälte oder Legal Counsels bei verschiedenen Arbeitgebern in der Schweiz betrachtet um zu analysieren, welche die erwarteten Skills sind, die ein Arbeitnehmer mitbringen muss. Die 18 Schlagwörter, welche am meisten erwähnt wurden (dreimal oder häufiger), sind in der Abbildung enthalten.

<sup>24</sup> MARTIN, S. 58.



**Abbildung 1: Häufig verwendete Schlagwörter in Stellenausschreibungen für Anwälte und Legal Counsels (eigene Darstellung).**

## Teamfähigkeit

[9] Abbildung 1 zeigt, dass die Teamfähigkeit in den Stellenausschreibungen die grösste Häufigkeit aufweist. In mehr als der Hälfte der betrachteten Ausschreibungen wurde diese explizit erwähnt. In der Befragung von SHARMA wurde die Fähigkeit in Teams zu arbeiten von 66 % der befragten Personalvermittler als einer der drei wichtigsten Soft Skills genannt und damit als zweitwichtigstes Skill bestimmt.<sup>25</sup> Die Fähigkeit zu kollaborieren wird schon seit den 1990er-Jahren von Experten als notwendige Kompetenz angesehen und auch von Ausbildungsstätten und Arbeitgebern als solche erkannt.<sup>26</sup>

## Kreativität

[10] Kreativität wird in der Literatur weniger oft aufgelistet, ist aber in der Praxis immer mehr gefragt. Insbesondere durch die Automation und wegen komplexeren Rechtsstreitigkeiten wird von Juristen gefordert, dass sie kreative Lösungen ausarbeiten können (siehe Kapitel II). Auch MARTIN

<sup>25</sup> SHARMA, S. 21 f.

<sup>26</sup> GARCÍA, S. 2, SHARMA, S. 22.

greift die Kreativität auf, bezieht sich jedoch stark auf die kommunikativen Aspekte. Er hält fest, dass zielgerechte Kommunikation ein sehr kreatives Ausmass haben kann, weshalb Kreativität so wichtig ist. Kreativität wird als die Fähigkeit, Probleme auf originelle Art und Weise zu lösen, definiert. Dabei handelt es sich um eine Eigenschaft, welche von Maschinen kaum replizierbar ist, so der Global Talent Report. Kreativität ist jener Soft Skill, bei dem gemäss LinkedIn-Daten die grösste Diskrepanz zwischen Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt besteht.<sup>27</sup> In der Buzzword-Analyse wurde Kreativität lediglich in drei Stellenausschreibungen erwähnt (vgl. Abbildung 1). Es liegt eine Diskrepanz vor zwischen der wichtigen Fähigkeit, die Anwälte der Lehre zufolge mitbringen sollten und dem, was die Arbeitgeber erwarten. Ein Grund für diese Problematik könnte sein, dass Soft Skills schwer messbar sind und es kaum möglich ist, im Voraus herauszufinden, ob jemand kreativ ist oder nicht. Obwohl festgehalten wurde, dass Kreativität sich als immer wichtigere Fähigkeit für einen Anwalt herausstellt, wird dies in der Praxis noch nicht sehr direkt gefordert.

## Emotionale Intelligenz

[11] Emotionale Intelligenz wird in der Literatur vermehrt angesprochen. DAICOFF definiert diese als zwischenmenschliche Beziehungsfähigkeit, Selbstverwaltungsfähigkeit, intrapersonales Bewusstsein und die Fähigkeit, andere zu verstehen.<sup>28</sup> Sie zeichnet sich laut MARTIN durch Objektivität, die richtige Verhaltensweise Klienten gegenüber und einem Minimum an Mitgefühl aus – Skills, welche für den Anwaltsberuf alle essentiell sind.<sup>29</sup> Die Fähigkeit, Mandanten gegenüber Empathie, Sympathie und ein professionelles Niveau an Emotionen entgegenzubringen, kann auch darunter subsumiert werden und ist sehr wichtig für den Erfolg eines Anwalts.<sup>30</sup> Kühne erwähnt zudem, dass Empathie «zu den wichtigsten Anwaltstugenden» gehöre und somit weiterentwickelt werden müsse.<sup>31</sup>

## Interdependenz der Soft Skills

[12] Viele der Soft Skills sind interdependent und lassen sich nicht klar voneinander trennen.<sup>32</sup> Wer beispielsweise gut in Teams arbeitet, muss auch gut kommunizieren können. Und um eine erfolgreiche Kommunikation führen zu können, muss ein gewisses Niveau an emotionaler Intelligenz vorhanden sein. Die unklare Trennung der verschiedenen Soft Skills und die fehlende oder erschwerte Prüfbarkeit der Fähigkeiten führt dazu, dass diese schwer messbar sind. Bei den Hard Skills sind die Fähigkeiten zudem durch Zertifikate oder andere Prüfungsnachweise klar vergleichbar. Soft Skills werden nicht im gleichen Rahmen geprüft und werden von Dritten subjektiv wahrgenommen. Die fehlende Einordnung des Niveaus macht es schwieriger, die Fähigkeiten präzise zu verbessern und kann als Grund für die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage an Soft Skills betrachtet werden.<sup>33</sup>

---

<sup>27</sup> LinkedIn Talent Solutions, S. 8.

<sup>28</sup> DAICOFF, S. 207.

<sup>29</sup> MARTIN, S. 59.

<sup>30</sup> MEHTA, S. 1.; MARTIN, S. 58.

<sup>31</sup> KÜHNE, S. 632.

<sup>32</sup> MARTIN, S. 59.

<sup>33</sup> LinkedIn Talent Solutions, S. 8.

[13] Obwohl Soft Skills so schwer vergleichbar sind, sind sie erforderlich, weil sie beim Umgang mit anderen Menschen in der Berufswelt und im Privaten helfen.<sup>34</sup> Insbesondere weil die Fähigkeiten so wichtig sind, müssen sie auch erlernt und trainiert werden, um sie erfolgreich einsetzen zu können.<sup>35</sup>

#### IV. Zusammenfassung

[14] KI hat grossen Einfluss auf diverse Berufstätigkeiten, so auch auf die Anwaltstätigkeit. Dem Juristen wird durch Technologie die Möglichkeit gegeben, sich stärker auf die kreativen Aspekte seines Berufs zu konzentrieren, während die analytischen Schritte vermehrt von KI erledigt werden. Der Anwalt wird dabei jedoch nicht überflüssig, er hat lediglich leicht abgeänderte Aufgaben, als dies zuvor der Fall war. Allgemein werden die Soft Skills im Anwaltsberuf immer mehr gefragt und bieten Arbeitnehmern momentan die Möglichkeit, ihren USP darauf auszurichten. Die wichtigsten eruierten Soft Skills, die heutzutage von einem Anwalt verlangt werden, sind Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, emotionale Intelligenz und Kreativität. Diese Erkenntnis basiert auf einer intensiven Literaturrecherche und einer eigenen Datenerhebung, bei der die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt analysiert wurde. Die Schwierigkeit, Soft Skills zu messen, bietet einen Erklärungsansatz für die Diskrepanz zwischen den vorhandenen und den nachgefragten Soft Skills in der juristischen Arbeitswelt.

[15] Es ist davon auszugehen, dass die erwähnten Soft Skills auch in Zukunft weiter an Relevanz gewinnen werden, wenn KI noch präsenter wird. Die Arbeitnehmer werden ausgeprägtere Soft Skills entwickeln und das von Arbeitgebern erwartete Niveau hinsichtlich dieser Fähigkeiten wird weiter steigen.

[16] Eine Limitation dieser Arbeit liegt in der nur eingeschränkt vorgenommenen Datenerhebung. Eine solche müsste in noch grösserem Rahmen durchgeführt werden, um statistisch signifikantere Aussagen treffen zu können und möglicherweise Unterschiede zwischen Kanzleien und Unternehmen, welche über interne Juristen verfügen, oder zwischen Gross- und Kleinkanzleien aufzuzeigen. Der vorgegebene Umfang dieser Arbeit ermöglicht jedoch keine detailliertere Analyse.

[17] In einem weiteren Schritt bietet sich an zu eruieren, wie sich die Erforderlichkeit der Soft Skills verändert hat, welche Soft Skills im Anwaltsberuf im Vergleich zu anderen Berufen erforderlich sind oder wie das vermehrte Arbeiten im Homeoffice die Soft Skills beeinflusst. Auch wäre es interessant zu erforschen, wie solche Soft Skills gemessen werden können und ob sich eine signifikante Kausalität zwischen KI in einem Rechtsgebiet und den erforderlichen Soft Skills aufzeigen lässt.

---

SARA FISCHER ist M.A. Studentin der Rechtswissenschaften mit Wirtschaftswissenschaften (MLE) an der Universität St. Gallen (HSG).

---

<sup>34</sup> STEIMER, Abs. 9 ff.

<sup>35</sup> MARTIN, S. 59.