

Deutscher AnwaltSpiegel

Ausgabe 18 // 7. September 2016

www.deutscher-anwaltspiegel.de

Das Online-Magazin für Recht, Wirtschaft und Steuern



In dieser Ausgabe finden Sie Beiträge aus den Bereichen:

*EU-Recht/Patentrecht • Corporate Governance/Aktienrecht • GmbH-Recht
Arbeitsrecht • Insolvenzrecht • Marktplatz*

Außerdem News aus den Bereichen: Save the Date, Deals, Sozietäten, Personal

_ EU-Recht/Patentrecht3

Brexit: die Chance für ergänzende
Schutzsertifikate – Mit Verzöge-
rungen bei der Umsetzung des Ein-
heitspatentsystems ist zu rechnen
– ein Happy End ist möglich
*Von Dr. Julia Schönbohm, LL.M.,
Frankfurt am Main,
Dr. Bettina Wanner und
Jörg Thomaier, beide Monheim. 3*

**_ Corporate Governance/
Aktienrecht6**

Aus Bonus wird Malus – oder:
Rückstoß aus der Abgasaffäre –
Müssen VW-Manager Boni
zurückzahlen? – Eine Analyse
der in Betracht kommenden
Anspruchsgrundlagen
*Von Hans Georg Helwig,
Berlin 6*

_ GmbH-Recht9

Eine Frage der Ehre – BGH
präzisiert persönliche Haftung
des GmbH-Gesellschafters bei
treuwidriger Fortsetzung der
Gesellschaft
*Von Lara Finken und
Dr. Johannes Rüberg,
beide Düsseldorf 9*

_ Arbeitsrecht12

Alter, Alter und nochmals Alter –
Zehn Jahre AGG –
Bilanz und Ausblick
*Von Dr. Anke Freckmann,
Köln 12*

_ Insolvenzrecht15

Die Praxis der Insolvenzantrag-
stellung – Vorbeugende Maß-
nahmen ergreifen, statt Haftungs-
risiken einzugehen
*Von Florian Harig,
Hannover 15*

_ Marktplatz18

Das Beste aus zwei Welten –
Fünf Fragen an Dr. Maria Wolleh,
Dr. Christian Bloth und Oliver
Cleblad, Gründungspartner
von „kallan“ 18

Editorial

Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel



Liebe Leserin, lieber Leser,

Patente sind oft die Kronjuwelen von Unterneh-
men. Hat der Brexit auch diesbezüglich negative
Auswirkungen? Ja, aber vielleicht wendet sich
alles zum Guten, meinen Dr. Julia Schönbohm,
Dr. Bettina Wanner und Jörg Thomaier.

Managerhaftung, Gesellschafterhaftung, insolvenz-
rechtliche Haftungsrisiken: Lassen Sie sich unsere
drei Beiträge zu diesen praxisrelevanten Stichworten
ebenso wenig entgehen wie den Überblick zu
zehn Jahren AGG, den Dr. Anke Freckmann für Sie
zusammengestellt hat.

Schließlich: Aus Mannheimer Swartling wird in
Deutschland „kallan“. Die Gründungspartner
Dr. Maria Wolleh, Dr. Christian Bloth und Oliver
Cleblad sagen, was sie mit der neuen (alten) Einheit
im deutschen Rechtsmarkt vorhaben. Auch das
sollten Sie nicht verpassen.

Ihr

T. Wegerich

Thomas Wegerich

News & Services

Save the Date 20
Deals 20
Sozietäten 21

Personal 22
Fachbeirat 24
Kontakte und Ansprechpartner 27

Strategische Partner,
Kooperationspartner und Impressum 28

Brexit: die Chance für ergänzende Schutzzertifikate

Mit Verzögerungen bei der Umsetzung des Einheitspatentsystems ist zu rechnen – ein Happy End ist möglich

Von Dr. Julia Schönbohm, LL.M., Dr. Bettina Wanner und Jörg Thomaier

Durch den beabsichtigten Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union müssen die Regelungen zum Einheitspatent überarbeitet werden. Das ermöglicht es, an entscheidenden Stellen nachzubessern. Wünschenswert wäre insbesondere die zuvor versäumte Einführung eines ergänzenden Schutzzertifikats mit einheitlicher Wirkung als Ergänzung zum Einheitspatent.

Das Einheitspatent

Nach jahrzehntelangen Verhandlungen kam der Durchbruch: 2013 beschlossen die Mitgliedstaaten der europäischen Union das EU-Patentpaket. Hierdurch wurde ein neues, einheitliches Patentsystem für den Europäischen Wirtschaftsraum geschaffen, das den Patentschutz und die Möglichkeiten zur Durchsetzung substantiell verbessern soll.

Das Paket besteht aus zwei Teilen, dem Einheitspatent und dem Einheitlichen Patentgericht. Das Einheitspatent basiert auf zwei europäischen Verordnungen. Das Gericht wird auf der Grundlage eines internationalen Übereinkommens eingesetzt. Das Übereinkommen tritt in Kraft, sobald es 13 Staaten ratifiziert haben, darunter Deutschland, Frankreich und Großbritannien. Ab diesem Zeitpunkt sind die Verordnungen über das Einheitspatent anwendbar.

Mit diesem ambitionierten Projekt sollte ein lange verfolgtes Ziel verwirklicht werden: supranationaler



Die Karten müssen neu gemischt werden: Hält Großbritannien am EU-Patentpaket fest, erfordert dieses andere rechtliche Konstruktionen.

Schutz für Erfinder in 26 europäischen Staaten. Das Einheitspatent entfaltet seine Wirkung einheitlich in allen teilnehmenden Mitgliedstaaten. Über die Verletzung sowie den Rechtsbestand des Einheitspatents entscheidet das Einheitliche Patentgericht zentral und mit Wirkung für den gesamten Geltungsraum des Patents.

Hierdurch unterscheidet sich das Einheitspatent von dem bisher bekannten Europäischen Patent. Das Europäische Patent ist ein „Bündel“-Patent. Anmeldung und Erteilungsverfahren sind zentralisiert, nach Erteilung wirkt das Europäische Patent jedoch wie ein nationales Patent. Der Anmelder erhält lediglich Schutz in den ►

Mitgliedstaaten, die er in der Anmeldung benannt hat. Verletzungs- und Nichtigkeitsfragen werden in jedem Mitgliedstaat vor den nationalen Gerichten verhandelt. Hier bringt das Einheitspatent entscheidende Vorteile: Die Rechtsdurchsetzung ist vor einem Gericht möglich, das für den gesamten Geltungsbereich entscheiden darf. Das spart Kosten und Zeit, und voneinander abweichende Entscheidungen der nationalen Gerichte werden verhindert.

Das Einheitspatent und der Brexit

Bislang rechnete man mit der Einführung des Einheitspatentsystems im Frühjahr 2017. Die Vorbereitungen liefen auf Hochtouren. Durch das Austrittsreferendum Großbritanniens am 23.06.2016 wurden die Grundlagen des Einheitspatentsystems erschüttert. Die Zukunft ist ungewiss.

Das Einheitspatent lebt von seiner einheitlichen Wirkung in den 26 teilnehmenden europäischen Staaten. Besonders interessant für den Patentinhaber ist die Wirkung in den größten Patentnationen der Europäischen Union: Deutschland, Frankreich und Großbritannien. Hier sind die umsatzstärksten Märkte, und eine effektive Rechtsdurchsetzung ist besonders wichtig.

Die Teilnahme an dem EU-Patentpaket stand bislang nur den Mitgliedstaaten der Europäischen Union offen. Ein Austritt Großbritanniens aus der Union bedeutet somit, dass Großbritannien am Einheitspatentsystem nicht mehr teilnehmen wird. Hierdurch würden der Geltungsbereich des Einheitspatents verringert und die Relevanz für Patentinhaber geschmälert. Einige sprechen vom Ende des Einheitspatents, das ohne Großbritannien schlicht nicht mehr interessant sei.

Erfreulicherweise gibt es aus England Signale, dass Großbritannien an der Teilnahme an dem EU-Patentpaket festhalten wolle. Nach derzeitiger Rechtslage sind hierfür Änderungen in den Verordnungen über das Einheitspatent und dem Übereinkommen über das Einheitliche Patentgericht notwendig. Verschiedene rechtliche Konstruktionen, die einen Verbleib Großbritanniens ermöglichen, werden in der juristischen Fachwelt angeregt diskutiert. Einigkeit besteht jedoch dahingehend, dass das schon fertig geglaubte EU-Patentpaket noch einmal aufgeschnürt werden muss.

Das ist auf den ersten Blick unerfreulich und wird mit unliebsamen Verzögerungen einhergehen. Diese Notwendigkeit bietet jedoch auch Chancen, wichtige Punkte in dem Regulationssystem des Einheitspatents nachzubessern. Das gilt insbesondere für ergänzende Schutzzertifikate. Bei der Regelung des Einheitspatents wurde es nämlich versäumt, eine korrespondierende Regelung für ergänzende Schutzzertifikate vorzusehen.

Ein einheitliches ergänzendes Schutzzertifikat

Mit einem ergänzenden Schutzzertifikat kann der Inhaber eines Patents auf ein Arzneimittel oder Pflanzenschutzmittel den Wirkungszeitraum seines Patents um bis zu fünf Jahre verlängern. Hintergrund ist, dass für das Inverkehrbringen dieser Mittel ein aufwendiges und zeitintensives Zulassungsverfahren notwendig ist. Die Verfahren dauern mitunter viele Jahre. In dieser Zeit kann der Patentinhaber sein Patent nicht verwerten. Die Zeit ist für ihn verloren. Nach der Zulassung verbleibt dem Patentinhaber oftmals nicht mehr genug Zeit, um seine Investitionen zu amortisieren, bevor der Patentschutz ausläuft und die Preise durch den Eintritt von

Generikaherstellern in den Markt verfallen. Oftmals erreicht sein Produkt erst gegen Ende der Patentlaufzeit eine hohe Marktdurchdringung, so dass erst dann maßgebliche Gewinne erwirtschaftet werden.

Durch die Verlängerung des Patentschutzes durch ein ergänzendes Schutzzertifikat hat der Patentinhaber mehr Zeit, um seine Investitionen zu amortisieren. Das erhöht den Anreiz, in Forschung zu investieren. Von neuen, wirksameren Medikamenten profitiert auch die Gesellschaft.

„Durch das Austrittsreferendum Großbritanniens am 23.06.2016 wurden die Grundlagen des Einheitspatentsystems erschüttert. Die Zukunft ist ungewiss.“

Die Vorteile des Einheitspatents sind für ergänzende Schutzzertifikate ebenso wichtig. Nach derzeitiger Rechtslage [Verordnung (EG) Nr. 469/2009] müssen die Schutzzertifikate in jedem Mitgliedstaat einzeln beantragt und erteilt werden. Ihre Rechtsbeständigkeit wird von nationalen Gerichten geprüft, und sie müssen national durchgesetzt werden. Die Folge sind zahlreiche kostenintensive Streitigkeiten mit vielleicht unterschiedlichem Ausgang. Dies bedeutet einen hohen und unnötigen Aufwand für den Patentinhaber. Es wäre deshalb nur konsequent, dem Einheitspatent auch ein einheitlich wirkendes ergänzendes Schutzzertifikat an die Seite zu stellen. ►

Leider wurde es im Gesetzgebungsverfahren um das Einheitspatent versäumt, die Möglichkeit der Vereinfachung und Vereinheitlichung im Bereich der Schutzzertifikate zu ergreifen. Ergänzende Schutzzertifikate werden in Art. 30 Europäisches Patentübereinkommen (EPÜ) geregelt:

„Das ergänzende Schutzzertifikat gewährt die gleichen Rechte wie das Patent und unterliegt den gleichen Beschränkungen und Verpflichtungen.“

„Erste Reaktionen indizieren, dass Großbritannien an der Teilnahme an dem EU-Patentpaket festhalten möchte. Hierfür werden Änderungen an dem bisherigen Paket unumgänglich sein.“

Hierdurch wird lediglich der Wortlaut von Art. 5 der Verordnung über das ergänzende Schutzzertifikat für Arzneimittel [Verordnung (EG) Nr. 469/2009] wiederholt. Dieser stellt bislang die rechtliche Grundlage für die ergänzenden Schutzzertifikate dar. Durch Art. 30 EPÜ ließe sich auch eine neue Kategorie ergänzender Schutzzertifikate mit einheitlicher Wirkung gleich dem Einheitspatent geschaffen.

Nach dem derzeitigen Stand der Verordnungen zum Einheitspatent gibt es somit keine ergänzenden Schutzzertifikate mit einheitlicher Wirkung. Das Einheitspatent kann lediglich mit nationalen Schutzzertifikaten

verbunden werden. Diese müssen in jedem Mitgliedstaat einzeln beantragt und durchgesetzt werden. Die Ausgestaltung führt zu Rechtsunsicherheit und Rechtsungleichheit. Zur Vermeidung aufwendiger nationaler Verfahren und unterschiedlicher nationaler Entscheidungen wurde das Einheitspatent ins Leben gerufen. Es wäre deshalb der konsequente nächste Schritt, auch die ergänzenden Schutzzertifikate mit einheitlicher Wirkung durch eine klare Regelung einzuführen. Dieses Versäumnis kann jetzt nachgeholt werden.

Zusammenfassung

Durch den Brexit ist mit einer Verzögerung bei der Umsetzung des Einheitspatentsystems zu rechnen. Die Hoffnung, dass das tatsächlich noch passieren wird, ist zumindest nicht gänzlich unbegründet. Erste Reaktionen indizieren, dass Großbritannien an der Teilnahme an dem EU-Patentpaket festhalten möchte. Hierfür werden Änderungen an dem bisherigen Paket unumgänglich sein. Bei dieser Gelegenheit bietet es sich an, ein Versäumnis nachzuholen und das Einheitspatent durch ein ergänzendes Schutzzertifikat mit einheitlicher Wirkung zu ergänzen. Hiervon würden nicht nur die Inhaber von Patenten auf Arzneimittel profitieren, sondern durch den verstärkten Investitionsanreiz indirekt auch die Verbraucher. ◀



Dr. Julia Schönbohm, LL.M. (Fordham),
Partner, IP Dispute Resolution, Linklaters LLP,
Frankfurt am Main

julia.schoenbohm@linklaters.com
www.linklaters.com



Dr. Bettina Wanner,
Bayer AG, Head IP Advocacy, Bayer Intellectual
Property GmbH, Monheim

bettina.wanner@bayer.com
www.bayer.com



Jörg Thomaier,
Bayer AG, Chief Patent Counsel, CEO der Bayer
Intellectual Property GmbH, Monheim

joerg.thomaier@bayer.com
www.bayer.com

Aus Bonus wird Malus – oder: Rückstoß aus der Abgasaffäre

Müssen VW-Manager Boni zurückzahlen? – Eine Analyse der in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen

Von Hans Georg Helwig



Wenn der Auspuff zum Verhängnis wird: Die Abgasmanipulation wirft nicht nur Haftungsfragen auf.

Einleitung

Die aktuelle Diskussion bei VW gibt Anlass, sich mit dieser Frage zu beschäftigen. Die (manipuliert) guten Abgaswerte bei VW haben sicher einen beträchtlichen Anteil an dem (früheren) Erfolg des Unternehmens durch die Anzahl verkaufter Pkw. Dadurch entsteht ein Gewinn. Dieser Gewinn verspricht dem Vorstand Boni. Wie sich nun herausstellt, sind die Autos nicht so sauber wie vorgegeben. Und die Weste der Vorstände womöglich auch

nicht – heißt, so sie um den Eingriff in die Abgasmessungen wussten. Mit den Abgaswerten könnte also indirekt auch die Höhe des Bonus beeinflusst worden sein. Kann dieser nun zurückgefordert werden?

Der VW-Aufsichtsrat Olaf Lies wird mit dem plakativen Satz zitiert: „Kein Gewinn ist kein Gewinn, und von keinem Gewinn kann man auch keine Boni zahlen“. Für die Zukunft mag er unweigerlich recht haben. VW erleidet nun Gewinneinbrüche, es drohen Bußgelder und

Schadensersatzzahlungen in Milliardenhöhe – über die ersten 13 Milliarden Euro hat VW sich gerade in den USA verglichen. Aktionäre erwarten Einbußen und den Totalausfall der Dividende. Arbeitsplätze sind gefährdet, Lohn-erhöhungen sicher in weiter Ferne. Die Boni der Vorstände werden in Zukunft sicher schmelzen. Wie sieht es aber mit der Vergangenheit aus, wenn die Boni durch einen Erfolg erwirtschaftet wurden, der (zumindest auch) auf die Abgasmanipulationen zurückzuführen war?

Grundlagen und Schlussfolgerungen

Der Vertrag: Einfach wäre die Rückforderung, wenn die Vorstandsdiensverträge die Verpflichtung zur Rückzahlung von Boni vorschrieben, sobald sich nachträglich herausstellt, dass der zugrunde gelegte Unternehmenserfolg auf schadensersatzträchtigen Handlungen beruhte. Das ist kaum vorstellbar und aus der Praxis nicht bekannt.

Der Vorstand könnte ungerechtfertigt bereichert sein, wenn die Vergütungsabrede des Vorstands nichtig wäre. Die Vergütung des Vorstands bestimmt der Aufsichtsrat. Diesem geben die Ziffern 4.2.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vor, wie die Vergütung zu gestalten ist. Sie ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Variable Bestandteile, so Boni, sollen auch negativen Entwicklungen Rechnung tragen. Nichtig wäre eine Vergütungsvereinbarung, wenn ►

Boni in einer Höhe gewährt würden, die mit der Grenze des Vertretbaren nicht mehr vereinbar wäre. Das ist anzunehmen, wenn Geschäftsleiter vergleichbarer Unternehmen weit geringere Boni erhalten. In dem noch immer in der 2. Instanz laufenden Verfahren gegen den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden der Arcandor AG hat das Landgericht Essen einen solchen Fall unter anderem für eine einmalige Sonderzahlung angenommen. Er-

„Das Aktiengesetz enthält keine Handlungsanweisung für eine Rückforderung von Boni. § 87 Abs. 2 AktG lässt als Sonderfall der Geschäftsgrundlage Eingriffe in die vertragliche Vergütungsabrede nur für die Zukunft zu.“

gänzend muss der Vorstand diese Grenzüberschreitung erkennen. In Essen wurde auch dies bejaht. Im Fall der Volkswagen AG müssten die Boni hingegen Höhen erreichen, die weit über das hinausgehen, was etwa die Leiter bei BMW oder Mercedes erhalten. Für eine Nichtigkeit der Bonusvereinbarung hätte den Vorständen zudem bereits zum Zeitpunkt der Verhandlung ihrer Bonuszahlungen bekannt sein müssen, dass die Abgaswerte manipuliert wurden. Dann wäre für sie offensichtlich gewesen, dass die Bonuszahlungen über das Vertretbare hinausgingen – durch manipulierte Technik erwirtschaftete Gewinne können eben vertretbar keine Boni auslösen. Nur wenn der Vertrag oder die Vereinbarung über eine Bonuszah-

lung nichtig ist, liegt ungerechtfertigte Bereicherung vor. Die Rückforderung scheint also hier nicht möglich.

Das Aktiengesetz enthält keine Handlungsanweisung für eine Rückforderung von Boni. § 87 AktG regelt die Grundsätze für die Vergütung der Vorstände. § 87 Abs. 2 AktG lässt als Sonderfall der Geschäftsgrundlage Eingriffe in die vertragliche Vergütungsabrede nur für die Zukunft zu. Der Gesetzgeber hat durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) vom 31.07.2009 in § 87 Abs. 2 AktG explizit nur die nachträgliche Herabsetzung der Vorstandsvergütung vereinfachen wollen. Da die Vorschrift Fälle der Geschäftsgrundlage abschließend regelt, kann nicht auf allgemeine Grundsätze zurückgegriffen werden.

Was bleibt: der Anspruch auf Schadensersatz?

Das Damoklesschwert für jeden Vorstand verkörpert § 93 Abs. 2 AktG. Ein Vorstand haftet, wenn er im Rahmen seiner Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters verletzt (§ 93 Abs. 1 Satz 1 AktG). Vorstände können finanziell in die Verantwortung genommen werden, wenn ihnen – wie im Fall VW – eine „Beteiligung“ an den Abgasmanipulationen nachzuweisen ist. Zu deren Nachteil bedarf es keiner positiven Kenntnis. Für eine Haftung genügt ein unzureichendes Informationssystem. So also, wenn der Vorstand – wie im Fall VW – schlicht unterlässt, sich über Abläufe in der Organisation, so schon unter der Norm liegende Abgaswerte, zu informieren; alternativ bei dem Unterlassen, ein System einzurichten, nach dem er sofort über unzureichende Ergebnisse oder gar Vorgänge der Manipulation unterrichtet wird. Die Nachhaltigkeit eines solchen Systems hat er sicherzustellen. Es scheint daher,

dass die Vorstände bei VW in der Falle sitzen: Entweder sie hatten Kenntnis und sind nicht eingeschritten, oder es gab keine Organisation, die die Kenntnis sicherstellt, oder ein solches System war unzureichend. Eine Haftung scheint unausweichlich.

Wer haftet?

Eine Unkenntnis über unzureichende Grenzwerte oder die fehlerhafte Organisation dürfte zumindest dem Technikvorstand vorwerfbar sein. Aber haften die übrigen Vorstandsmitglieder?

Für den Vorstand gilt die Gesamtverantwortung des Gremiums. Gegenüber der AG haften seine Mitglieder gesamtschuldnerisch auf Schadensersatz. Dafür ist ausreichend, dass eine Pflichtverletzung bei nur einem Vorstand festgestellt wird. Für die Abgasmanipulationen haftet also im Verhältnis zur Gesellschaft nicht nur der Vorstand für Technik. Es haften sämtliche Vorstandsmitglieder gemeinsam. Sind, wie üblicherweise, die Aufgaben in Ressorts der jeweiligen Vorstände unterteilt, tritt untereinander eine gewisse haftungsrechtliche Entlastung ein. Im Innenverhältnis der Vorstände untereinander kann daher durchaus nur einer haften und muss nur einer den gesamten Schaden tragen. Eine D&O-Versicherung hilft am Ende vielleicht nicht. Die Versicherung mag zwar den Schaden gegenüber der Gesellschaft ausgleichen, sie wird jedoch den verantwortlichen Vorstand in Regress nehmen, wenn ihm zumindest grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist.

Aber: Neben der beschriebenen möglichen Pflichtverletzung muss dem Vorstand – da liegt in der Praxis häufig die Schwierigkeit – ein Schaden nachgewiesen werden, für den die Pflichtverletzung ursächlich ►

war. Dieser Schaden kann in den eingangs erwähnten Boni bestehen. Dafür muss nachgewiesen werden, dass gerade wegen der Abgasmanipulationen ein Bonus gezahlt wurde und dass diese ursächlich für das gute Geschäftsergebnis gewesen sind. Das nachzuweisen dürfte schwer sein. Näher liegt es, den Schaden und die Haftung mit den zu zahlenden Bußgeldern, Ersatz- und Strafzahlungen zu begründen. Es ist klar, dass der manipulative Umgang mit Herstellungsstandards Schaden in den Kundenbeziehungen auslöst und dass schließlich auch der Goodwill des Unternehmens davon betroffen ist. Ein Schaden der Gesellschaft entsteht auch durch ein der Gesellschaft auferlegtes Bußgeld. Da reden wir heute schon über Milliarden.

Im Ergebnis sind also wohl nicht die Boni zurückzahlen, aber doch ein weitaus höherer Betrag als Schadensersatz zu leisten.

Zukünftig müssen Unternehmensleiter also nicht unbedingt die direkte Rückzahlung von Boni fürchten. Anders wäre es freilich dann, wenn die Unternehmen für die unrechtmäßige Einflussnahme auf technische Produkte oder Ergebnisse die Pflicht zur Rückzahlung vertraglich absicherten. ◀



Hans Georg Helwig,
Rechtsanwalt, Partner, Arnecke Sibeth,
Berlin

hhelwig@arnecksibeth.com
www.arnecksibeth.com

ANZEIGE

Deutscher **Anwalt**Spiegel

Online | **Roundtable** | Spezial | Panel

Roundtable-Termin im Herbst 2016:

4. Oktober 2016

Clash of Cultures? Digitale Revolution und Arbeitsrecht

(Redaktionsgebäude der F.A.Z., Frankfurt am Main, 16-19 Uhr)

Kooperationspartner: **BUSE HEBERER FROMM**

26. Oktober 2016

Herausforderungen und Haftungsrisiken bei der Finanzierung in der Unternehmensgruppe

(Redaktionsgebäude der F.A.Z., Frankfurt am Main, 16-19 Uhr)

Kooperationspartner: **C/M/S'**
Law, Tax

3. November 2016

Neue Wege im Tarif- und Arbeitskampfrecht!? – Chancen und Risiken

(Redaktionsgebäude der F.A.Z., Frankfurt am Main, 16-19 Uhr)

Kooperationspartner: **BEITEN BURKHARDT**

Die Roundtables richten sich als geschlossene Veranstaltungen an Unternehmensjuristen, Finanz- und HR-Verantwortliche. Nähere Informationen zum Programm sowie das Anmeldeformular finden Sie unter:
www.deutscheranwaltspiegel.de/roundtable

Eine Frage der Ehre

BGH präzisiert persönliche Haftung des GmbH-Gesellschafters bei treuwidriger Fortsetzung der Gesellschaft

Von Lara Finken und Dr. Johannes Rüberg

Raus mit dem Störenfried – und das unbedingt

Unter gleichzeitiger Abkehr von der sogenannten Bedingungslösung entschied der II. Zivilsenat des BGH im Jahr 2012 (Urteil vom 24.01.2012 – II ZR 109/11), dass die zwangsweise Einziehung von GmbH-Geschäftsanteilen auf Grundlage eines wirksamen Einziehungsbeschlusses bereits mit der Mitteilung an den betroffenen Gesellschafter und nicht erst mit der Leistung der Abfindungszahlung wirksam werde. Die Karlsruher Richter schufen hierdurch einen praktikablen und im Ergebnis überzeugenden Weg, einen gerechten Ausgleich zwischen den konfligierenden Interessen zu finden:

Einerseits haben die Gesellschafter einer GmbH vorbehaltlich einer entsprechenden gesellschaftsvertraglichen Regelung nun die Möglichkeit, sich eines „Stören-

frieds“ bei Vorliegen der Voraussetzungen mit sofortiger Wirkung zu entledigen. Durch den sofortigen Verlust sämtlicher mitgliedschaftlicher Rechte wurde die früher bestehende Schwebelage, in der der ausscheidende Gesellschafter aufgrund seiner bis zur vollständigen Abfindungszahlung fortbestehenden Gesellschafterstellung nicht selten zu einer „steten Quelle neuen Streits“ wurde, wirksam beseitigt. Andererseits hat der Senat aber auch klargestellt, dass die übrigen Gesellschafter, sollte die Gesellschaft die Abfindung wegen der Sperre aus § 34 Abs. 3, § 30 Abs. 1 GmbHG nicht zahlen können, zur anteiligen Zahlung der Abfindung persönlich verpflichtet sein können. Die Haftung soll einerseits eine unbeschränkte, andererseits aber eine solche pro rata der Beteiligung eines jeden Mitgesellschafters sein.

Konkretisierung der Gesellschafterhaftung

Auch wenn diese bisweilen als bahnbrechend bewertete Entscheidung in Praxis und Wissenschaft auf breite Zustimmung traf, richtete sich die vereinzelt vorgetragene Kritik vor allem gegen die vermeintlich schwache dogmatische Herleitung der persönlichen Haftung der verbleibenden Gesellschafter. Ohne sich in der Sache festzulegen, ließ der BGH in der Entscheidung aus dem Jahr 2012 neben Schadensersatz- und bereicherungsrechtlichen Argumenten und Erwägungen lediglich durchblicken, dass eine Begründung der Haftung in der Verletzung der Treuepflicht der verbleibenden Gesellschafter zu erblicken sein könnte. In der Entscheidung vom 10.05.2016 (BGH, Urteil vom 10.05.2016 – II ZR 342/14) nutzten die Richter des II. Zivilsenats nunmehr die Möglichkeit, ►



Gerechter Ausgleich konfligierender Interessen:
BGH gibt GmbH-Gesellschafterhaftung einen Feinschliff.

das Institut der persönlichen Gesellschafterhaftung zu präzisieren. Neben einer deutlicheren Konturierung des Anwendungsbereichs erfährt zudem auch die dogmatische Herleitung weiteren Feinschliff.

Sachverhalt

Diesem aus praktischer Sicht begrüßenswerten Urteil lag dabei folgender (vereinfachter) Sachverhalt zugrunde:

Mit seiner Klage machte der Kläger die noch ausstehende Abfindungsvergütung nach erfolgter Einziehung seines Geschäftsanteils geltend und nahm wegen der zwischenzeitlichen Insolvenz der Gesellschaft die verbliebenen Gesellschafter als Gesamtschuldner persönlich in Anspruch.

„Der BGH hat ausdrücklich klargestellt, dass die subsidiäre Haftung der Gesellschaft vertraglich einschränkbar, wahrscheinlich sogar vollständig ausschließbar sein dürfte, was der entsprechenden Vertragsgestaltung neue Spielräume eröffnet.“

In der Gesellschafterversammlung vom 30.06.2008 wurde gemäß den Bestimmungen des Gesellschaftsvertrags die Einziehung seines Geschäftsanteils gegen eine in drei Raten zu zahlende Abfindung mit Zustimmung des Klägers beschlossen. Im Einzelnen wurden die Abfindungsmodalitäten in einem schriftlichen „Vergleich“

vom selben Tag geregelt. Nach diesem sollte die Einziehung des Geschäftsanteils des Klägers insbesondere erst mit Zahlung der ersten Rate der Abfindung wirksam werden. Der Kläger erhielt nur die ersten beiden Abfindungsraten ausgezahlt. Mit Schreiben vom 31.07.2009 teilte die Gesellschaft dem Kläger mit, dass eine Auszahlung der dritten Rate wegen bilanzieller Überschuldung der Gesellschaft derzeit nicht möglich sei. Am 16.03.2010 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Gesellschaft eröffnet.

Kernaussagen des Urteils

Mit Wirksamwerden der Einziehung entsteht der Abfindungsanspruch des ausgeschiedenen Gesellschafters gegen die Gesellschaft. Der Anspruch kann jedoch – wie hier hinsichtlich der zweiten und dritten Rate geschehen – gestundet werden, so dass er erst zu den vereinbarten Zeitpunkten fällig wird. Selbst wenn und soweit die Gesellschaft die Abfindung nicht aus freiem Gesellschaftsvermögen zahlen kann (§ 34 Abs. 3, § 30 Abs. 1 GmbHG), begründet dies allein noch keine persönliche Haftung der verbleibenden Gesellschafter gegenüber dem ausscheidenden Gesellschafter.

Ebenso bedeutet im umgekehrten Fall die Tatsache, dass die Gesellschaft nicht zahlt, obwohl sie nach § 34 Abs. 3, § 30 Abs. 1 GmbHG zahlen dürfte, noch nicht, dass die Gesellschafter sich persönlich haftbar machen. Das insoweit bestehende Risiko, dass die Gesellschaft nicht freiwillig zahlt, sieht der BGH bei dem ausgeschiedenen Gesellschafter und verweist diesen im Streitfall auf den Rechtsweg.

Eine Haftung entsteht laut BGH schließlich auch dann nicht zwingend, wenn im Zeitpunkt der Fälligkeit

der Abfindung oder danach über das Vermögen der Gesellschaft das Insolvenzverfahren eröffnet wird oder die Gesellschaft jedenfalls insolvenzreif ist und die Antragstellung nicht treuwidrig verzögert wird.

Unbillig und damit treuwidrig wird die Verweigerung der Zahlung der Abfindung erst dann, wenn die verbleibenden Gesellschafter nicht dafür sorgen, dass die Zahlung aus dem ungebundenen Vermögen der Gesellschaft geleistet wird, obwohl dies möglich wäre, oder wenn sie die Gesellschaft fortsetzen, anstatt sie aufzulösen, weil sie darin einen wirtschaftlichen Vorteil und einen Mehrwert für ihren Anteil erblicken. Der Grund dieser subsidiären Haftung besteht dabei unabhängig davon, ob es sich um eine Einziehung mit Zustimmung des betroffenen Gesellschafters handelt oder um eine Zwangseinziehung.

Folgen für die Praxis

Was bedeutet die Entscheidung nun für uns, die beratenden Anwälte?

Nachdem sich der Pulverdampf des ersten Urteils gelegt hat, besteht nunmehr eine klarere Sicht auf die Anspruchsvoraussetzungen der persönlichen Haftung der verbleibenden Gesellschafter. Fest steht nun, dass die verbleibenden Gesellschafter lediglich subsidiär und in klar definierten Fällen einstandspflichtig sind.

Dogmatische Grundlage sind nunmehr ausdrücklich Billigkeitserwägungen, die allein an die treuwidrige Fortsetzung der Gesellschaft anknüpfen. Jeder der verbleibenden Gesellschafter ist demnach in der Pflicht, auf die Befriedigung des Abfindungsanspruchs hinzuwirken. Um sich der persönlichen Haftung zu entziehen, genügt es daher nicht, gegen die Einziehung zu stimmen. ►

Darüber hinaus hat der BGH ausdrücklich klargestellt, dass die subsidiäre Haftung der Gesellschaft vertraglich einschränkbar, wahrscheinlich sogar vollständig ausschließbar sein dürfte, was der entsprechenden Vertragsgestaltung neue Spielräume eröffnet. Es ist nicht grundsätzlich geboten, dass die Gesellschafter dafür Sorge tragen, dass der ausgeschiedene Gesellschafter seine Abfindung auch dann in voller Höhe erhält, wenn die Gesellschaft wegen einer Verschlechterung ihrer Vermögenslage gemäß § 34 Abs. 3, § 30 Abs. 1 GmbHG nicht mehr zahlen kann. Vielmehr bleibt es ihnen unbenommen, die subsidiäre Haftung der in der Gesellschaft verbleibenden Gesellschafter schuldrechtlich zu regeln. Es empfiehlt sich, entsprechende Vereinbarungen zu treffen, bevor der Störenfried sein wahres Gesicht gezeigt hat. ◀



Lara Finken,
Rechtsanwältin, Managing Associate, Orrick,
Herrington & Sutcliffe LLP, Düsseldorf

lfinken@orrick.com
www.orrick.com



Dr. Johannes Rüberg,
Rechtsanwalt, Associate, Orrick, Herrington
& Sutcliffe LLP, Düsseldorf

jruenberg@orrick.com
www.orrick.com

ANZEIGE

Nächste Ausgabe:
15. September 2016

Jetzt kostenlos abonnieren!

ComplianceBusiness

www.compliancebusiness-magazin.de



ComplianceBusiness ist ein Online-Magazin, das sich insbesondere an HR-, Compliance- und Datenschutzverantwortliche richtet. Namhafte Autoren berichten über die gesamte Bandbreite der systematischen Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Unternehmen. ComplianceBusiness erscheint viermal pro Jahr und wird den Abonnenten kostenlos zugestellt.

Herausgeber:



Partner:



In Kooperation mit:



Kontakt:

FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der F.A.Z.-Fachverlag, Karin Gangl, Tel.: +49 (0) 69-75 91-22 17, karin.gangl@frankfurt-bm.com

Alter, Alter und nochmals Alter

Zehn Jahre AGG – Bilanz und Ausblick

Von Dr. Anke Freckmann

Zehn Jahre sind nunmehr vergangen, seit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (auch Antidiskriminierungsgesetz genannt) in Kraft getreten ist. Bereits bei Einführung des Gesetzes war davon auszugehen, dass das Diskriminierungsmerkmal „Alter“ angesichts der großen Zahl arbeitsrechtlicher Regelungen, die nach dem Lebensalter differenzierten, eine zentrale Rolle spielen würde. Dies hat sich bestätigt. Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung blickt auf eine Vielzahl von Verfahren zurück, die Benachteiligungen wegen des Alters zum Gegenstand hatten. Die bei Einführung des Gesetzes befürchtete Klagewelle – das lässt sich heute konstatieren – ist jedoch ausgeblieben. Dieser Beitrag möchte die Gelegenheit des Jubiläums nutzen, Bilanz zu ziehen und einen Ausblick zu wagen.

Was hat sich geändert?

Gerade Regelungen zur Vergütung, dem Urlaub und den Kündigungsfristen haben sich – unterschieden sie nach dem Alter – seither verändert. Hier hat die Rechtsprechung sowohl tarifvertraglichen als auch gesetzlichen Regelungen, die nach dem Alter der Beschäftigten differenzierten, eine Absage erteilt.

So bewertete der EuGH die altersabhängige Staffe- lung der Grundvergütung im Bundesangestelltentarif- vertrag als einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdis- kriminierung (C-297/10 und C-298/10). Der Rückgriff auf



Das AGG feiert Jubiläum – ein Anlass, Bilanz zu ziehen.

das Kriterium des Dienstalters sei zwar in aller Regel zur Erreichung des legitimen Ziels der Berücksichtigung der Berufserfahrung angemessen; dass die Stufe der Grund- vergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei der Einstellung anhand des Lebensalters festgesetzt werde, gehe aber über das hinaus, was hierfür erforder- lich und angemessen sei.

Das BAG sah in der Regelung des § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD a.F., wonach Beschäftigte nach Vollendung ihres 40. Lebensjahres in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub hatten, während der Urlaubsan- spruch bis zur Vollendung des 30. Lebensjahrs nur 26 Ar- beitstage und von da bis zur Vollendung des 40. Lebens- jahrs nur 29 Arbeitstage betrug, einen Verstoß gegen ►

das Verbot der Altersdiskriminierung (9 AZR 529/10). Aus einer tariflichen Urlaubsstaffelung lasse sich nicht ableiten, dass die Tarifvertragsparteien das Ziel verfolgten, den Schutz älterer Beschäftigter sicherzustellen. Mittlerweile haben die Vertragsparteien des TVöD reagiert und die Urlaubshöhe einheitlich für alle Arbeitnehmer auf 30 Urlaubstage festgelegt.

Ein weiteres Beispiel für die Unvereinbarkeit bestehender arbeitsrechtlicher Regelungen mit dem Verbot der Altersdiskriminierung ist § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB. Danach werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt. Der EuGH hielt diese Vorschrift ebenfalls wegen Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung für unwirksam (C-555/07). Das BAG hat die Vorschrift inzwischen für unanwendbar erklärt (2 AZR 714/08). Der Gesetzgeber hat bislang jedoch nicht gehandelt.

Was ist gleich geblieben?

Bei Altersgrenzen, Sozialauswahl und Sozialplänen hat das Antidiskriminierungsgesetz hingegen kaum zu nennenswerten, entscheidenden Veränderungen geführt. Zahlreiche arbeitsrechtliche Regelungen differenzieren auf diesen Gebieten auch heute noch nach dem Lebensalter der Beschäftigten.

So hat der EuGH eine Klausel über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Erreichen des Rentenalters für zulässig gehalten (C-45/09). Solche Klauseln seien objektiv und angemessen, da die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters unmittelbar den jüngeren Arbeitnehmern zugutekomme. Dies gilt im Übrigen unabhängig von der

Höhe des Rentenanspruchs (C-141/11). Darüber hinaus hat das BAG entschieden, dass eine im Arbeitsvertrag enthaltene Klausel, wonach das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahrs endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, als eine auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze für den Bezug einer Rente wegen Alters bezogene Befristungsabrede zu verstehen ist (7 AZR 68/14).

„Nach wie vor differenzieren zahlreiche arbeitsrechtliche Regelungen nach dem Lebensalter der Beschäftigten.“

Die in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG vorgesehene Berücksichtigung des Lebensalters als Sozialdatum ist nach Auffassung des BAG gerechtfertigt (2 AZR 523/07). Die Vorschrift verfolge ein legitimes Ziel, indem sie ältere Arbeitnehmer schütze, die wegen ihres Alters typischerweise schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten. Weiterhin – so das BAG in derselben Entscheidung – verstoße die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die Bildung von Altersgruppen vermeide nicht nur eine Überalterung der Belegschaft, sondern wirke auch einer übermäßigen Belastung jüngerer Arbeitnehmer entgegen.

Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen, wie sie auf Grundlage von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG getroffen

werden dürfen, stellen nach Auffassung des BAG keinen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung dar (1 AZR 743/09). Daher ist es zulässig, Altersstufen für die Bemessung von Abfindungshöhen in Sozialplänen vorzusehen sowie ältere Arbeitnehmer ganz von Sozialplanleistungen auszunehmen, wenn sie nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses und dem Bezug von Arbeitslosengeld rentenberechtigt und somit wirtschaftlich hinreichend abgesichert sind. § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG soll – so das BAG in einer weiteren Entscheidung – sogar dann zur Anwendung kommen, wenn ältere Arbeitnehmer zwar nicht unmittelbar nach dem Bezug von Arbeitslosengeld rentenberechtigt sind, die Abfindung aber ausreichend bemessen ist, um diejenigen wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen, die sie in der Zeit nach der Erfüllung ihres Arbeitslosengeldanspruchs bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente erleiden (1 AZR 832/08). Der EuGH hat sich dieser Auffassung angeschlossen (C-152/11). So rechtfertige die Notwendigkeit einer gerechten Verteilung der finanziellen Mittel eines Sozialplans die Minderung der Standardabfindung für rentennahe Arbeitnehmer um 50%.

Jedoch ist bei Altersgrenzen und Sozialauswahl noch nicht das letzte Wort gesprochen. So ist nach wie vor unsicher, ob der zur Bestätigung der Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Altersgrenzen eingeführte § 41 Satz 3 SGB VI tatsächlich unionsrechtskonform ist. Darüber hinaus hat das BAG seine Rechtsprechung zur Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl in der Vergangenheit regelmäßig verschärft (vgl. 2 AZR 478/13; 6 AZR 854/11; 2 AZR 352/11; 2 AZR 167/11). Es bleibt abzuwarten, wie die Konkretisierung durch die Gerichte weiter ausfallen wird. ►

Wie geht es weiter?

Das Verbot der Altersdiskriminierung hat in den zehn Jahren seit seiner Einführung zu keiner grundlegenden Veränderung des Arbeitsrechts geführt. Nach wie vor differenzieren zahlreiche arbeitsrechtliche Regelungen nach dem Lebensalter der Beschäftigten. Insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen erlaubt die Rechtsprechung weitreichende Ausnahmen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat das Jubiläum daher zum Anlass genommen, sich für eine Reform des AGG auszusprechen. Unter anderem sollen die mit einer Ungleichbehandlung wegen des Alters verfolgten legitimen Ziele gesetzlich geregelt werden. Es bleibt abzuwarten, ob und inwiefern sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit ihren Forderungen nach einer Reform des AGG durchsetzen können. ◀

Hinweis der Redaktion:

Die Autorin hat den Beitrag verfasst mit Unterstützung von Tobias Meier, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kölner Büro von Osborne Clarke. (tw)



Dr. Anke Freckmann,
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Partner, Osborne Clarke, Köln

anke.freckmann@osborneclarke.com
www.osborneclarke.com

ANZEIGE

www.laborlaw-magazine.com

No. 2
September 26, 2016

Made in Germany

LaborLaw

Magazine

Subscribe for free: www.laborlaw-magazine.com

The Labor Law Magazine is an online English-language magazine primarily aimed at company lawyers, HR specialists, compliance officers, managing directors, judges, prosecutors and attorneys in Germany and in Germany's leading trade partners. In articles written with real-world legal practice in mind, the magazine explores all important questions related to German labor law.

Published by

FRANKFURT BUSINESS MEDIA
DER FA.Z-FACHVERLAG

German Law Publishers

www.germanlawpublishers.com

Strategic Partners

ALTENBURG
FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

BEITEN BURKHARDT

BUSE HEBERER FROMM

DLA PIPER

JUSTEM RECHTSANWÄLTE

KPMG Law
Unsere Expertise. Ihre Sicherheit

Luther.

MAYER · BROWN

Contact: FRANKFURT BUSINESS MEDIA, Karin Gangl, Telephone: +49 (0) 69-75 91-22 17, karin.gangl@frankfurt-bm.com

Die Praxis der Insolvenzantragstellung

Vorbeugende Maßnahmen ergreifen, statt Haftungsrisiken einzugehen

Von **Florian Harig**

Nachdem in Ausgabe 17/2016 des Deutschen Anwalt-Spiegels die einzelnen Insolvenzgründe beleuchtet wurden, soll dieser Beitrag sich mit den praktischen Themen rund um die Antragstellung beschäftigen. Auch bei frühzeitiger Vorbereitung eines Insolvenzantrags gilt es, gewisse Voraussetzungen und Haftungsrisiken im Auge zu behalten. Für die Geschäftsleitung stellen sich rund um die Antragstellung Haftungsrisiken, denen häufig nur durch vorbeugende Maßnahmen begegnet werden kann.

Haftungsrisiken während der kritischen Phase

Die Geschäftsleitung sieht sich bei eingetretenen Insolvenzgründen oder in Vorbereitung eines Insolvenzantrags einer Vielzahl von möglichen Haftungsszenarien zivilrechtlicher, steuerrechtlicher oder strafrechtlicher Art ausgesetzt. Auch bei frühzeitiger Antragstellung werden bei einem laufenden Geschäftsbetrieb nicht sämtliche Gläubiger bedient, so dass stets Haftungspotential besteht.

Eine zentrale zivilrechtliche Haftungsnorm ist das Zahlungsverbot bei eingetretener Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung. Für die GmbH ist dies in § 64 Satz 1 GmbHG, für die Kommanditgesellschaft in § 130a HGB und für die Aktiengesellschaft in § 92 Abs. 2 AktG geregelt. Aufgrund dieser Vorschriften sind nach Eintritt von Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung die Orga-



Bei der Vorbereitung eines Insolvenzantrags sollten dessen Voraussetzungen und die Haftungsrisiken sehr genau geprüft werden.

ne der Geschäftsleistung zum Ersatz der sodann noch ausgeführten Zahlungen gegenüber der Gesellschaft verpflichtet. Diesen Haftungsanspruch macht nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens der Insolvenzverwalter für die Insolvenzschuldnerin geltend. Von der Haftung ausgeschlossen sind Zahlungen, die mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters vereinbar sind. Diese Regelungen sollen die Fortführung des Unternehmens im Insolvenz(antrags)verfahren ermöglichen. Die zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zwingend notwendigen Zahlungen sind daher

von der Haftung ausgeschlossen. Dies kann jedoch nur für einen kurzen Zeitraum bis zur Insolvenzantragstellung gelten. Dem Insolvenzverwalter soll durch die Haftungsregelung nicht die Chance zur Fortführung des Unternehmens und dem damit verbundenen Wertehalt genommen werden. Auch Zahlungen, zu denen der Geschäftsleiter verpflichtet ist, da die Nichtzahlung eine Ordnungswidrigkeit oder Straftat darstellen würde, wie dies bei Lohnsteuer- oder Arbeitnehmeranteilen der Sozialversicherungsbeiträge der Fall ist, sind von der Haftung nicht umfasst. Die neuere Rechtsprechung ►

des Bundesgerichtshofs zu § 64 Satz 1 GmbHG (BGH vom 18.11.2014 – II ZR 231/13) lässt die Ersatzpflicht der Geschäftsleitung zudem entfallen, soweit die durch die Zahlung verursachte Masseschmälerung in unmittelbarem Zusammenhang ausgeglichen wird. Der Ausgleich muss bei Eröffnung des Verfahrens nicht mehr vorhanden sein, sondern muss im Zeitpunkt der Zahlung einen entsprechenden Gegenwert darstellen. Die vormals zu erheblichen Ersatzforderungen führende Geschäftsführerhaftung aus den vorgenannten Vorschriften ist durch dieses Urteil wesentlich zugunsten der Betriebsfortführung entschärft worden, bleibt aber ein Damoklesschwert für die Geschäftsleitung in Krisenzeiten, zumal die Insolvenzverwalter diese Ansprüche in den vergangenen Jahren verschärft prüfen.

Neben dieser durch den Verwalter geltend zu machenden Haftung kann aus § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 15a InsO eine Außenhaftung gegenüber den nicht mehr befriedigten Gläubigern entstehen. Die im Zeitpunkt des Insolvenzgrunds bereits vorhandenen sogenannten Altgläubiger können bei verspäteter Insolvenzantragstellung den Quotenschaden geltend machen, der sich aus der Differenz der Quote ergibt, die sie tatsächlich erhalten, und derjenigen, die bei rechtzeitiger Antragstellung erzielt worden wäre. Die nach Eintritt des Insolvenzgrunds hinzukommenden sogenannten Neugläubiger können gegenüber der Geschäftsführung ihren vollen Ausfall persönlich geltend machen.

Für nicht mehr gezahlte Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung wird die Geschäftsleitung durch die Sozialversicherungsträger in der Regel nach § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 266a StGB in die persönliche Haftung genommen. Soweit diese Zahlung noch erfolgt, fällt sie

nicht unter die Haftung des § 64 Satz 1 GmbHG (oder entsprechender Vorschriften). Auch nach Stellung des Insolvenzantrags und bei Anordnung einer (schwachen) vorläufigen Insolvenzverwaltung mit Zustimmungsvorbehalt oder einer vorläufigen Eigenverwaltung besteht dieses Risiko weiter zu Lasten der Geschäftsführung. Es sind daher geeignete Maßnahmen zu treffen, um diese persönliche Haftung trotz Insolvenzantragstellung zu vermeiden.

Für aufgrund der Insolvenzantragstellung nicht mehr gezahlte Steuerverbindlichkeiten haften die Organe der Geschäftsleitung nach §§ 34, 69 AO. Bei Gewerbe- und Umsatzsteuerverbindlichkeiten gilt der Grundsatz der anteilmäßigen Tilgung, wonach die Haftung in dem Umfang gegeben ist, in dem andere Verbindlichkeiten noch bedient wurden. Bei offengebliebener Lohnsteuer besteht in der Regel eine volle persönliche Haftung.

Wesentliche Strafbarkeitsrisiken für die handelnden Personen ergeben sich aus § 263 StGB, soweit im Vorfeld des Insolvenzantrags noch Bestellungen getätigt oder Lieferungen angenommen werden, die aufgrund der Insolvenzantragstellung dann nicht mehr bezahlt werden. Hier kann es zu Fällen des Eingehungsbetrugs kommen. Für nicht mehr gezahlte Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung besteht zudem ein unmittelbares Strafbarkeitsrisiko aus § 266a StGB. Hier kann mit Erklärungen nach § 266a Abs. 6 StGB gegengesteuert werden, die allerdings nur strafvermeidend oder strafmildernd wirken.

Voraussetzungen des Insolvenzantrags

Die Voraussetzungen des Insolvenzantrags sind in § 13 Abs. 1 InsO geregelt. Es ist ein schriftlicher Antrag beim zuständigen Insolvenzgericht zu stellen. Soweit es sich

um einen Eigenantrag des Schuldners handelt, ist diesem ein Gläubigerverzeichnis beizufügen. Dieses hat die Gläubiger nebst Anschrift und Höhe sowie Art ihrer Forderungen zu enthalten. Die Vollständigkeit und Richtigkeit dieses Verzeichnisses sind nach § 13 Abs. 1 Satz 7 InsO zu versichern. Hintergrund dieser Regelung ist, dass der Gesetzgeber dem Gericht die Möglichkeit geben will, die beteiligten Gläubiger möglichst frühzeitig einzubeziehen. Bei einem laufenden Geschäftsbetrieb sollen zudem nach § 13 Abs. 1 Satz 4 InsO die höchsten Forderungen, die höchsten gesicherten Forderungen, die Forderungen der Finanzverwaltung und der Sozialversicherungsträger sowie Forderungen aus betrieblicher Altersversorgung als solche gekennzeichnet werden. In diesem Fall sind auch Angaben zur Bilanzsumme, zu den Umsatzerlösen und der durchschnittlichen Zahl der Arbeitnehmer im vorangegangenen Geschäftsjahr aufzunehmen. Soweit der Schuldner Eigenverwaltung beantragt, ein vorläufiger Gläubigerausschuss einzusetzen ist oder die fakultative Einsetzung beantragt wird, sind diese Angaben ebenfalls verpflichtend. Hintergrund dieser Regelungen sind wiederum die frühzeitige Einbeziehung der Gläubiger und die Möglichkeit, über die Bestellung eines vorläufigen Gläubigerausschusses nach § 22a InsO entscheiden zu können.

Rechtsfolgen eines fehlerhaften Insolvenzantrags

Durch diese Formalien, insbesondere die Versicherung eines vollständigen und richtigen Gläubigerverzeichnisses, dessen Erstellung bei großen Geschäftsbetrieben und dem stetigen Eingang von Rechnungen teilweise aufwendig ist, ist die Frage aufgekommen, ob ein An- ►

trag, der nicht sämtliche Angaben enthält, nicht richtig i.S.d. § 15a Abs. 4 InsO gestellt ist. Da § 15a Abs. 4 InsO eine Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren androht, wenn ein Eröffnungsantrag nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gestellt wird, kann eine nicht ausreichend sorgfältige Antragstellung das Strafbarkeitsrisiko der Insolvenzverschleppung nach § 15a Abs. 4 InsO nicht gänzlich ausschließen. Da Zweck der Haftung des § 15a Abs. 4 InsO jedoch die Herbeiführung möglichst rechtzeitiger Antragstellungen ist, dürfte die Strafverfolgung in Fällen lediglich unwesentlich falscher Angaben weit über das Ziel hinausschießen. Dennoch empfiehlt sich eine sorgfältige und lückenlose Antragstellung.

Ausblick

In § 13 Abs. 3 InsO wird das Bundesministerium der Justiz ermächtigt, durch Rechtsverordnung verpflichtende Formulare zur Antragstellung einzuführen. Dies soll zeitnah umgesetzt werden. Einige Insolvenzgerichte stellen bereits Vorlagen zur Verfügung und erwarten deren Nutzung auch. ◀



Florian Harig,
Rechtsanwalt, anchor Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft, Hannover

florian.harig@anchor.eu
www.anchor.eu

ANZEIGE

www.businesslaw-magazine.com

Next issue:
September 8, 2016

Made in Germany

BusinessLawMagazine

Subscribe for free: www.businesslaw-magazine.com

The Business Law Magazine reports quarterly on all important questions related to German corporate, commercial, tax, labor, compliance and IP/IT law. Featuring articles written with real-world legal practice in mind, the online English-language magazine primarily targets company lawyers, managing directors, judges, prosecutors and attorneys in Germany's leading trade partners.



Published by



Strategic Partners

CLIFFORD
CHANCE

C/M/S/
Law, Tax



GIBSON DUNN



WHITE & CASE

Contact: FRANKFURT BUSINESS MEDIA, Karin Gangl, Telephone: +49 (0) 69-75 91-22 17, karin.gangl@frankfurt-bm.com



Dr. Maria Wolleh



Dr. Christian Bloth



Oliver Cleblad

Das Beste aus zwei Welten

Fünf Fragen an Dr. Maria Wolleh, Dr. Christian Bloth und Oliver Cleblad, Gründungspartner von „kallan“

Zum 01.11.2016 treten die bisherigen deutschen Büros der führenden skandinavischen Kanzlei Mannheimer Swartling selbständig unter der Marke „kallan“ im deutschen Rechtsmarkt an. Von den Standorten Frankfurt am Main und Berlin aus ist es das Ziel, die langjährig etablierten nordischen Wurzeln unter eigener Flagge weiter zu pflegen und neue Geschäftsfelder weiter aufzubauen, und zwar nicht mit einem Full-Service-Ansatz, sondern als breitgefächert positionierte wirtschaftsberatende Sozietät. – Ein spannendes Konzept. Thomas Wegerich sprach darüber mit den Gründungspartnern Dr. Maria Wolleh, Dr. Christian Bloth und Oliver Cleblad.

Herr Dr. Bloth, Sie waren im Jahr 1991 der erste deutsche Rechtsanwalt, der für Mannheimer Swartling im Frankfurter Büro begann. Nach 25 Jahren erfolgt jetzt der Neustart unter der Marke „kallan“. Schildern Sie unseren Lesern doch bitte die Motive für diese strategische und unternehmerische Entscheidung.

Dr. Bloth: Ursprünglich sind wir angetreten, um in erster Linie eine besondere Kompetenz für skandinavische, insbesondere schwedische Unternehmen in Deutschland anzubieten. Viele der bei uns tätigen Juristen waren –

und sind es auch heute noch – Skandinavier in besonderer Weise, nicht nur beruflich, verbunden. Aus dieser Idee hat sich mit vielen unserer Mandanten eine langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickelt, die sich – so meinen wir – besonders durch eine vom „skandinavischen Stil“ geprägte Arbeitsweise auszeichnet: nahe bei unseren Mandanten, erreichbar, praxis- und lösungsorientiert – aber immer auf verlässlicher rechtlicher Grundlage. Über die Zeit haben sich unsere Arbeit und unser Mandantenkreis jedoch über Skandinavien hinaus erweitert, vielleicht auch, weil unser Arbeitsansatz geschätzt wird. Um uns hier noch besser und unabhängiger entwickeln zu können, auch gerade für unsere Kollegen, die nicht dieselbe Verbindung zu Skandinavien haben wie wir, lag dieser Schritt zu „kallan“ nahe.

Frau Dr. Wolleh, unsere Leser wird auch interessieren, was die Kanzleibezeichnung „kallan“ bedeutet?

Dr. Wolleh: „kallan“ leitet sich von dem schwedischen Wort „källan“ ab, was „Quelle“ oder auch „Ursprung“ bedeutet. Damit beziehen wir uns auf unsere Vergangenheit und unsere besondere Verankerung in Skandinavien – denn diese nehmen wir natürlich mit. Sie hat

uns sowohl persönlich geprägt als auch die Art, wie wir denken und mit unseren Mandanten arbeiten. Passend zur zugrundeliegenden Bedeutung des Namens wird die Farbgebung blau und weiß sein, was wir auch mit dem Norden und Klarheit verbinden.

Herr Cleblad, in den vergangenen Jahren haben wir viele erfolgreiche Spin-offs im deutschen Rechtsmarkt gesehen. Wie wollen Sie gemeinsam mit Ihren Partnern „kallan“ positionieren, um sich im Wettbewerb durchzusetzen, und für welche Rechtsbereiche wird „kallan“ stehen?

Cleblad: Wir sehen uns nicht als Spin-off in diesem Sinne, denn wir setzen ja unsere jetzige Tätigkeit in Deutschland insgesamt fort. Aber natürlich stehen wir vor der gleichen Herausforderung, nämlich in einem dichten Markt unter neuem Namen eine markante Position zu besetzen. Wir bauen dabei auf unsere Erfahrungen aus den vielen Transaktionen für unsere Mandanten, die oft führend in ihrem Markt sind, und unseren dadurch erarbeiteten Ruf als tonangebende Kanzlei im deutsch-skandinavischen Geschäftsverkehr. Davon ausgehend, möchten wir aber auch den deutschen Markt noch ►

stärker als bisher erschließen. Unser Angebot wird dabei zunächst die folgenden Bereiche umfassen: Allgemeines Wirtschafts- und Vertragsrecht, Arbeitsrecht, Bank- und Finanzrecht, Gesellschaftsrecht, Gewerblicher Rechtsschutz & IT, Immobilienrecht, M&A, Prozessführung & Schiedsverfahren und Regulatory (insbesondere Umwelt- und Energierecht). Aufgrund unseres breiten Netzwerks können wir zudem auch Kontakte zu Kollegen in Skandinavien vermitteln und hier als Schnittstelle agieren.

Herr Dr. Bloth, mit dem jetzt angekündigten Schritt in die Selbständigkeit geben Sie auch nach innen ein klares Signal: Mit Annika von La Chevalerie, Dr. Christina Griebeler und Thilo Schulz ernennen Sie schon zum Start drei Partner aus den eigenen Reihen. Wie sieht das Personalkonzept Ihrer neuen Sozietät kurz- und mittelfristig aus?

Dr. Bloth: Mit unseren drei weiteren Partnern markieren wir zum einen deutlich, dass wir die von ihnen vertretenen Fachgebiete – Umwelt/Regulatory, Finanzen, Immobilien – hervorheben wollen, diese Gebiete weiter entwickeln wollen. Zum anderen ist dies ein Signal an die bei uns tätigen Associates, dass der Weg offen steht, sich zu entwickeln, ein eigenes Geschäft aufzubauen und damit das Gesicht von „kallan“ zu prägen. Mehr als bisher soll dies möglich sein und somit auch die Attraktivität von „kallan“ für Bewerberinnen und Bewerber erhöhen.

Zum Abschluss möchte ich Sie jeweils bitten, meinen angefangenen Satz zu vervollständigen. In zwei Jahren werden wir mit „kallan“ erreicht haben, dass ...

Dr. Wolleh: ... wir in Deutschland und im Norden eine Marke etabliert haben, die für klare und lösungsorientierte Rechtsberatung steht.

Cleblad: ... wir unser Versprechen eingelöst haben, unseren Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit für eine interessante persönliche Entwicklung zu bieten.

Dr. Bloth: ... wir noch mehr Freude an unserer Arbeit mit unseren Mandanten haben als heute schon!

AnwaltSpiegel: Liebe Frau Dr. Wolleh, liebe Herren Dr. Bloth und Cleblad, vielen Dank für die Einsichten, die Sie unseren Lesern gegeben haben. Die weitere Entwicklung von „kallan“ im deutschen Rechtsmarkt werden wir auch zukünftig eng begleiten. ◀

Hinweis der Redaktion:

Die langjährige Strategische Partnerschaft mit dem Deutschen AnwaltSpiegel – Mannheimer Swartling war ein Partner der ersten Stunde – wird auch unter der neuen Brand „kallan“ fortgesetzt. (tw)

 Save the Date
**Roundtable:
Herausforderungen und Haftungs-
risiken bei der Finanzierung
in der Unternehmensgruppe**

Am Nachmittag des 26.10.2016 findet ein weiterer hochkarätiger AnwaltSpiegel-Roundtable in Kooperation mit unserem Strategischen Partner CMS Hasche Sigle im F.A.Z.-Redaktionsgebäude statt. Und darum geht es: Die Bündelung und die zentrale Steuerung der Finanzierungsströme innerhalb einer Unternehmensgruppe sind wirtschaftlich von erheblichem Vorteil. Allerdings müssen hierbei aus rechtlicher Sicht verschiedene Fallstricke beachtet werden, um Haftungsrisiken für die Geschäftsleitung und die unmittelbaren und mittelbaren Gesellschafter zu vermeiden. Dies gilt insbesondere für das Einsetzen einer zentralen Finanzierungsgesellschaft oder die Implementierung von Cashpoolingsystemen.

Auch durch die Vergabe und Rückzahlung von einzelnen Gesellschafterdarlehen können Haftungsrisiken drohen.

Anhand von Fallbeispielen aus der aktuellen, höchststrichterlichen Rechtsprechung zeigen unsere Referenten Dr. Alexandra Schluck-Amend und Dr. Marc Seibold (beide Partner bei CMS)

die Haftungsrisiken auf und erörtern, wie man diese am besten vermeidet oder damit umgeht. Michael Rexhausen, Rechtsanwalt, Leiter des Bereichs „Finance & Precious Metals Legal“ der Heraeus Holding GmbH berichtet aus der Unternehmenspraxis.

Auch dieser AnwaltSpiegel-Roundtable ist als Diskussionsforum angelegt. Wir wenden uns exklusiv an Unternehmensjuristen, Geschäftsführer, Treasurer und Finanzverantwortliche sowie alle, die mit Unternehmenstransaktionen und Finanzierungsthemen im Unternehmen betraut sind. Die Teilnahme ist kostenfrei. Anmelden können Sie sich gleich [HIER](#). (tw)

 Deals
**DPE Deutsche Private Equity
setzt bei Verkauf von Westfalia-
Automotive und Terwa an Horizon
Global auf Heuking**

Heuking Kühn Lüer Wojtek hat die DPE Deutsche Private Equity GmbH bei der Veräußerung von Westfalia-Automotive und Terwa an Horizon Global, die gemeinsam mit den Koinvestoren erfolgte, beraten. Westfalia ist der europäische Marktführer von Anhängerkupplungen und Aufliegertransportsystemen.

Mit der Akquisition der Schwestergesellschaft Terwa im Jahr 2015, die von zentraler Bedeutung für die Ausweitung der Produktionskapazitäten war, wurde die Marktdurchdringung im osteuropäischen Ersatzteilmarkt gestärkt. Horizon Global ist ein weltweit führender Entwickler, Hersteller und Distributor von Anhänger-, Transport- und Ladungssystemen sowie Zubehör mit Sitz in Michigan, USA, und adressiert Erstausrüster, den Ersatzteilmarkt sowie Groß- und Einzelhandel.

Der Kaufpreis wird von Horizon Global durch 89 Millionen Euro in bar, Horizon-Global-Aktien im Gegenwert von 36 Millionen Euro sowie durch die Übernahme von Nettoschulden in Höhe von 42 Millionen Euro aufgebracht. Nach Abschluss der Transaktion wird DPE mit einem Anteil von dann 10% größter Einzelaktionär von Horizon Global.

DPE Deutsche Private Equity ist ein auf die langfristige Expansionsfinanzierung von mittelständischen Unternehmen im deutschsprachigen Raum spezialisierter Investor mit Sitz in München. Der Vollzug der Transaktion steht noch unter dem Vorbehalt der Freigabe durch die zuständigen Kartellbehörden.

Berater DPE Deutsche Private Equity – Heuking Kühn Lüer Wojtek: Dr. Peter Christian Schmidt (Federführung), Dr. Juli-

us Wedemeyer, Christoph Prochnau, LL.M., Philipp Kümper (alle Corporate/M&A), Fabian Gaffron, alle Hamburg), Peter Schäffler (beide Steuerrecht, München), Dr. Michael Neises, Tobias Riemenschneider (beide Finanzierung, Frankfurt am Main). (tw)

**PwC Legal berät Mediengruppe
Oberfranken beim Mehrheits-
kauf der Agentur Edelweiss72 –
Verkäufer baut auf Rödl & Partner**

Die PricewaterhouseCoopers Legal AG Rechtsanwaltsgesellschaft (PwC Legal) hat die Mediengruppe Oberfranken (MGO) in Bamberg beim Erwerb von Anteilen an der Edelweiss72 GmbH, einer Münchner Agentur für interaktive Medien, beraten. An der Seite des Verkäufers agierte Rödl & Partner.

Damit ist die MGO neuer Mehrheitseigner von Edelweiss72, die aber weiterhin auch als Einzelmarke auftritt und unabhängig vom Geschäftsportfolio des Bamberger Medienhauses nationale Kundenprojekte betreut.

Die Experten von PwC Legal berieten MGO umfassend zu allen rechtlichen Fragen im Rahmen des Erwerbs der Mehrheitsbeteiligung an Edelweiss72 sowie der Gestaltung der Gesellschafterstruktur, insbesondere der Vertragsgestaltung ►

und -verhandlung. Über den Kaufpreis wurde Stillschweigen vereinbart.

Die Mediengruppe Oberfranken (MGO) in Bamberg gibt fünf lokale Tageszeitungen in Franken heraus (Fränkischer Tag, Bayerische Rundschau, Coburger Tageblatt, die Saalezeitung und Die Kitzinger) und unterhält das Online-Nachrichtenportal inFranken.de. Druckerei und Fachverlage sind auf dem gesamten deutschen Markt präsent. Die MGO beschäftigt rund 1.000 Mitarbeiter.

Die Edelweiss72 GmbH mit Sitz in München ist eine Agentur, die komplexe Onlineprojekte realisiert und Lösungen entlang der gesamten digitalen Wertschöpfungskette erarbeitet. Das Spektrum reicht von Onlineportalen über Intranetplattformen und Webshops bis hin zu Apps und Business-Intelligence-Applikationen. Das 2006 gegründete Unternehmen zählt inzwischen 40 Mitarbeiter an den beiden Standorten München und Hamburg.

Berater Mediengruppe Oberfranken (MGO) – PwC Legal Deutschland: Gerhard Wacker (Federführung), Raffael Cammareri, Lars Spiller (alle Corporate/M&A).

Berater Edelweiss72 GmbH – Rödl & Partner, München: Thomas Fräbel (Federführung Legal) Regina Henfling (alle M&A, Gesellschaftsrecht), Dr. Susanne Kölbl (Steuerrecht). (tw)



Sozietäten

Managementwechsel bei DLA Piper: Konrad Rohde übernimmt von Bernd Borgmann

Zum 01.09.2016 gab es bei DLA Piper in Deutschland Änderungen im Management. Der bisherige Co-Managing Partner für Deutschland, Dr. Bernd Borgmann, hat sein Amt turnusgemäß an Dr. Konrad Rohde weitergereicht, der in Zukunft gemeinsam mit Dr. Benjamin Parameswaran die Führung von DLA Piper in Deutschland übernehmen wird. Dr. Bernd Borgmann wird sich künftig wieder ausschließlich auf seine Mandatsarbeit in der Praxisgruppe Arbeitsrecht konzentrieren.

Rohde berät im nationalen und internationalen Steuerrecht und leitet seit 2013 die deutsche Praxisgruppe Steuerrecht. Schwerpunkte seiner Beratung sind M&A-Transaktionen, Restrukturierungen, die grenzüberschreitende steuerliche Gestaltungsberatung, die Beratung bei Betriebsprüfungen und die Führung von Finanzgerichtsprozessen sowie die allgemeine Beratung im Unternehmenssteuerrecht.

Dr. Benjamin Parameswaran ist Partner im Bereich Corporate/M&A und leitet als Co-Managing Partner bereits seit 2014 die Geschicke von DLA Piper in Deutsch-

land. Er verfügt über umfangreiche Erfahrung in den Bereichen M&A, öffentliche Übernahmen und Gesellschaftsrecht und berät sowohl führende multinationale Konzerne als auch mittelständische Unternehmen in komplexen grenzüberschreitenden Transaktionen.

Er sagt zu dem Stabwechsel: „Bernd Borgmann hat in den vergangenen zwei Jahren einen ganz wesentlichen Beitrag zum weiteren erfolgreichen Ausbau der deutschen Praxis von DLA Piper geleistet, was sich nicht zuletzt in der Nominierung für den JUVE-Award als Kanzlei des Jahres sowie zwei weiteren Nominierungen widerspiegelt hat. Wir bedanken uns bei ihm ganz herzlich für seinen Einsatz.“

„Ich freue mich sehr auf die Herausforderung, den erfolgreichen Kurs von DLA Piper als führende Wirtschaftskanzlei gemeinsam mit Benjamin Parameswaran fortzusetzen“, ergänzt Dr. Konrad Rohde. (tw)

Wachstumsstrategie: CMS eröffnet Büro in Hongkong

CMS Hasche Sigle eröffnet ein Büro in Hongkong. Der kürzlich erfolgten Zulassung durch die Law Society von Hongkong waren langjährige Aktivitäten der CMS International Arbitration Group in

Hongkong und intensive Vorbereitungen vorausgegangen, auf deren Grundlage die Kanzlei ab September 2016 mit eigenständigem Büro und Anwälten vor Ort vertreten sein wird. Dies ist nach der Eröffnung eines Büros in Teheran im Februar dieses Jahres bereits die zweite internationale Büroeröffnung innerhalb kurzer Zeit.

„Wir sehen in der gesamten Region Südostasien große Zukunftschancen. Die sichtbaren Erfolge unserer Büros in Schanghai und Peking sowie die erfolgreiche Beratung in der Region in den vergangenen Jahren bestärken uns darin. Konsequenterweise eröffnen wir nun das Büro in Hongkong“, sagte Dr. Hubertus Kolster, General Managing Partner. „Hongkong selbst, aber vor allem China und natürlich der gesamte asiatisch-pazifische Raum sind wirtschaftlich überaus dynamisch und im Fokus internationaler Investoren.“ Gleichzeitig habe die Kanzlei über Jahre die zunehmenden chinesischen Investitionen im Ausland begleitet. Gerade in Hongkong und der angrenzenden Provinz Guangdong sei ein Großteil der stärksten chinesischen Unternehmen ansässig, die erfolversprechende, internationale Zukunftsstrategien verfolgten.

Dr. Nicolas Wiegand, Partner von CMS Hasche Sigle im Bereich International Arbitration und Leiter des Büros ►

Hongkong, sagte: „Mit dem Aufbau des eigenständigen CMS-Standorts in Hongkong können wir unsere Mandanten aus Europa, China, der Asien-Pazifik-Region und den USA effektiv vor Ort begleiten. So tragen wir den Anforderungen der dynamischen Entwicklung, der mandanten-nahen und grenzübergreifenden Beratung Rechnung.“ In Hongkong liege der Fokus zunächst vor allem auf den Bereichen Dispute Resolution und M&A. Hongkong sei längst einer der weltweit wichtigsten Schiedsorte und für Mandanten aus aller Welt zentrale Anlaufstelle für Streitigkeiten, so Wiegand. Insbesondere für Streitigkeiten mit China-Bezug habe sich Hongkong als neutraler, unabhängiger und verlässlicher Sitz mit einem stabilen Rechtssystem unverzichtbar gemacht. Das Portfolio der aus Hongkong heraus angebotenen Beratungsleistung von CMS werde zudem sukzessive erweitert, kündigte Wiegand an. (tw)

Bankenkonsortium vertraut bei erfolgreicher Platzierung einer Wandelanleihe der Klöckner & Co SE auf Allen & Overy

Allen & Overy LLP hat ein Bankenkonsortium, bestehend aus BNP Paribas und Credit Suisse Securities (Europe) Limited als Joint-Lead Manager sowie Commerz-

bank AG, HSBC Trinkaus & Burkhardt AG, Landesbank Baden-Württemberg und UniCredit Bank AG als Co-Lead-Manager, bei der erfolgreichen Emission einer nicht nachrangigen und unbesicherten Wandelanleihe der Klöckner & Co SE in Höhe von etwa 150 Millionen Euro mit einer Laufzeit von sieben Jahren beraten.

Die Anleihe wird von Klöckner & Co Financial Services S.A., einer 100%igen luxemburgischen Tochtergesellschaft von Klöckner & Co SE, begeben und wurde im Wege eines beschleunigten Bookbuilding-Verfahrens ausschließlich institutionellen Investoren außerhalb der Vereinigten Staaten von Amerika zum Kauf angeboten. Die Anleihe wird von der Klöckner & Co SE garantiert und ist in Aktien der Klöckner & Co SE wandelbar. Der Kupon wurde auf 2% pro Jahr und die Wandlungsprämie auf 27,5% festgesetzt, was einem anfänglichen Wandlungspreis von 14,82 Euro entspricht. Das Bezugsrecht der bestehenden Aktionäre der Klöckner & Co SE zum Bezug von Schuldverschreibungen wurde ausgeschlossen. Die Anleihe wird zum Handel in den Freiverkehr an der Frankfurter Wertpapierbörse einbezogen.

Die Klöckner & Co SE beabsichtigt, den Emissionserlös aus der Begebung der Wandelanleihe für allgemeine Unternehmenszwecke zu verwenden. Der Konzern

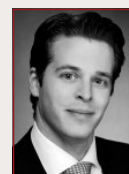
ist mit etwa 6,4 Milliarden Euro Umsatz im Jahr 2015 und etwa 9.200 Mitarbeitern weltweit einer der größten produzentenunabhängigen Stahl- und Metalledistributoren und eines der führenden Stahl-Service-Center-Unternehmen.

Das Allen-&-Overy-Team bestand aus Partner Dr. Knut Sauer (Federführung), Senior Associate Simon Weiß und Associate Nadine Kämper (alle International Capital Markets, Frankfurt am Main). Zum US-Recht berieten Partner Marc O. Plepelt und Senior Associate Martin Schmidt (beide US Corporate Finance, Frankfurt am Main). (tw)



Personal

Verstärkung für die Private Equity & Venture Capital Group – Dr. Christoph Thiermann wechselt von P+P Pöllath zu Noerr



Die Praxisgruppe Private Equity & Venture Capital von Noerr bleibt auf Wachstumskurs: Seit dem 01.09.2016 verstärkt Dr. Christoph

Thiermann als Associated Partner das Private-Equity-Team am Standort München. Thiermann kommt von P+P Pöllath + Partners.

Er ist auf die transaktionsbezogene Beratung von PE-Investoren im internationalen Umfeld spezialisiert und berät Mandanten im Rahmen von Beteiligungen und Übernahmen, Reorganisationen und Deinvestments. Darüber hinaus begleitet er regelmäßig neben Investoren auch Unternehmen bei M&A-Transaktionen sowohl auf Käufer- als auch auf Verkäuferseite. Bei Noerr wird Dr. Christoph Thiermann insbesondere mit Dr. Georg Schneider, der die Praxisgruppe Private Equity & Venture Capital leitet, zusammenarbeiten und den Ausbau der Praxis mit vorantreiben. (tw)

Beiten Burkhardt gewinnt Finanzexpertin in München – Petra Fendt kommt von Ashurst



Beiten Burkhardt baut den Bereich Bank-, Finanz- und Kapitalmarktrecht mit einer erfahrenen Kollegin weiter aus und hat zum 01.09.2016

Petra Fendt von Ashurst als Partnerin für ihr Münchner Büro gewonnen. Bei Ashurst war Fendt als Counsel im Bereich Finance tätig.

Mit dem Zugang von Petra Fendt wird die Kanzlei den Bereich Finanzierungen um den Münchner Partner Michael Ziegler verstärken. „Wir gewinnen mit ▶

Petra Fendt eine der führenden Expertinnen für Darlehensportfoliotransaktionen, insbesondere für den An- und Verkauf sowohl von Non-performing als auch von Performing Loans. Dabei berät sie gleichermaßen Banken und internationale Investoren bei diesen Transaktionen, einschließlich deren Finanzierung und Verbriefung. Neben dieser Expertise verfügt Frau Fendt auch über umfassende Erfahrungen mit Immobilienfinanzierungen. Damit komplementiert sie unser Beratungsportfolio ideal und wird die standort- und praxisgruppenübergreifende Arbeit bei Beiten Burkhardt weiter intensivieren“, kommentiert Michael Ziegler.

Fendt arbeitete vor ihrer Tätigkeit bei Ashurst bis 2012 acht Jahre als Finanzierungsexpertin bei Mayer Brown. (tw)

Von FPS zu GKS:

Dr. Hans-Joachim Otto kommt als Of Counsel und Notar an Bord



GSK Stockmann + Kollegen setzt ihren Wachstumskurs fort: Dr. h.c. Hans-Joachim Otto wechselte zum 01.09.2016 als Of Counsel in das Frankfurter Büro von GSK. Dr. Otto, der rund 20 Jahre dem Deutschen Bundestag angehörte und bis Dezember 2013 das

Amt als Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundeswirtschaftsminister bekleidete, war zuletzt für FPS als Notar und Anwalt tätig mit den Schwerpunkten Immobilienrecht, Erbrecht und Nachfolgeplanung. Sein Engagement reicht darüber hinaus bis in regulierte Industrien wie Medien, Telekommunikation und Energie.

Dr. Hans-Joachim Otto kommt zu GSK als „aktiver“ Notar und Rechtsanwalt mit jahrzehntelanger Berufserfahrung. Dazu erklärt Dr. Rainer Werum, Partner im Frankfurter Büro von GSK Stockmann + Kollegen: „Wir freuen uns, mit Dr. Hans-Joachim Otto einen starken Anwalt und Notar gewonnen zu haben. Seine Kompetenzen runden unsere Notariatspraxis und unser Beratungsangebot im Bereich Unternehmens- und Vermögensnachfolge in idealer Weise ab.“

Darüber hinaus verfügt Dr. Hans-Joachim Otto über eine starke persönliche Vernetzung.

„Mit Dr. Hans-Joachim Otto haben wir einen weiteren profilierten Berater mit politischer Erfahrung und Vernetzung gewonnen, der unsere Fokussierung auf Kernkompetenzen und Sector Groups wie Energie oder Medien ergänzt“, meint dazu Dr. Olaf Schmechel, Co-Managing Partner von GSK Stockmann + Kollegen. (tw)

Von Siemens zu Fragomen: Dr. Axel Boysen wechselt die Seiten



Die auf das Gebiet der Arbeitsmigration spezialisierte Kanzlei Fragomen Global LLP verstärkt sich in Deutschland mit Dr. Axel

Boysen als weiterem Partner am Standort Frankfurt am Main. Dr. Boysen übernahm zum 01.07.2016 die strategische und operative Weiterentwicklung des Deutschland-Geschäfts der weltweit führenden Kanzlei im Segment Arbeitsmigration und Mitarbeiterentsendung. Zuvor war er über mehrere Jahre als Head of International Labor & Immigration Law bei der Siemens AG tätig. Dr. Axel Boysen ist in der Branche als international erfahrener Rechtsanwalt sowie Legal Manager bekannt. Der AnwaltSpiegel-Gruppe ist er als Fachbeirat des Online-magazins Labor Law Magazine aktiv verbunden.

Stephen Green, Partner bei Fragomen Global LLP, kommentiert: „Seit 2012 haben wir in Deutschland im Auftrag unserer Mandanten gut 38% mehr Entsendungen verwaltet, Tendenz steigend. Mit Dr. Axel Boysen verstärkt sich Fragomen daher gezielt, um den deutschen Markt noch besser bedienen zu können. Er ist ein intimer Kenner der deutschen Wirtschaft und

sehr erfahren im Bereich der Arbeitsmigration. Mit ihm werden wir unsere Position als weltweit führende Rechtsberatung für Arbeitsmigration auch im deutschen Markt weiter ausbauen.“

Dr. Boysen ergänzt: „Die solide Planung und Durchführung von geschäftsdienlichen Entsendungen ist ein wichtiges strategisches Kapital für Unternehmen. Doch viele deutsche Firmen sind sich über die Komplexität und die spezifischen steuerlichen sowie rechtlichen Herausforderungen der Mitarbeiterentsendung nicht ausreichend bewusst. Ich freue mich über die Gelegenheit, mit der weltweit führenden Kanzlei in diesem Fachgebiet genau hier anzusetzen und deutsche Unternehmen darin zu unterstützen, international wettbewerbsfähig zu bleiben.“ (tw) ◀

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 21. September 2016.

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 42 namhafte Unternehmensjuristen aus den wichtigen Branchen der deutschen Wirtschaft an. Sie begleiten den Deutschen AnwaltSpiegel publizistisch und tragen durch ihre Unterstützung zum Erfolg dieses Online-Magazins bei.

**Christoph Abel**

IKB Deutsche Industriebank AG, Legal Counsel, Düsseldorf

christoph.abel@ikb.de

**Dr. Conrad Albert**

ProSiebenSat.1 Media AG, Vorstand, München

conrad.albert@prosiebensat1.com

**Carsten Beisheim**

Wüstenrot & Württembergische AG, Chefsyndikus und Leiter Konzern Recht und Compliance, Stuttgart

carsten.beisheim@ww-ag.com

**Peter Bokelmann**

TRUMPF GmbH + Co. KG, Leiter Zentralbereich Recht und Gesellschaftspolitik, Ditzingen

peter.bokelmann@de.trumpf.com

**Dr. Heiko Carrie**

Robert Bosch France S.A.S., Kaufmännischer Leiter, Saint-Ouen

heiko.carrie@fr.bosch.com

**Dr. Martin Dannhoff, LL.M.**

Bertelsmann SE & Co. KGaA, BMG Music Publishing, Executive Vice President Business & Legal Affairs, Gütersloh

martin.dannhoff@bertelsmann.de

**Hans-Ulrich Dietz**

Lehrbeauftragter, Frankfurt School of Finance & Management, Frankfurt am Main/Aschaffenburg

hans-ulrich.dietz@commerzbank.com

**Dr. Jan Eckert**

ZF Friedrichshafen AG, Vice President Corporate Governance, Rechtswesen/Legal Department, Friedrichshafen

jan.eckert@zf.com

**Dr. Michael Fischer**

UBS Deutschland, Leiter der Rechtsabteilung, Frankfurt am Main

michael.fischer@ubs.com

**Dr. Jörg Flatten**

Schott AG, General Counsel/Chief Compliance Officer, Mainz

joerg.flatten@schott.com

**Susanne Gellert, LL.M.**

German American Chamber of Commerce, Inc., Rechtsanwältin, Head of Legal Department, New York

sgellert@gaccny.com

**Dr. Rolf Giebler**

Rheinmetall Aktiengesellschaft, Rechtsanwalt, Leiter Zentralbereich Recht/General Counsel

rolf.giebler@rheinmetall.com

**Hergen Haas**

Heraeus Holding GmbH, General Counsel, Heraeus Group, Hanau

hergen.haas@heraeus.com

**Dr. Ulrich Hagel**

Bombardier Transportation GmbH, Senior Expert Dispute Resolution, Berlin

ulrich.hagel@de.transport.bombardier.com

**Michael Junge**

SAP AG, Group General Counsel, Chefsyndikus, Global Legal Department, Walldorf

michael.junge@sap.com

**Weitere Fachbeiräte
auf der Folgeseite**



**Dr. Christian Kaeser**

Siemens AG, Leiter
Konzernsteuerabteilung,
München

christian.kaeser@siemens.com

**Dr. Donatus Kaufmann**

ThyssenKrupp AG,
Vorstand Recht und
Compliance

donatus.kaufmann@thyssenkrupp.com

**Dr. Uta Klawitter**

Fresenius SE,
General Counsel,
Bad Homburg

uta.klawitter@fresenius.com

**Dr. Jürgen Klowait**

Rechtsanwalt

j.klowait@hotmail.de

**Helge Köhlbrandt**

Nestlé Deutschland AG,
General Counsel,
Leiter Rechtsabteilung,
Frankfurt am Main

helge.koehlbrandt@de.nestle.com

**Georg Kordges, LL.M.**

ARAG SE, Leiter der
Hauptabteilung Recht,
Düsseldorf

georg.kordges@arag.de

**Dr. Andreas Krumpholz**

PwC Strategy&
(Germany) GmbH,
EMEA Consulting
R&Q Senior Director
Contracting, München

andreas.krumpholz@strategyand.pwc.com

**Carsten Lüers**

Verizon Enterprise
Solutions,
Managing Counsel EMEA,
Frankfurt am Main

carsten.lueers@de.verizon.com

**Matthias J. Meckert**

PGIM Real Estate
Germany AG, Rechts-
anwalt (Syndikusrechts-
anwalt), Head of Legal,
Prokurist, München

matthias.meckert@pgim.com

**Martin Mildner**

Otto Group, General
Counsel, Head of M&A,
Hamburg

martin.mildner@ottogroup.com

**Dr. Klaus Oppermann**

Volkswagen AG,
Gewerblicher Rechts-
schutz, Wolfsburg

klaus.oppermann@volkswagen.de

**Kurt L. Frhr. von Poelnitz, LL.M.**

IBM Global Business
Services, Europe, Senior
Counsel, London

vonpoelnitz@uk.ibm.com

**Melanie Poepping, MBA**

Deutsche Bank AG,
Frankfurt am Main

melanie.poepping@db.com

**Dr. Ute Rajathurai**

Bayer Business Services
GmbH, Attorney at Law,
Leverkusen

ute.rajathurai@bayer.com

Dr. Lars Rehfeld

Adolf Würth GmbH & Co. KG,
Leiter Konzernsteuerabteilung,
Künzelsau

lars.rehfeld@wuerth.com

**Weitere Fachbeiräte
auf der Folgeseite**



**Christopher Rother**

Hausfeld
Rechtsanwälte LLP,
Rechtsanwalt/Partner,
Berlin

christopher.rother@hausfeld.com

**Dr. Georg Rützel**

General Electric
Deutschland Holding
GmbH, General Counsel
Germany,
Frankfurt am Main

georg.ruetzel@ge.com

**Frederick Schönig**

Aareal Bank AG, Head of
Transaction Advisory,
Legal Counsel,
Wiesbaden

frederick.schoenig@aareal-bank.com

**Christian Steinberger**

VDMA, Leiter Rechtsab-
teilung, Frankfurt am Main

christian.steinberger@vdm.de

**Regina Thums**

Otto Bock Holding
GmbH & Co. KG, Head
of Legal Department,
Duderstadt

regina.thums@ottobock.de

**Dr. Martin Wagener**

AUDI AG, Leiter Zentraler
Rechtsservice/General
Counsel, Ingolstadt

martin.wagener@audi.de

**Daniela Günther**

BENTELER Deutschland
GmbH, General Counsel,
Head of Insurances
and Financial Services
Germany

daniela.guenther@benteler.com

**Dr. Klaus-Peter Weber**

Goodyear Dunlop,
Leiter Recht &
Compliance D-A-CH,
Hanau/Brüssel

klaus-peter.weber@goodyear-dunlop.com

**Heiko Wendel**

Rolls-Royce Power
Systems AG, Chief
Integrity & Compliance
Officer, Friedrichshafen

heiko.wendel@rrpowersystems.com

**Dr. Matthias Wiedenfels**

STADA Arzneimittel AG,
Vorstand für Unternehmens-
entwicklung & Zentrale
Dienste, Bad Vilbel

matthias.wiedenfels@stada.com

**Arne Wittig**

ThyssenKrupp AG,
Group General Counsel,
Head of Corporate
Center Legal,
Essen

arne.wittig@thyssenkrupp.com

**Alexander Zumkeller**

Bundesverband
Arbeitsrechtler in
Unternehmen,
Präsident,
München

alexander.zumkeller@bvau.de

**anchor Rechtsanwälte
Partnergeseellschaft**
Dr. Christoph Herbst
Prinzregentenstraße 78
81675 München
Telefon: 089 28 78 81-0
Fax: 089 28 78 81-29
christoph.herbst@anchor.eu
www.anchor.eu

Arnecke Sibeth
Michael Siebold, LL.M.,
und Thomas Richter
Hamburger Allee 4
60486 Frankfurt am Main
Telefon: 069 97 98 85-0
Fax: 069 97 98 85-85
msiebold@arneckesibeth.com
trichter@arneckesibeth.com
www.arneckesibeth.com

AUSTMANN & PARTNER
Thomas Austmann
Rheinisches Palais
Breite Straße 27
40213 Düsseldorf
Telefon: 02 11 30 04 35 16
Fax: 02 11 30 04 35 99
thomas.austmann@
austmannpartner.com
www.austmannpartner.com

**BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**
Markus Künzel
Ganghoferstr. 33
80339 München
Telefon: 0 89 350 65-11 31
Fax: 0 89 350 65-21 11
markus.kuenzel@bblaw.com
www.beitenburkhardt.com

BTU Simon GmbH
Eberhard Simon
Sonnenstr. 9
80331 München
Telefon: 089 29 08 17-0
Fax: 089 29 08 17-11
eberhard.simon@btu-group.de
www.btu-group.de

**ACC Europe
Association of Corporate
Counsel**
Carsten Lüers
Board Member & Country
Representatives Coordinator
carsten.lueers@de.verizon.com

**Arbeitsgemeinschaft
Syndikusanwälte im
Deutschen Anwaltverein e.V.**
Stellvertreterender Vorsitzender
RA Michael Scheer
c/o Architektenkammer Berlin
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
bdmscheer@aol.com
www.anwaltverein.de

**Buse Heberer Fromm
Rechtsanwälte Steuerberater
PartG**
Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M.
Huyssenallee 86-88
45128 Essen
Telefon: 02 01 17 58-0
lelley@buse.de
www.buse.de

**Frings Partners Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB**
Dr. Arno Frings
Königsallee 76-78
40212 Düsseldorf
Telefon: 02 11 22 98 21-20
Fax: 02 11 22 98 21-10
frings@fringspartners.de
www.fringspartners.de

**HAYER & MAILÄNDER
Rechtsanwälte**
Dr. Ulrich Schnelle, LL.M.
Lenzhalde 83-85
70192 Stuttgart
Telefon: 07 11 227 44-27
Fax: 07 11 227 44-58
us@haver-mailaender.de
www.haver-mailaender.de

**Heussen
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**
Dr. Jan Dittmann
Briener Straße 9
80333 München
Telefon: 089 290 97-0
Fax: 089 290 97-200
jan.dittmann@heussen-law.de
www.heussen-law.de

KAYE SCHOLER LLP
Ingrid M. Kalisch und
Dr. Martin Weger
Bockenheimer Landstraße 25
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069 254 94-0
Fax: 069 254 94-544
ingrid.kalisch@kayescholer.com
martin.weger@kayescholer.com
www.kayescholer.com

**Bucerus Center
on the Legal Profession**
Markus Hartung
Jungiusstraße 6
20355 Hamburg
Telefon: 040 307 06-267
Fax: 040 307 06-269
markus.hartung@law-school.de
www.bucerus-clp.de

Die Führungskräfte – DFK
Dr. Ulrich Goldschmidt
Alfredstraße 77-79
45130 Essen
Telefon: 02 01 959 71-0
Fax: 02 01 959 71-29
goldschmidt@
die-fuehrungskraefte.de
www.die-fuehrungskraefte.de

lindenpartners
Dr. Matthias Birkholz
Friedrichstraße 95
10117 Berlin
Telefon: 030 20 96-18 00
Fax: 030 20 96-18 99
birkholz@lindenpartners.eu
www.lindenpartners.eu

**Luther
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**
Elisabeth Lepique
Dr. Markus Sengpiel
Anna-Schneider-Steig 22
50678 Köln
Telefon: 02 21 99 37-0
Fax: 02 21 99 37-110
elisabeth.lepique@
luther-lawfirm.com
markus.sengpiel@
luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com

MANNHEIMER SWARTLING
Dr. Christian Bloth
Bockenheimer Landstraße 51-53
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069 97 40 12-0
Fax: 069 97 40 12-10
cbl@msa.se
www.mannheimerswartling.de

**Ogletree Deakins International
LLP**
Hendrik Muschal
Fasanenstraße 77
10623 Berlin
Telefon: 030 86 20 30-161
Fax: 030 30 86 20 30-100
hendrik.muschal@
ogletreedekins.com
www.ogletreedekins.com

Orrick, Herrington & Sutcliffe
Dr. Wilhelm Nolting-Hauff
Heinrich-Heine-Allee 12
40213 Düsseldorf
Telefon: 02 11 367 87-142
Fax: 02 11 367 87-155
wnolting-hauff@orrick.com
www.orrick.com

**German American Chamber
of Commerce, Inc.**
Susanne Gellert, LL.M.
75 Broad Street, Floor 21
New York, NY 10004
USA
Telefon: +1 212 974 88-46
Fax: +1 212 974 88-67
legalservices@gacny.com
www.gacny.com

Recommind GmbH
Peter Gottschalk
Von-Liebig-Straße 1
53359 Rheinbach
Telefon: 0 22 26 159 66-25
Fax: 0 22 26 159 66-99
peter.gottschalk@
recommind.com
www.recommind.de

Osborne Clarke
Dr. Carsten Schneider
Innere Kanalstraße 15
50823 Köln
Telefon: 02 21 51 08-41 12
Fax: 02 21 51 08-40 05
carsten.schneider@
osborneclarke.com
www.osborneclarke.com

**PricewaterhouseCoopers AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**
Andreas Grün
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Telefon: 069 95 85-55 15
Fax: 069 95 85-59 61
andreas.gruen@de.pwc.com
www.pwc.de

Reed Smith LLP
Dr. Stephan Rippert
Von-der-Tann-Straße 2
80539 München
Telefon: 089 20 30-410
Fax: 089 20 30-41 99
srippert@reedsmith.com
www.reedsmith.com

**Rödl Rechtsanwalts-gesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft mbH**
Dr. José A. Campos Nave
Taunus Tower
Mergenthalerallee 73-75
65760 Eschborn
Telefon: 0 61 96 7 61 14-702
Fax: 0 61 96 7 61 14-704
jose.campos-nave@roedl.com
www.roedl.com

WESSING & PARTNER
Dr. med. Helga Wessing
Rathausufer 16-17
40213 Düsseldorf
Telefon: 02 11 168-440
Fax: 02 11 168-4 44 44
h.wessing@strafrecht.de
www.strafrecht.de

**r.o.w. consulting GmbH
– legal IT specialist –**
Kathrin Schütze
Mainzer Landstraße 250-254
60326 Frankfurt am Main
Telefon: 07 21 828 15-0
Fax: 07 21 828 15-555
www.rowcon.de

Signium Executive Research
Hellmuth Wolf
Königsallee 63-65
40215 Düsseldorf
Telefon: 02 11 93 37 91-60
Fax: 02 11 93 37 91-19
hellmuth.wolf@signium.de
www.signium.de

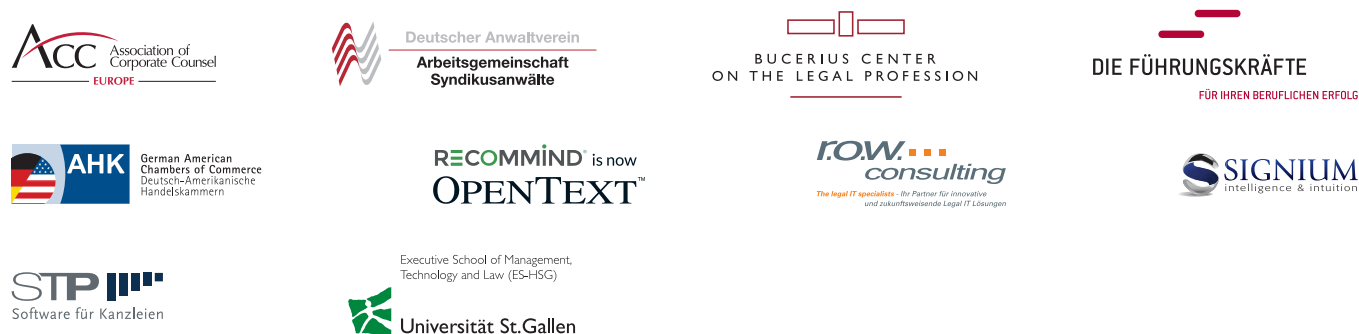
**STP Informationstechnologie
AG**
André Scheffknecht
Lorenzstraße 29
76135 Karlsruhe
Telefon: 07 21 828 15-0
Fax: 07 21 828 15-555
info@stp-online.de
www.stp-online.de

**Universität St. Gallen
Executive School
of Management, Technology
and Law (ES-HSG)**
Prof. Dr. Leo Staub
Holzstraße 15
9010 St. Gallen
Schweiz
Telefon: +41 71 224-21 11
Fax: +41 71 224-28 61
Leo.staub@unisg.ch
www.lam.unisg.ch

Strategische Partner



Kooperationspartner



„Strategische Partner“ und „Kooperationspartner“

Die Strategischen Partner des Deutschen AnwaltSpiegels sind führende Anwaltssozialitäten; die Kooperationspartner des Deutschen AnwaltSpiegels sind anerkannte wissenschaftliche Organisationen oder Unternehmen mit inhaltlichen Bezügen zum Rechtsmarkt. Alle strategischen Partner und Kooperationspartner respektieren ohne Einschränkung die Unabhängigkeit der Redaktion, die sie fachlich und mit ihren Netzwerken unterstützen. Sie tragen damit zum Erfolg des Deutschen AnwaltSpiegels bei.

Impressum

Herausgeber:

Prof. Dr. Thomas Wegerich

Redaktion:

Thomas Wegerich (tw), Sylvia Röhrig

Verlag:

FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH – Der F.A.Z.-Fachverlag

Geschäftsführung: Dr. André Hülsbömer, Hannes Ludwig

Frankenallee 68–72, 60327 Frankfurt am Main

Sitz: Frankfurt am Main,

HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

German Law Publishers GmbH

Verleger: Prof. Dr. Thomas Wegerich

Stalburgstraße 8, 60318 Frankfurt am Main

Telefon: 069 95 64 95 59

E-Mail: redaktion@deutscheranwaltspiegel.de

Internet: www.deutscheranwaltspiegel.de

Verantwortlich für das Internetangebot

www.deutscheranwaltspiegel.de ist die

FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH – Der F.A.Z.-Fachverlag.

Jahresabonnement:

Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: 14-täglich

Projektmanagement:

Karin Gangl

Telefon: 069 75 91-22 17 / Telefax: 069 75 91-80 22 17

Layout:

Christine Lambert

Strategische Partner:

anchor Rechtsanwälte; Arnecke Sibeth; AUSTMANN & PARTNER; Beiten Burkhardt; BTU Simon; Buse Heberer Fromm; Frings Partners; Haver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwaltsgesellschaft; Kaye Scholer; lindenpartners; Luther; Mannheimer Swartling; Ogletree Deakins; Orrick, Herrington & Sutcliffe; Osborne Clarke; PricewaterhouseCoopers; Reed Smith; Rödl & Partner; Wessing & Partner

Kooperationspartner:

ACC Europe; Arbeitsgemeinschaft Syndikusanwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Bucerius Center on the Legal Profession; Die Führungskräfte – DFK; German American Chamber of Commerce, Inc.; Recommind GmbH; r.o.w. consulting GmbH – legal IT specialist; Signium International; STP Informations-technologie AG; Universität St. Gallen, Executive School of Management, Technology and Law (ES-HSG)

Haftungsausschluss:

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts des Deutschen AnwaltSpiegels übernehmen Verlag und Redaktion keine Gewähr.