

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Risiken minimieren



→ 6
Im Blickpunkt: Die Eigenverwaltung



→ 9
Hindernisse in der Praxis



→ 13
Stolperstein Verjährung



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

insbesondere mittelständische Unternehmen und deren Berater sollten sich mit der Einrichtung oder Aufrüstung eines Compliancemanagementsystems beschäftigen, empfehlen Philipp Külz und Dominic Vallera, denn sonst drohen empfindliche Strafen – auch für Geschäftsführer und Vorstände.

Wenn eine betriebliche Restrukturierung mit größerem Personalabbau verbunden ist, sind die Regeln der Massenentlassungsanzeige zu beachten. Dr. Sara Thienhaus und Christine Kruse wissen, worauf es dabei ankommt.

Die Urteilsgründe der lange erwarteten „Smartlaw“-Entscheidung des BGH liegen inzwischen vor. Markus Hartung hat sie sich genau angeschaut. Vertragsgenerator = Rechtsdienstleistung? Und was hat das mit Backmischungen und Maßanzügen zu tun? Lesen Sie selbst.

Ihr

Thomas Wegerich

CMS-SYSTEME/UNTERNEHMENSPRAXIS

3 Risiken minimieren

Steigende Relevanz von Compliance-managementsystemen im Mittelstand

Von Philipp Külz und Dominic Vallera

INSOLVENZRECHT

6 Im Blickpunkt: Die Eigenverwaltung

Ein wirkungsvolles Sanierungsinstrument mit verschärften Anforderungen

Von Dr. Nils Freudenberg

ARBEITSRECHT

9 Hindernisse in der Praxis

Im Blickpunkt:
Erstattung einer Massenentlassungsanzeige

Von Dr. Sara Thienhaus und Christine Kruse

NEWS & SERVICES

20 Sozietäten

21 Personal

23 Fachbeirat

28 Strategische Partner

29 Kooperationspartner

29 Impressum

SCHIEDSVERFAHRENSRECHT

13 Stolperstein Verjährung

Im Blickpunkt:
Internationale Vollstreckung von Schiedssprüchen

Von Anna Stier und Dr. Martin Metz

GESELLSCHAFTSRECHT

17 Von Backmischungen und Konfektionsware im Recht

Unjuristische Anmerkungen zur „Smartlaw“-Entscheidung des BGH vom 09.09.2021

Von Markus Hartung

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscher-anwaltspiegel.de

Risiken minimieren

Steigende Relevanz von Compliance-managementsystemen im Mittelstand

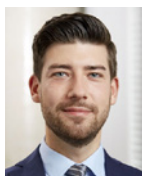
Von Philipp Külz und Dominic Vallera



Philipp Külz

Ebner Stolz, Köln
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht, Zertifizierter Berater für Steuerstrafrecht (DAA), Partner

philipp.kuelz@ebnerstolz.de
www.ebnerstolz.de



Dominic Vallera

Ebner Stolz, Köln
Rechtsanwalt, Associate

dominic.vallera@ebnerstolz.de |
www.ebnerstolz.de



Ein effektives Compliancemanagementsystem kann die bestehenden Risiken wirkungsvoll und effektiv mindern.

Im Juni 2021 war die Überraschung an vielen Stellen groß, als das vorläufige „Aus“ für das lange Zeit angekündigte und vieldiskutierte „Gesetz zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft“ – mit dem „Kernstück“ Verbandssanktionengesetz – bekanntwurde. Die tiefgreifende Reform der Sanktionierung von Unternehmen, welche die Bedeutung von Compliancemanage-

mentsystemen nochmals nicht unerheblich gesteigert hätte, ist damit zunächst verschoben.

Mit Blick auf die teils gravierenden Gesetzeslücken im Bereich der Unternehmenssanktionierung (insbesondere hinsichtlich der Rechte von Unternehmen im Fall entsprechender Ermittlungen) besteht jedoch dringen-

der Reformbedarf – folglich wird sich die kommende Regierung zeitnah erneut mit dieser Thematik auseinandersetzen müssen. Der genaue Inhalt etwaiger Regelungen wird sicherlich stark von der politischen Zusammensetzung der zukünftigen Entscheidungsträger abhängen. Keine Partei wird jedoch umhinkommen, sich dieser Problematik in den nächsten Monaten anzunehmen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die neue Regierung hierzu positionieren wird.

Immer höhere Anforderungen an den Mittelstand

Obwohl das Verbandssanktionengesetz vorläufig gescheitert ist, wird es insbesondere für den Mittelstand immer relevanter, sich mit dem Thema Compliance sowie der Einrichtung oder Verbesserung eines Compliancemanagementsystems umfassend auseinanderzusetzen. Zahlreiche gesetzliche Neuregelungen und damit einhergehende Verschärfungen machen es notwendiger denn je, entsprechende Maßnahmen in den Unternehmen zu ergreifen.

Zu nennen sind in diesem Kontext etwa die gesetzlichen Änderungen im Geldwäschegesetz, die unter anderem das Transparenzregister zu einem Vollregister erstarken lassen und folglich eine umfassende Meldung der wirtschaftlich Berechtigten zwingend erforderlich machen. Wie die Praxis zeigt, erweist sich dieser Bereich in zahlreichen Unternehmen als äußerst fehleranfällig, und Verstöße werden behördenseitig vermehrt mit Bußgeldern geahndet.

Auch die kommenden Regelungen zum Hinweisgeberschutz in Form des sogenannten Whistleblowings werden Unternehmen vor neue Herausforderungen stellen, da für Hinweisgeber unter anderem eine anonyme Möglichkeit zur Meldung von bestimmten Gesetzesverstößen in Unternehmen eingerichtet werden muss. Die neue Regierung wird bis Dezember 2021 eine gesetzliche Grundlage schaffen müssen, um die Vorgaben der EU fristgerecht zu erfüllen. Ein Gesetzentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz wurde bereits erstellt, CDU und SPD ist es jedoch kurz vor der Wahl nicht mehr gelungen, sich auf einen konsensfähigen Inhalt zu einigen.

Daneben darf das große Zukunftsthema der Nachhaltigkeit und sozialen Verantwortung nicht aus den Augen verloren werden, das oftmals unter den Schlagwörtern Environmental, Social, Governance – kurz „ESG“ (zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) – zusammengefasst wird. Das aktuell verabschiedete Lieferkettengesetz steht ganz im Zeichen dieser neuen Entwicklungen, welche am Mittelstand keinesfalls geräuschlos vorübergehen werden, da zahlreiche (auch kleinere Unternehmen) zumindest mittelbar erheblich von den damit einhergehenden Anforderungen betroffen sein werden. Diesbezüglich gilt es, rechtzeitig die Weichen zu stellen und die gebotenen Maßnahmen sinnvollerweise in ein Compliancemanagementsystem zu integrieren.

Auch wenn es sich bisher noch ganz überwiegend um Spezialregelungen handelt, die sich beispielsweise im Handelsgesetzbuch, in EU-Verordnungen oder auch bloßen Merkblättern der BaFin finden, dürften in Zu-

kunft vermehrt entsprechende Vorschriften hinzukommen, die nahezu sämtliche Wirtschaftsbereiche betreffen werden.

Es gilt daher für Unternehmen, in dem immer komplizierter werdenden „Paragraphendschungel“ systematisch den Überblick zu behalten und die jeweiligen gesetzlichen Neuerungen rechtzeitig zu erkennen, um die zur Einhaltung gebotenen Maßnahmen ergreifen zu können. Diese Mammutaufgabe kann gerade der Mittelstand ohne ein funktionierendes Compliancemanagementsystem nicht bewältigen – entsprechende Strukturen sollten dringend eingeführt werden und scheinen in der heutigen Regulationsflut der einzig gangbare Weg, dauerhaft Rechtsverstöße und damit einhergehende Sanktionen gegen Unternehmen sowie deren Leitungspersonen zu verhindern.

Bereits heute erhebliche Sanktionsmöglichkeiten

Die Behörden haben – auch ohne die Einführung eines Verbandssanktionengesetzes – genügend Instrumente an der Hand, um teils empfindliche Bußgelder zu verhängen. Begehen Unternehmensverantwortliche oder Leitungspersonen des Unternehmens Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, die Pflichten des Unternehmens verletzen oder zu einer Bereicherung des Unternehmens führen oder führen sollten, kann bereits heute eine Verbandsanktion gegen das Unternehmen in Höhe von bis zu 10 Millionen Euro gemäß § 30 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) verhängt werden. Überschreitet der seitens des

Unternehmens erlangte wirtschaftliche Vorteil das gesetzliche Höchstmaß, kann darüber hinaus umfangreich abgeschöpft werden. Auch hier gehen die behördlichen Maßnahmen nicht selten in den Bereich von Strafen in Millionenhöhe.

Bei der Verletzung der Aufsichtspflicht können zudem die jeweiligen Leitungspersonen eines Unternehmens nach § 130 OWiG im Wege einer Geldbuße sanktioniert werden – die Beratungspraxis zeigt auch hier sehr deutlich, dass diese Norm vermehrt zur Anwendung kommt und gegen Verantwortliche in Unternehmen immer häufiger entsprechende Bußgelder verhängt werden.

„Die Unternehmensverantwortlichen haben sich nach Auffassung der Behörden umfassend und laufend über gesetzliche Neuerungen zu informieren und müssen für deren Einhaltung in ihren Unternehmen Sorge tragen.“

Mit der frühzeitigen Einrichtung eines wirksamen Compliancemanagementsystems hätten solche Sanktionen oftmals verhindert werden können.

Es ist allgemein festzustellen, dass die Ermittlungsbehörden beim Thema Compliance sowie der Einhaltung von Unternehmenspflichten mittlerweile eine sehr hohe Erwartungshaltung an den Tag legen. Obwohl bei der

Vielzahl von Pflichten und Regularien sowie den stetigen gesetzlichen Änderungen und Anpassungen Fehler nahezu vorprogrammiert sind, werden Irrtümer oder Unwissenheit über entsprechende Bestimmungen vermehrt nicht mehr als Rechtfertigung akzeptiert. Vielmehr verlangen Behörden auch von kleineren Unternehmen das Vorhandensein entsprechender Compliancestrukturen, welche die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben systematisch sicherstellen. Die behördlichen Vorstellungen über den Aufgabenkreis und die Arbeitsschwerpunkte eines Verantwortlichen im Mittelstand mögen oft praxisfern und teils gar lebensfremd sein – im Krisenfall hilft diese Erkenntnis den betroffenen Unternehmern aber leider wenig. Die Unternehmensverantwortlichen haben sich nach Auffassung der Behörden umfassend und laufend über gesetzliche Neuerungen zu informieren und müssen für deren Einhaltung in ihren Unternehmen Sorge tragen.

Erste Maßnahmen zur Einführung eines CMS

Gerade mittelständische Unternehmen sollten sich daher zwingend mit dem Thema Compliance näher auseinandersetzen – es erscheint ansonsten nahezu unmöglich, sich dauerhaft in dem vorhandenen „Regulierungsdschungel“ zu bewegen, ohne in den Fokus einer der zahlreichen Behörden zu gelangen, die für die Einhaltung der jeweiligen Vorgaben zuständig sind.

Ein effektives Compliancemanagementsystem kann die bestehenden Risiken wirkungsvoll und effektiv min-

dern. Dabei ist es für den Mittelstand selbstverständlich nicht erforderlich, Complianceabteilungen einzurichten und Regularien einzuführen, die den Anforderungen an DAX-Konzerne entsprechen.

Vielmehr ist in einem ersten Schritt im Wege einer sogenannten Risikoanalyse individuell festzustellen, welche unternehmensspezifischen Risiken konkret bestehen. Auf Basis dieser Erkenntnisse sind sodann die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um ein für das jeweilige Unternehmen angepasstes Compiance-system einzuführen.

Gerade für den Mittelstand bieten sich in diesem Zusammenhang an vielen Stellen enorme Chancen, da ein solches System etwa durchaus auch dabei unterstützen kann, Prozesse im Unternehmen zu vereinfachen. Die Erfahrung zeigt, dass sich die häufig zu Beginn geäußerte Sorge, solche Maßnahmen würden nur Geld kosten und wenig Mehrwert bringen, bei einer sinnvollen Herangehensweise an dieses Thema nicht bewahrheitet. ←

Im Blickpunkt: Die Eigenver- waltung

Ein wirkungsvolles Sanierungs-
instrument mit verschärften
Anforderungen

Von Dr. Nils Freudenberg



Damit sich ein Unternehmen nachhaltig aus seiner Schieflage befreien kann, bietet die Eigenverwaltung eine ganze Reihe von Sanierungsinstrumenten.

Eine Eigenverwaltung bietet insolventen Unternehmen die Möglichkeit, sich finanz- und leistungswirtschaftlich neu aufzustellen. Die Herausforderungen für die eigenverwaltende Geschäftsführung sind dabei alles andere als gering. Nun wurden die Anforderungen an Unternehmen weiter erhöht.

Einleitung

Der wohl entscheidende Unterschied einer Insolvenz in Eigenverwaltung im Gegensatz zum Regelverfahren liegt

darin, dass die Geschäftsführung hier weiter verwaltungs- und Verfügungsbefugt ist. In der Praxis heißt das meist: Sie führt das operative Geschäft weiter und bleibt Ansprechpartnerin für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Partner und Lieferanten. Statt eines Insolvenzverwalters, der das Unternehmen während eines regulären Insolvenzverfahrens leitet, wird der Geschäftsführung in der Eigenverwaltung lediglich ein Sachwalter zur Seite gestellt. Der vom Gericht bestellte Experte vertritt die Interessen der Gläubiger, überwacht das Management, hat die Geschäftsvorgänge im Blick und muss bei wichtigen Entscheidungen hinzugezogen werden.



Dr. Nils Freudenberg

Tiefenbacher, Leipzig
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht,
Insolvenzverwalter, Partner

freudenberg@tiefenbacher.de

www.tiefenbacher-insolvenzverwaltung.de

Umfangreiches Instrumentarium

Damit sich ein Unternehmen nachhaltig aus seiner Schieflage befreien kann, bietet die Eigenverwaltung eine ganze Reihe von Sanierungsinstrumenten. So können Verträge mit Dienstleistern, Vermietern oder Lieferanten angepasst oder kurzfristig gekündigt werden. Zudem sind die Kündigungsfristen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kürzer. Ein wichtiges Werkzeug ist daneben das sogenannte Insolvenzgeld. Hierbei trägt die Bundesagentur für Arbeit die Lohnkosten der Belegschaft für bis zu drei Monate.

Im Zentrum der Eigenverwaltung steht das Entwickeln eines Insolvenzplans. Er enthält Maßnahmen, durch die das Unternehmen langfristig stabilisiert werden soll. Dazu zählt neben strukturellen Veränderungen und beispielsweise einer Weiterentwicklung des Angebots auch ein Schuldenschnitt. Die Gläubiger bekommen ihre ausstehenden Forderungen entsprechend nur zu einem Teil gezahlt – hier wird von der Gläubigerquote gesprochen. Damit der Plan umgesetzt werden kann, muss er allerdings zuvor von einer Mehrheit der Gläubigerversammlung angenommen und vom Insolvenzgericht bestätigt werden.

Voraussetzungsreiche Neuaufstellung

Die Verfahrensart bietet Unternehmen oft gute Aussichten auf einen Neuanfang. Allerdings sind die Belastungen und die erforderliche Expertise hier meist hoch. Schließlich müssen sämtliche Verpflichtungen des Verfahrens parallel zum laufenden Tagesgeschäft erfüllt werden. Daher setzen die zuständigen Insolvenzgerichte für eine Eigen-

verwaltung in der Regel eine Zusammenarbeit der Geschäftsführung mit Rechts- und Sanierungsexperten voraus – seien es Generalbevollmächtigte, Sanierungsberater oder Interimsmanager. Auch die Vorbereitung spielt eine wichtige Rolle bei einem solchen Verfahren. Ihre Bedeutung wurde durch eine Gesetzesreform nun noch einmal herausgestellt.

Mit dem SanInsFoG, dem Sanierungs- und Insolvenzrechtsfortentwicklungsgesetz, gelten seit Anfang 2021 verschärfte Zugangsvoraussetzungen für Eigenverwaltungsverfahren. Für nachweislich von Corona geschädigte Unternehmen gibt es derzeit noch Ausnahmeregelungen, doch ab nächstem Jahr sind die strengeren Anforderungen für alle Unternehmen verbindlich.

Umfassende Konzeption schon im Vorfeld

Zentrale Voraussetzung ist nun die sogenannte Eigenverwaltungsplanung. Strebt ein kriselndes Unternehmen eine Eigenverwaltung an, muss es bereits mit dem Antrag beim Insolvenzgericht umfassende Belege und Planungen einreichen. Dazu gehört ein Konzept, ähnlich einem Unternehmens(krisen)konzept, das die Durchführung der Eigenverwaltung darstellt. Es zeigt die Ursachen der Krise und deren Ausmaß. Zudem sind die Ziele des Verfahrens und die zu deren Erreichung geplanten Maßnahmen umfassend darzustellen.

Ebenfalls eine neue Voraussetzung: Das Unternehmen muss eine Finanzplanung für die ersten sechs Monate der angestrebten Eigenverwaltung einreichen. Dazu gehört

eine Liquiditätsplanung, die dem Gericht zeigt, dass die Betriebskosten sowie der finanzielle Aufwand durch das Verfahren ausreichend gedeckt sind. Dabei zählen Details, denn positive Faktoren wie das Insolvenzgeld sind ebenso darzustellen wie eine wahrscheinliche Umstellung der Lieferanten auf Vorkasse. Hinzu kommt eine Vergleichsrechnung, die illustriert, dass die anvisierte Eigenverwaltung weniger Kosten verursacht als ein Regelverfahren.

Neben diesen Angaben werden beim Antrag auch Informationen zu ausstehenden Lohnzahlungen und Sozialversicherungsabgaben verlangt. Hinzu kommen Erläuterungen zur Einhaltung der Buchführungsvorschriften und dazu, wie die Wahrnehmung der insolvenzrechtlichen Pflichten sichergestellt werden soll.

Bereits vor Antragstellung Gespräche führen

Die neuen Anforderungen für den Zugang zur Eigenverwaltung verlangen auch einen Bericht über die bisherigen Verhandlungen mit Betroffenen wie Gläubigern und Gesellschaftern. Zeichnet sich eine Unternehmenskrise ab, sollte daher bereits frühzeitig in die Kommunikation gegangen werden. Auch die zeitnahe Entscheidung für ein solches Verfahren ist wichtig, um bei der Verfahrenseinleitung auf das nötige Vertrauen zählen zu können. Dabei ist es wichtig, die Ergebnisse dieser ersten Gespräche auch zu dokumentieren.

Eine enge und vertrauensvolle Abstimmung mit den Gläubigern ist umso bedeutender, als der Gesetzgeber mit der

Fortentwicklung des Insolvenzrechts auch den vorläufigen Gläubigerausschuss gestärkt hat. Mit einem einstimmigen Votum kann dieser eine Eigenverwaltung nun entweder stützen oder sie ablehnen – das Insolvenzgericht hat sich in der Regel an diese Entscheidung zu halten. Ein kriselndes Unternehmen kann mit seinem Insolvenzantrag die Bildung eines vorläufigen Gläubigerausschusses zudem selbst anregen. Dazu sollten schriftliche Einverständniserklärungen geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten bereits mit eingereicht werden.

Frühes Einbeziehen externen Sachverstands

Die strengeren Zugangsvoraussetzungen bedeuten für die Geschäftsführung eine intensive Vorbereitung und einen entsprechenden Aufwand. Das macht es noch bedeutsamer, die wirtschaftliche Situation des eigenen Unternehmens jederzeit zu kennen und bei Krisenanzeichen sofort und strukturiert zu reagieren. Dies wurde mit der ebenfalls neuen Verpflichtung zur systematischen Krisenfrüherkennung und -vorsorge insolvenzrechtlich auch noch einmal unterstrichen.

Daraus ergibt sich für eine Geschäftsführung einerseits der Vorteil, früher und besser vorbereitet in ein Verfahren gehen zu können und das Unternehmen damit in der Regel effektiver neu aufzustellen. Andererseits haben die strengeren Anforderungen den Aufwand im Vorfeld und die Komplexität eines Eigenverwaltungsverfahrens nochmals erhöht. Daher scheint es angeraten, die ohnehin regelmäßig verlangte externe Sanierungs- und Insolvenzrechtsexpertise umso früher mit einzubinden.

Antrag auf Eigenverwaltung – das muss vorgelegt werden:

- Konzept zur Umsetzung der Eigenverwaltung
- Finanzplanung für sechs Monate des angestrebten Verfahrens
- Vergleichsrechnung Kosten von Eigenverwaltung und Regelinsolvenz
- Bericht über bisherige Gespräche mit Gläubigern
- Auskünfte zu ausstehenden Zahlungen etwa an Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen
- Erläuterungen zum Einhalten der Buchführungsvorschriften
- Maßnahmenkatalog zur Wahrung insolvenzrechtlicher Verpflichtungen



ANZEIGE

The online magazine for the changing legal market



GoingDigital is the new online-magazine for the changing legal market. It reports quarterly on all issues of digitization that are essential for business practice and the legal market, as well as on the topics of cyber security, data protection and IT.

www.goingdigital-magazine.com

Published by



Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe



www.germanlawpublishers.com

Strategic Partners





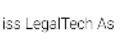





Cooperation partners






F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Frankenallee 71-81 • 60327 Frankfurt/Main, Germany

Hindernisse in der Praxis

Im Blickpunkt: Erstattung einer Massenentlassungsanzeige

Von Dr. Sara Thienhaus und Christine Kruse



© biermedia - stock.adobe.com

Ist eine geplante Restrukturierung mit einem größeren Personalabbau verbunden, muss dieser zuvor bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden.



Dr. Sara Thienhaus

Taylor Wessing, Frankfurt am Main
Rechtsanwältin

s.thienhaus@taylorwessing.com
www.taylorwessing.com



Christine Kruse

Taylor Wessing, Frankfurt am Main
Rechtsanwältin

c.kruse@taylorwessing.com
www.taylorwessing.com

Betriebliche Restrukturierungsmaßnahmen und der damit verbundene Personalabbau begleiten die Unternehmenswelt seit jeher. Die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Wirtschaft haben zusätzlich dazu beigetragen, dass sich Unternehmen – trotz der Möglichkeit von Kurzarbeitergeld als vorübergehende Maßnahme zur Bewältigung von Krisen – mehr und mehr gezwungen sehen, betriebsbedingte Kündigungen als endgültige Maßnahme auszusprechen, um größere Schäden vom Unternehmen abzuwenden. Soll mit der geplanten Restrukturierung ein größerer Personalabbau einhergehen, sind die aus § 17 KSchG folgenden Verpflichtungen zur Anzeige einer bevorstehenden Massen-

entlassung bei der Agentur für Arbeit (nachfolgend: AfA) sowie die vorangehende Konsultation des Betriebsrats zu beachten. Auch europarechtliche Einflüsse, eine sich stetig im Fluss befindliche Rechtsprechung und fehlende eindeutige gesetzliche Vorgaben bergen erhebliche Risiken, denen im Rahmen der Restrukturierung ausreichend Beachtung geschenkt werden muss. Denn eine nicht ordnungsgemäße Anzeige führt ebenso zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen wie eine nicht ordnungsgemäße Konsultation der Arbeitnehmervertretung. Dass es im Rahmen solcher Anzeigerstattungen leicht zu folgeträchtigen Fehlern kommen kann, haben unlängst die Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (nachfol-

gend: BAG) zum Beispiel im Fall „Air Berlin“ gezeigt (vgl. BAG, Urteil vom 13.02.2020 – 6 AZR 146/19).

Der folgende Beitrag soll daher einen Überblick über zu beachtende Aspekte und Risiken im Zusammenhang mit der Erstattung einer Massenentlassungsanzeige geben.

Gesetzliche Verpflichtung zur Erstattung einer Massenentlassungsanzeige

Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, der AfA Anzeige zu erstatten, bevor er (i) in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als fünf Arbeitnehmer, (ii) in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10% der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer, (iii) in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. In diese Schwellenwerte sind andere vom Arbeitgeber veranlasste Beendigungen des Arbeitsverhältnisses (insbesondere durch die Ankündigung eines Personalabbaus motivierte Eigenkündigungen oder Aufhebungsverträge) einzubeziehen. Die „Entlassung“ liegt im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung oder des Abschlusses einer Aufhebungsvereinbarung vor oder bei Zugang der vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Nicht erfasst sind hingegen außerordentliche fristlose Kündigungen (§ 17 Abs. 4 KSchG) sowie die Beendigung befristeter oder bedingter Arbeitsverhältnisse infolge von Fristablauf, Zweckerreichung oder Bedingungeintritt. Bezüglich der Frage, ob

und zu welchem Zeitpunkt gekündigt werden kann, ist darüber hinaus zu beachten, ob ein etwaiger Sonderkündigungsschutz besteht und ob behördliche Zustimmungen vor Ausspruch der Kündigung eingeholt werden müssen.

„Massenentlassungen bedürfen einer genauen, auch zeitlichen Planung und ordnungsgemäßen Umsetzung. Hierzu gehören zum einen die Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen, zum anderen die Erstellung einer Strategie und eines zeitlichen Ablaufplans.“

Die Massenentlassungsanzeige muss zwingend vor der Entlassung erfolgen. Mit dieser Verpflichtung soll es der AfA ermöglicht werden, sich frühzeitig auf eine größere Anzahl von Entlassungen einzustellen und entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um den erhöhten Beschäftigungsbedarf regional aufzufangen. Kündigungen, die ausgesprochen werden, bevor eine Anzeige die zuständige Stelle erreicht, sind unwirksam, § 17 Abs. 1, 3 KSchG i.V.m. § 134 BGB.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber nach § 17 Abs. 2 KSchG dazu verpflichtet, dem Betriebsrat – sofern ein solcher existiert – im Rahmen des Konsultationsverfahrens rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich über die geplante Maßnahme zu

unterrichten. Ferner haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern. Zur Formwahrung der Durchführung des Konsultationsverfahrens genügt entgegen der Formulierung in § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG „schriftlich“ die Textform (BAG, Urteil vom 13.06.2019 – 6 AZR 459/18). Die Schwerbehindertenvertretung ist hingegen aufgrund der zwischenzeitlich ergangenen Instanzenrechtsprechung nicht zu beteiligen. Eine doppelte Repräsentation ist nicht geboten und vom Gesetzeswortlaut auch nicht umfasst (BAG, Urteil vom 13.02.2020 – 6 AZR 146/19).

Das Anzeigeerstattungsverfahren – Inhalt, Form und Frist der Massenentlassungsanzeige

Um eine ordnungsgemäße Anzeige zu erstatten, müssen Inhalt und Form den gesetzlichen Angaben genügen. Der zwingende Inhalt ergibt sich aus § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG. Besondere Vorsicht ist bei der Angabe der Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten und der zu entlassenden Arbeitnehmer geboten. Hierbei hat sich der Arbeitgeber an dem von der AfA zur Verfügung gestellten Verzeichnis zu orientieren. Die Nutzung des von der Agentur für Arbeit bereitgestellten Formulars ist indes zu empfehlen. Dennoch gibt es weitere Besonderheiten, die nicht selbst-erklärend aus den Fachlichen Weisungen hervorgehen, gleichzeitig aber entscheidend für die ordnungsgemäße Anzeigeerstattung und somit auch für die Wirksamkeit der Kündigungen sind.

Der Arbeitgeber hat die geplante Massenentlassung schriftlich (Textform soll – ebenso wie beim Konsultationsverfahren – nach überwiegender Auffassung ausreichend sein) bei der örtlich zuständigen AfA anzuzeigen und dieser, sofern vorhanden, eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat sowie dessen abschließende Stellungnahme zum Kündigungssachverhalt zuzuleiten; vgl. § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG.

Zudem ist die einmonatige Sperrfrist aus § 18 Abs. 1 KSchG zu beachten. Während dieser Sperrfrist dürfen Entlassungen nur mit Zustimmung der AfA vorgenommen werden. Die AfA kann darüber hinaus anordnen, dass die Entlassungen nicht vor Ablauf von zwei Monaten nach Eingang der Massenentlassungsanzeige wirksam werden. Schließlich müssen innerhalb von 90 Tagen nach der Sperrfrist die Entlassungen vorgenommen werden, § 18 Abs. 4 KSchG. Andernfalls muss der Arbeitgeber eine erneute Massenentlassungsanzeige einreichen.

Die Einreichung der Massenentlassungsanzeige bei der „richtigen“ Agentur für Arbeit

Örtlich zuständig ist die AfA, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Folglich kommt es nicht auf den Sitz des Unternehmens an. Seit der bereits zitierten „Air Berlin“-Entscheidung des BAG folgt der Betriebsbegriff in § 17 Abs. 1 KSchG nicht (mehr) der gängigen Definition nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), er ist vielmehr europarechtlich determiniert und lässt damit eine örtliche Leitung genügen, die für die ordnungsgemäße Durchfüh-

rung der Arbeit und Lösung etwaiger technischer Probleme vor Ort sorgt (vgl. BAG, Urteil vom 13.02.2020 – 6 AZR 146/19).

Sind verschiedene Betriebe eines Unternehmens von den Kündigungen betroffen, bedarf es zur Klärung der örtlichen Zuständigkeit der AfA einer gründlichen Prüfung, welchem Betrieb die verschiedenen Arbeitnehmer angehören. Es sind dann für jeden Betrieb im einzelnen Anzeigen bei der jeweiligen zuständigen Stelle zu erstatten. Zwar besteht bei Eingang einer Anzeige bei einer örtlich unzuständigen AfA eine interne Weiterleitungspflicht an die örtlich zuständige AfA, der wirksame Eingang der Anzeige tritt jedoch erst mit Zugang bei der örtlich zuständigen AfA ein.

Um großen Unternehmen mit deutschlandweiten Niederlassungen die Anzeige von Massenentlassungen zu erleichtern, besteht die Möglichkeit, eine sogenannte Sammelanzeige bei der AfA einzureichen, die für den Hauptsitz des Unternehmens zuständig ist. Dieses Vorgehen ist nach Auffassung des BAG auch mit dem Unionsrecht vereinbar (BAG, Urteil vom 13.02.2020 – 6 AZR 146/19). Dabei muss für jeden Betrieb ein Vordruck ausgefüllt werden, also eine Massenentlassungsanzeige erfolgen. Die für den Hauptsitz zuständige AfA nimmt die Anzeigen entgegen, prüft für die betroffenen Betriebe die Anzeigepflicht nach § 17 KSchG und erledigt das Anzeigeverfahren abschließend (vgl. Fachliche Weisungen KSchG zu § 17 Nr. 2.2.3 Abs. 4, 5). Die für die betroffenen Betriebe zuständigen Arbeitsagenturen sind bei Bedarf zur Beurteilung der regionalen Arbeitsmarktlage zu beteiligen. Jedenfalls müssen diese über die geplanten Entlassungen informiert werden

(BAG, Urteil vom 13.02.2020 – 6 AZR 146/19, Fachliche Weisungen KSchG zu § 17 Nr. 2.2.3 Abs. 4, 5). Dadurch wird das Anzeigeverfahren einerseits vereinfacht, da die Massenentlassungsanzeigen aller betroffenen Betriebe als Sammelanzeige gemeinschaftlich bei der AfA am Hauptsitz des Unternehmens erstattet werden können. Andererseits muss der Arbeitgeber trotzdem für jeden Betrieb einen Vordruck ausfüllen.

Praxistipp

Die kursorische Darstellung des Verfahrens zur Erstattung einer Massenentlassungsanzeige zeigt, dass es auf dem Weg zu einer ordnungsgemäßen Anzeigerstattung einige Stolpersteine gibt, auf die es zu achten gilt. Massenentlassungen bedürfen einer genauen, auch zeitlichen Planung und ordnungsgemäßen Umsetzung. Hierzu gehören zum einen die Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen, zum anderen die Erstellung einer Strategie und eines zeitlichen Ablaufplans. Ein solches Vorgehen ist für Arbeitgeber wichtig, da Fehler im Verfahren der Massenentlassungsanzeige zur Unwirksamkeit der Kündigung führen können, auch wenn die AfA selbst einen solchen nicht feststellt. Die Anzeige muss also mit allergrößter Sorgfalt erstellt werden, um kostenintensive Fehler zu vermeiden. Ferner sollte zur Vermeidung von unnötigen Risiken gleichwohl stets darauf geachtet werden, dass die Anzeige bei der örtlich zuständigen AfA (mit Ausnahme für den Fall der Sammelanzeige) eingereicht sowie eine entsprechende Rückmeldung über den Eingang abgewartet werden, bevor Kündigungsschreiben zugehen. ←

▶▶▶ JETZT TICKET SICHERN

BUCERIUS LAW SCHOOL
CENTER ON THE LEGAL PROFESSION

11. Herbsttagung Ready for the Future?!

Kerngeschäft und Innovation zeitgleich meistern

18. November 2021 – Konferenzteilnahme in Präsenz oder virtuell
19. November 2021 – Virtuelle Workshops & Roundtables

Überall entstehen neue Geschäftsmodelle, Dienstleistungen und Produkte – häufig getrieben durch die Digitalisierung. Viele Unternehmen verfolgen dabei den strategischen Ansatz der organisationalen Ambidextrie (Beidhändigkeit), um Exploitation und Exploration parallel zu bewerkstelligen. Auch Kanzleien und Rechtsabteilungen sind zunehmend gefordert, das bestehende Geschäftsmodell einerseits maximal auszuschöpfen und andererseits – bzw. idealerweise gleichzeitig – potenziell disruptive Innovationen voranzutreiben. Um derartige Herausforderungen zu meistern, braucht es eine klare strategische Entscheidung, oftmals strukturelle und prozessuale Veränderungen und eine hohe Zielklarheit in der Führung.

Wie sieht ein solches, erfolgreiches Jonglieren zweier potenziell entgegengesetzter Handlungslogiken im Rechtsmarkt aus? Auf der 11. Herbsttagung des Bucerius Center on the Legal Profession erläutern wir das Thema der organisationalen Ambidextrie und stellen konkrete Praxisbeispiele aus dem Rechtsmarkt vor.



BLEIBEN SIE UP TO DATE!

Auf unserer Conference Website
<http://buceri.us/herbsttagung>
finden Sie weiterführende
Informationen zum Leitthema,
zum Programm und zu den
Referent:innen.
**Bitte nutzen Sie die Website
auch für Ihre Anmeldung!**

Bucerius Education GmbH · Iris Wahl, Tagungsmanagement · Jungiusstraße 6 · 20355 Hamburg · Tel.: +49 (0) 40 30706-267 · E-Mail: iris.wahl@law-school.de

Vielen Dank an
unsere Partner!

Strategische Partner



Wolters Kluwer



Medienpartner



Stolperstein Verjährung

Im Blickpunkt: Internationale Vollstreckung von Schiedssprüchen

Von Anna Stier und Dr. Martin Metz



Das New Yorker Übereinkommen regelt die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche.



Anna Stier

Omni Bridgeway, Amsterdam
Senior Legal Counsel

astier@omnibridgeway.com
www.omnibridgeway.com



Dr. Martin Metz

Omni Bridgeway, Köln
Senior Legal Counsel, Investment Manager

mmetz@omnibridgeway.com
www.omnibridgeway.com

In Deutschland erstrittene Schiedssprüche können oder müssen häufig im Ausland vollstreckt werden, weil sich Schuldnervermögen dort befindet. Der große Vorteil eines Schiedsspruchs im Vergleich zu einem Gerichtsurteil sind die erleichterten Vollstreckungsvoraussetzungen in den 168 Ländern, die das New Yorker Übereinkommen über die Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Schiedssprüche vom 10.06.1958 („New Yorker Übereinkommen“) ratifiziert haben. Gemäß Art. V des New Yorker Übereinkommens kann die Anerkennung und Vollstreckung eines ausländischen Schiedsspruchs nur unter sehr engen Voraussetzungen abgelehnt werden.

Das New Yorker Übereinkommen regelt die Verjährung des Schiedsspruchs oder die Zeitspanne, in welcher ein ausländischer Schiedsspruch in einer bestimmten Jurisdiktion anerkannt und vollstreckt werden darf, aber nicht. Diese Frage unterliegt daher dem nationalen Recht der Vollstreckungsjurisdiktionen.

Das Risiko der Verjährung eines Schiedsspruchs wird von Titelgläubigern in der Praxis allerdings häufig übersehen. Dazu mag beitragen, dass nach deutschem Recht Schiedssprüche mangels anderweitiger Regelung nach der großzügigen allgemeinen Verjährungsfrist erst nach 30 Jahren verjähren. Gläubiger warten

– meist in der Hoffnung, dass der Schuldner doch freiwillig zahlt – mit der Einleitung von Vollstreckungsmaßnahmen zu, während die jeweils anwendbaren Verjährungsfristen zugunsten des Titelschuldners laufen.

Wie lange der Gläubiger eines Schiedsspruchs die Vollstreckung aufschieben kann, bevor die Vollstreckung aufgrund von Verjährung scheitert, unterscheidet sich in den einzelnen Vollstreckungsjurisdiktionen stark. Die diesbezüglichen Verjährungsregime variieren von zwei bis 30 Jahren. Vor diesem Hintergrund hilft eine frühzeitige Vollstreckungsstrategie, kurze Verjährungsfristen zu erkennen und, wo notwendig, zu unterbrechen.

New Yorker Übereinkommen: keine internationale Regelung

Nach Art. III des New Yorker Übereinkommens lässt jeder Vertragsstaat ausländische Schiedssprüche nach seinen eigenen Verfahrensvorschriften zu. Anerkannt ist diesbezüglich, dass nach dem New Yorker Übereinkommen Verjährungsvorschriften „Verfahrensvorschriften“ sind und die Verjährungsproblematik damit prozessual qualifiziert wird. Damit beinhaltet das New Yorker Übereinkommen keine inhaltliche Regelung des Verjährungsregimes und reicht diese Frage an das nationale Recht weiter. Das nationale Recht regelt die Frage der Verjährung daher auch dann, wenn dieses – wie das deutsche Recht oder andere Länder mit Civil-Law-Tradition – die Frage der Verjährung abweichend als

materiellrechtliche Rechtsfrage einordnet. Zu diesem Ergebnis kam der kanadische Supreme Court beispielhaft in seiner berühmten „Yugraneft“-Entscheidung. Der kanadische Supreme Court hat dabei die Fragestellung sehr ausführlich und unter Berücksichtigung der Vertragshistorie und von Sinn und Zweck des New Yorker Übereinkommens sowie der Übung der Staaten und der herrschenden internationalen Literaturmeinung erörtert [„Yugraneft Corp. vs. Rexx Management Corp.“, 2010 SCC 19, (2010) 1 S.C.R. 649, Rn. 14 ff.].

Verjährung nach nationalem Recht: starke Abweichungen

Ein kleiner, selektiver Überblick zeigt, dass sich die nationalen Rechtsordnungen sowohl bei der Verjährungsdauer als auch dem Verjährungsbeginn und der Frage, unter welchen Voraussetzungen der Verjährungslauf gehemmt werden kann, stark unterscheiden. Rechtsprechung findet sich dabei vor allem in den Jurisdiktionen, in denen eine – oftmals explizite – kurze Verjährungsfrist oder ein früher Verjährungsbeginn gilt.

Verjährungsdauer: eklatante zeitliche Unterschiede

Eine kurze Verjährungsfrist gilt etwa nach US-amerikanischem Recht. So verjährt gemäß Art. 207, Kap. 2 des Federal Arbitration Act (9 U.S. Code § 207) das Recht, die Anerkennung eines ausländischen Schieds-

spruchs anzufragen, bereits drei Jahre ab dem Datum des Schiedsspruchs.

In Kanada haben alle zehn Provinzen ihre eigenen Verjährungsvorschriften, wobei einige eine zweijährige, andere eine zehnjährige Verjährungsfrist vorsehen. Auch nach russischem und chinesischem Recht sind die Verjährungsfristen kurz, nämlich drei sowie zwei Jahre ab dem Zeitpunkt, zu dem ein Schiedsspruch in Kraft tritt [Art. 246 (2) Commercial Procedure Code of the Russian Federation; Art. 409 (3) Civil Procedure Code of the Russian Federation] oder wirksam wird [Art. 239 (3) des chinesischen Zivilprozessrechts].

Nach französischem Recht dürfte die allgemeine Verjährungsfrist für alle zivilrechtlichen Ansprüche von immerhin fünf Jahren gelten (Art. 2224 Code Civil).

Nach vielen Rechtsordnungen des Common Law, wie zum Beispiel in England und Wales (Limitation Act 1980, Abschnitt 7), Singapur [Limitation Act, Chapter 163, Abschnitt 6(1)(c)] oder Hongkong [Limitation Ordinance, Chapter 347, Abschnitt 4(1)(c)], können Schiedssprüche nach Ablauf von sechs Jahren ab dem „Zeitpunkt des Entstehens des Klagegrundes“ nicht mehr vollstreckt werden.

Am „langen“ Ende der Skala der Verjährungsvorschriften stehen sicherlich das deutsche Recht mit einer Frist von 30 Jahren (§ 197 Abs. 1 Nr. 3 BGB) sowie das niederländische Recht mit einer Frist von 20 Jahren [Art. 3:324 (1) Burgerlijk Wetboek].

Verjährungsbeginn: Erlass Schiedsspruch, Zustellung, Rechtskraft

Weitere Unterschiede gibt es, weil nach dem nationalen Recht auch gewichtige Unterschiede bezüglich des Verjährungslaufs bestehen. Dies betrifft etwa den die Verjährung auslösenden Zeitpunkt.

Diesbezüglich sieht das US-amerikanische Recht in 9 U.S. Code § 207 FAA beispielsweise eine sehr einfache Regelung vor, nach der das Datum des Schiedsspruchs für den Beginn der Verjährung ausschlaggebend ist. Das französische Recht stellt in Bezug auf den Verjährungsbeginn auf die (mögliche) Kenntnis des Gläubigers ab, was in der Regel dem Zeitpunkt der Zustellung des Schiedsspruchs gleichkommen dürfte.

Die bereits obengenannten Formulierungen wie etwa „in Kraft treten“ (Russland) oder „Wirksamkeit“ (China) eines Schiedsspruchs können hingegen komplexere Fragen in Bezug auf den Beginn des Verjährungslaufs aufwerfen.

Der englische High Court kam in der Sache „Agromet Motoimport Ltd vs. Maulden Engineering Co (Beds) Ltd“ [(1985) 2 All ER 436, 525 (Eng.)] noch zu einer anderen Lösung und entschied, dass die Verjährungsfrist mit dem „Versäumnis des Beklagten, dem Schiedsspruch nach Aufforderung nachzukommen“, zu laufen beginnt. Hintergrund dieser Entscheidung ist, dass sich nach englischem Recht aus dem Schiedsspruch eine neue Anspruchsgrundlage ergibt. Aufbauend auf einer ähnlichen gesetzlichen Regelung, führt

die Rechtsprechung in Hongkong aus, dem Beklagten stehe eine „angemessene Frist“ nach der Veröffentlichung des Schiedsspruchs und der „Aufforderung zur Zahlung“ zu, bevor der Verjährungsbeginn startet. Die Länge der „angemessenen Frist“ ist dabei einzelfallbezogen zu bestimmen [„CL vs. SCG“ (2019) HKCFI 398, Rn. 16].

Erwähnenswert ist zuletzt, dass der kanadische Supreme Court dem Gläubiger in der Rechtssache „Yugraneft“ einen wichtigen Aufschub des Verjährungsbeginns zugesprochen hat. Denn nach der „Discoverability Rule“ beginnen die Verjährungsfristen erst zu laufen, wenn der Titelgläubiger feststellt oder hätte feststellen können, dass die Vollstreckung in dem betreffenden Rechtsgebiet aufgrund von Belegenheit von Schuldnervermögen überhaupt möglich und sinnvoll ist. Ähnlich hat ein chinesischer Richter in „Shanghai Jwell Machinery Co. Ltd. vs. Reteck Aktiengesellschaft“ (Chinese Supreme People's Court, 18.12.2014) entschieden, dass die Verjährung erst zu laufen beginnt, nachdem sich der entsprechende Vollstreckungsgegenstand am Vollstreckungsort vorfand und der Gläubiger davon wusste.

Hemmung: keine aufschiebende Wirkung von Aufhebungsverfahren

In Bezug auf die Vollstreckung von Schiedssprüchen ist Vorsicht auch dann angebracht, wenn der Schuldner am Ort des Schiedsverfahrens ein Aufhebungsverfahren einleitet. Nach den meisten Rechtsordnungen

ist ein Schiedsspruch mit seiner Verkündung rechtskräftig und verbindlich, so dass die Einleitung des Aufhebungsverfahrens der Vollstreckung nicht entgegensteht und entsprechend auch die Verjährung nicht hemmt. Ein Gläubiger, der mit der Vollstreckung eines Schiedsspruchs wartet, bis das Aufhebungsverfahren abgeschlossen ist, läuft daher Gefahr, dass der Schiedsspruch in einer Jurisdiktion mit kurzen Verjährungsfristen schon nicht mehr vollstreckbar ist.

Neubeginn der Verjährung: Exequatur der Exequatur?

In manchen Jurisdiktionen steht dem Gläubiger zudem eine Umgehungslösung zur Verfügung, wenn ein Schiedsspruch verjährt ist. So kann in den USA der Anspruch aus einem Schiedsspruch über den Umweg der Anerkennung eines ausländischen Gerichtsurteils auch noch nach Ablauf der dreijährigen Verjährungsfrist vollstreckt werden, wenn das Schiedsurteil durch ein ausländisches Gerichtsurteil zum Beispiel im Wege der Exequatur anerkannt worden ist [„Seetransport Wiking Trader Schiffahrtsgesellschaft mbH & Co vs. Navimpex Centrala Navala“, 29 F.3d 79, 81 (2d Cir. 1994) und „Import Export S.A. vs. Republik Kongo“, 757 F.3d 321, 333 (2014)]. So kann nicht nur von den oft wesentlich längeren Verjährungsfristen zur Anerkennung und Vollstreckung von Schiedssprüchen in anderen Jurisdiktionen (siehe oben) profitiert werden, sondern auch von den – wesentlich längeren – US-amerikanischen Verjährungsvorschriften zur Anerkennung ausländischer Urteile (in den obengenannten

Fällen zum Beispiel 15 beziehungsweise 20 Jahre). In den meisten Civil-Law-Rechtsordnungen dürfte dieser Ansatz hingegen keinen Erfolg haben, da er am Verbot der „Exequatur der Exequatur“ scheitert. Hintergrund ist, dass der Vollstreckbarerklärung nach Civil-Law-Lesart nur eine territorial begrenzte Wirkung zukommt. Sie ist zwar eine Sachentscheidung und verleiht das Vollstreckungsrecht für den betreffenden Staat, stellt aber keinen neuen Leistungstitel dar. Infolgedessen stellt die Vollstreckbarerklärung auch keine Grundlage für eine Vollstreckung dar.

Zusammenfassung: Nutzen einer internationalen Vollstreckungsstrategie

Aufgrund der aufgezeigten Unterschiede bei der Verjährung des Rechts auf Anerkennung und Vollstreckung eines ausländischen Schiedsspruchs in den verschiedenen Jurisdiktionen sollte der Titelgläubiger bereits zum Zeitpunkt des Erlasses des Schiedsspruchs über eine internationale Vollstreckungsstrategie nachgedacht haben. Das gilt vor allem in den Fällen, in welchen der Klagegegner ankündigt oder anderweitig erkennen lässt, dass er nicht freiwillig zahlen wird. Ein solcher Gegner hat gegebenenfalls bereits die Zeit bis zum Schiedsspruch genutzt, um sich vor Zwangsvollstreckungsmaßnahmen zu schützen. Spätestens jedoch ab Erlass des Schiedsspruchs wird ein findiger Gegner Maßnahmen ergreifen, um sein Vermögen zu schützen, indem er es physisch oder rechtlich dem Zugriff durch den Gläubiger entzieht.

Die Entwicklung einer Vollstreckungsstrategie verhindert dabei keine gütliche Einigung oder die freiwillige Zahlung auf den Schiedsspruch. Im Gegenteil kann dem Gegner durch die Ankündigung von Anerkennung oder Vollstreckung des Schiedsspruchs die Dringlichkeit einer „freiwilligen“ Zahlung aufgezeigt werden. Vor allem aber warnt die Vollstreckungsstrategie den Gläubiger rechtzeitig vor der Verjährung des Anspruchs in einer ausländischen Vollstreckungsjurisdiktion.

Der Ausgangspunkt aller strategischen Überlegungen sollte dabei die Ermittlung des Schuldnervermögens sein, wobei der Einsatz von Vollstreckungsspezialisten und Asset-Trace-Dienstleistern anzuraten ist. Auf Basis der so erlangten Informationen sind die aussichtsreichsten Vollstreckungsjurisdiktionen zu bestimmen. Dabei sind neben dem Verjährungsrecht auch weitere Aspekte zu berücksichtigen, etwa die Möglichkeit, einstweiligen Rechtsschutz zu erlangen, die jeweils anfallenden Vollstreckungskosten sowie die Zuverlässigkeit des jeweiligen Justizsystems. Für all dies ist der Rat von nationalen Rechtsexperten unabdingbar. Wenn der Titelgläubiger auf dieser Grundlage eine internationale Vollstreckungsstrategie entwickelt, erhöht dies seine Aussichten bedeutend, einen einmal erfolgreich erstrittenen Schiedsspruch schlussendlich auch zu realisieren. ←

ANZEIGE

Das Onlinemagazin für Nachhaltigkeit in der Unternehmenspraxis



SustainableValue richtet sich an Nachhaltigkeitsbeauftragte, Unternehmensjuristen, Complianceverantwortliche, Geschäftsführer, Vorstände und all diejenigen, die sich regelmäßig über nationale und internationale Entwicklungen in diesem Segment informiert halten müssen. Das redaktionelle Konzept sieht praxisrelevante Beiträge zu den für die Unternehmenspraxis und den Rechtsmarkt wesentlichen Fragen der Nachhaltigkeit vor.

www.sustainablevalue-magazin.de

Herausgeber

F.A.Z. BUSINESS MEDIA
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

GLP
German Law Publishers
www.germanlawpublishers.com

Strategische Partner

accenture
High performance. Delivered.

ADVANT Beiten

lindenpartners
PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTEN mbB

Deloitte.

Oppenhoff

pwc

Kooperationspartner

Verantwortung

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Frankenallee 71-81 • 60327 Frankfurt am Main

Von Backmischungen und Konfektionsware im Recht

Unjuristische Anmerkungen zur
„Smartlaw“-Entscheidung des BGH
vom 09.09.2021

Von Markus Hartung



Markus Hartung

Rechtsanwalt, Gründer und Senior Fellow am Bucerius Center on the Legal Profession

Mitglied des Berufsrechtsausschusses des Deutschen Anwaltvereins, Berlin

markushartung@me.com
www.markushartung.com



© Vladimir50 - stock.adobe.com

Ein automatisch erstellter Vertrag kann für einen Nutzer völlig ausreichend sein, ist dann aber immer noch keine anwaltliche Leistung.

Kein Gericht hat in den vergangenen Jahren im Rechtsmarkt so maßgeblich Veränderungen angestoßen wie der BGH. Es begann mit der „Lexfox“-Entscheidung des VIII. Zivilsenats im November 2019, an die sich viele Lexfox-Folgeentscheidungen angeschlossen, wurde fortgesetzt mit der „Sammelklage“-Entscheidung vom Juli 2021 des II. Zivilsenats und jetzt mit der „Smartlaw“-Entscheidung des I. Zivilsenats.

Einführung

Den Fortschritt im Berufsrecht hat meistens die Rechtsprechung vorangebracht, allerdings nicht der Senat für

Anwaltssachen. Über ihn war vor Jahren in einer Urteilsanmerkung zu lesen: „Im Sinne eines Fazits lässt sich feststellen, dass sich der Anwaltssenat wieder einmal als Hüter eines überkommenen Berufsrechts präsentiert hat, der seine Entscheidungen primär auf der Grundlage einer historischen Betrachtung und mit einer überholten Sichtweise des Gesetzgebers argumentierend rechtfertigt.“ (Henssler, NJW 2017, 1644, 1646). Eine ähnliche Kritik gab es in dieser Zeitung (Hartung, „Unzeitgemäß?“, Deutscher AnwaltSpiegel vom 31.05.2017). Sei es, wie es ist: Der BGH hat in den zurückliegenden zwei Jahren viel Befreiheit gerade für Legal-Tech-Unternehmen geschaffen. Der Senat für Anwaltssachen konnte das jedenfalls nicht verhindern: „Lexfox“ war in erster Linie eine Revision in einer Mietsache, wofür nun mal der VIII. Senat zuständig ist. Jetzt in der „Smartlaw“-Sache ging es in erster Linie um eine wettbewerbsrechtliche Angelegenheit, für die der I. Senat zuständig ist.

Zum Sachverhalt

Smartlaw wurde 2012 gegründet, ein sehr frühes Start-up noch vor der großen Legal-Tech-Welle. Im Jahr 2014 wurde Smartlaw von Wolters Kluwer übernommen. Das Angebot besteht aus einem sogenannten Vertragsgenerator, also einer Software, mit der man sich juristische Dokumente, insbesondere Verträge erstellen kann. Der Nutzer muss von der Software vorgegebene Fragen beantworten (Multiple Choice). Manchmal gibt es auch Freitext, etwa wenn es um die Namen der Vertragsparteien, den Vertragsgegenstand oder um den Kaufpreis geht. Auf Grundlage dieser Angaben stellt die Software unter Verwendung

von vorgefertigten Textbausteinen einen Vertrag her. Die Verwendbarkeit für den Nutzer hängt davon ab, wie eingehend die von der Software vorgegebenen Fragen sind. Je mehr es sind, desto passgenauer ist das Ergebnis.

Technisch handelt es sich um ein sogenanntes Expertensystem, das einer vordefinierten Wenn-dann-Logik folgt und durch die Vorgabe der Fragen an den Nutzer bestimmt, welche Sachverhalte die Software behandeln oder „lösen“ kann. Solche Systeme existieren schon seit den 60er Jahren. Wenn ein konkreter Sachverhalt eines Nutzers nicht unter die vorgegebenen Kategorien fällt, kann das System auch kein Ergebnis liefern. Die Software trifft auch keine autonomen Entscheidungen, die von der Programmierung oder den Eingaben des Nutzers unabhängig wären, sondern folgt der programmierten Logik, ergänzt um den Input des Nutzers. Expertensysteme gelten als Teilbereich der künstlichen Intelligenz, haben aber nichts mit autonom entscheidenden Systemen zu tun, wie z.B. solche Softwaresysteme, die intelligentes Verhalten zeigen, indem sie ihre Umgebung analysieren und – mit einem gewissen Grad an Autonomie – Maßnahmen ergreifen, um bestimmte Ziele zu erreichen (so eine heute gängige Definition von künstlicher Intelligenz). Dennoch sind die von der Software erstellten Dokumente passgenauer als etwa ein Vertragsformular aus dem Schreibwarenladen oder aus einem Vertragsformularbuch.

Start-ups und Werbung

Ein integraler Bestandteil des Geschäftsmodells vieler Start-ups ist das „Overselling“, also die Eigenschaft, mehr

zu versprechen, als man halten kann. Bezogen auf irreführende Werbung, geben sich Start-ups und alteingesessene Unternehmen nichts. Auch bei Smartlaw geschah das, indem der Vertragsgenerator beworben wurde als etwas, das einer anwaltlichen Leistung in nichts nachstehe – „Rechtsdokumente in Anwaltsqualität“ –, allerdings deutlich günstiger und schneller sei als ein Anwalt. Das ging der Hamburger Anwaltskammer zu weit, diese war anders als die örtlich zuständige Kölner Kammer der Meinung, hier handele es sich nicht nur um irreführende Werbung, sondern insgesamt um eine unerlaubte Rechtsdienstleistung. Solche Rempelen zwischen Kammern sollten eigentlich nicht vorkommen, aber wenn das passiert, wird es gleich giftig: Der Geschäftsführer der übergangenen Kammer hielt den hanseatischen Kollegen in einem Zeitschriftenbeitrag (nicht wörtlich, aber sinngemäß) vor, diese zeige Schwächen in der Rechtsanwendung.

LG Köln, OLG Köln, BGH

Vor dem Landgericht Köln war die Hamburger Kammer erfolgreich, nicht nur wegen der sehr hart am Wind segelnden Werbung: Das Landgericht hatte keine Zweifel am Vorliegen einer verbotenen Rechtsdienstleistung. Vor dem OLG Köln ging es nur noch um die Software, nicht mehr um die Werbung. Das OLG allerdings war anderer Meinung als das Landgericht und wies die Hamburger Klage ab. Mit der am 09.09.2021 verkündeten Entscheidung hat der BGH die Revision zurückgewiesen. Die Entscheidung ist bereits mehrfach besprochen worden, positiv und negativ, das haben die Leser dieser Zeitung bereits alles zur Kenntnis genommen.

„We tend to overestimate“ ...

In dieser Anmerkung geht es um etwas anderes, denn: Die Entscheidungen sowie die literarische Begleitmusik lehren uns etwas über die Hilflosigkeit hinsichtlich der Digitalisierung. Bekanntlich gilt für uns alle „Amaras Law“, wonach wir die aktuellen Fähigkeiten und Auswirkungen von Software überschätzen, künftige Auswirkungen jedoch unterschätzen (Roy Amara, 1925–2007, war ein US-amerikanischer Futurologe). Dem technischen Fortschritt trauen wir alles zu und können uns nicht von Hollywoodprägungen lösen: Wir halten das für möglich, was wir dort sehen. Die Richtigkeit von Amaras These wird täglich belegt, insbesondere dann, wenn Juristen sich mit Technologie befassen. Das liest sich z. B. so: „Der Ansicht, beim Einsatz von Computerprogrammen fehle es (generell) an einer Individualisierung und Konkretisierung des zu beurteilenden Lebenssachverhalts, kann in dieser Allgemeinheit aufgrund des technischen Fortschritts nicht mehr gefolgt werden. Sofern über ein Software-Tool ein konkreter Rechtsfall geschildert und dabei auch personen- und einzelfallbezogene Daten an den Dienstleister übermittelt werden, die aufgrund spezieller Algorithmen ausgewertet werden und in einen konkreten Rechtsrat bzw. eine Handlungsempfehlung für den Rechtsuchenden münden, dürfte eine Tätigkeit in konkreten fremden Angelegenheiten anzunehmen sein.“

Diese Darstellung ist in vielerlei Hinsicht ungenau und trägt die Schlussfolgerung nicht – aber die kommt ja auch mit „dürfte ... anzunehmen sein“ daher, dem Wellness-resort von Juristen. Was sollen „spezielle Algorithmen“ sein? Welcher Software schildert man einen „konkreten

Rechtsfall“? Dennoch stützen sich viele Smartlaw-Gegner auf solche Ausführungen. Oft wird dann noch auf die Gesetzesbegründung des RDG verwiesen, wonach es unerheblich sei, mit welchen technischen Hilfsmitteln eine Rechtsdienstleistung erbracht werde. Aber auch das verfährt nicht, denn da meinte der Gesetzgeber Telefonhotlines oder Internetforen, in denen man seinen konkreten und individuellen Fall schildere und dann Antwort erhalte. Nichts davon geschieht bei einem Vertragsgenerator. Wenn man dann unter Verweis auf die Gesetzesbegründung liest, „Eine Rechtsdienstleistung kann auch durch technische Mittel und somit automatisiert erbracht werden“, erfasst einen diese tiefe Müdigkeit, die einen immer befällt, wenn man auf Zirkelschlüsse in juristischen Argumentationen stößt.

Jedenfalls ist der Mangel an Softwareverständnis nicht hilfreich für die Behandlung dieser Fragen. Im Fall „Smartlaw“ haben wir jetzt eine Bestätigung des BGH, dass Henssler und Kilian bereits im Jahr 2002, also vor fast 20 Jahren, recht hatten. Dass die Werbung hier daneben war – Schwamm drüber, die hatte der Anbieter ja gleich zurückgezogen. Aber ansonsten hat eine Software, die aufgrund einer vorgegebenen Logik ein bestimmtes Ergebnis liefert, mit einer Rechtsdienstleistung nichts zu tun, also mit der Tätigkeit in konkreten fremden Angelegenheiten, die eine rechtliche Prüfung des Einzelfalls erfordert. Dass viele Anwälte der Meinung sind, dass sowohl anwaltliche Tätigkeit als auch ein Vertragsgenerator eine Rechtsdienstleistung sein sollen, offenbart ein trauriges Berufsverständnis. Denn der Vertragsgenerator tut eben nicht das, was einen guten Anwalt auszeichnet: Ein Anwalt erfasst die individuellen Bedürfnisse und Gegeben-

heiten eines Mandanten, geht einer Sache auf den Grund und entwirft dann ein dazu passendes Ergebnis. Der Vertragsgenerator liefert aufgrund eines allgemeinen Falls ein Ergebnis, welches nur für die vorgegebenen Sachverhaltsvarianten „passt“, aber nicht unbedingt für das, was den Nutzer möglicherweise tatsächlich bewegt. Ob er damit also tatsächlich etwas anfangen kann (verstanden als: sein Ziel erreichen), ist unklar und eher zufällig. Nutzer wissen das auch und erwarten von dieser Software auch gar nichts anderes.

Backmischungen und Maßanzüge

In einem LinkedIn-Beitrag wurde das Verhältnis von Anwälten und Vertragsgeneratoren mit Konditoren und Backmischungen verglichen. Das verfehlt den Punkt nur knapp, denn bei aller Beschränktheit liefert der Vertragsgenerator nicht nur die Backzutaten, also die passenden Textbausteine zum Eigenbau, sondern gleich auch den Vertragskuchen. Passender ist der Vergleich von maßgeschneidertem und Anzug von der Stange: Auch der „wie angegossen“ sitzende Anzug von der Stange ist kein Maßanzug. So ist es mit Vertragsgeneratoren und Anwälten auch: Ein automatisch erstellter Vertrag kann für einen Nutzer völlig ausreichend sein, ist dann aber immer noch keine anwaltliche Leistung. Und ein Anwalt, der einem Mandanten Textbausteine verkauft, erbringt keine anwaltliche Leistung, sondern sollte sich was schämen.

Nun: Kann sein, dass Software sich einmal dahingehend entwickelt, dass man im „natürlichen Gespräch“ mit einer Software seinen Wunsch schildert, die Software Rückfra-

gen stellt, recherchiert, dem Nutzer Alternativen empfiehlt und erläutert, dieser sich dann entscheidet und die Software schließlich etwas erstellt. Ein Anwaltsroboter also. Zukunftsmusik. Wenn es den geben sollte, sprechen wir weiter. Das wäre frühestens in sieben Jahren der Fall, in einzelnen Rechtsgebieten vielleicht früher. ←

Anm. d. Red.: Der Beitrag gibt die persönliche Auffassung des Verfassers wieder.



Sozietäten

Gleiss Lutz berät Burda Digital SE bei Delisting-Erwerbsangebot an die Aktionäre der börsennotierten HolidayCheck Group AG

Die Burda Digital SE mit Sitz in München, Deutschland, hat am 29.09.2021 entschieden, ein öffentliches Delisting-Erwerbsangebot gemäß § 39 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 BörsG in Form eines Barangebots an die Aktionäre der HolidayCheck Group AG mit Sitz in München, Deutschland, zum Erwerb sämtlicher nicht bereits von der Burda Digital SE gehaltenen Aktien der HolidayCheck Group AG abzugeben. Für jede bei der Bieterin eingereichte HolidayCheck-Aktie wird die Bieterin, vorbehaltlich der endgültigen Bestimmung des Mindestpreises und der endgültigen Festlegung in der Angebotsunterlage, 2,70 Euro in bar als Gegenleistung anbieten.

Die Bieterin, die derzeit bereits rund 73,13% am Grundkapital der HolidayCheck Group AG hält, beabsichtigt, in Abstimmung mit der Gesellschaft den Widerruf der Zulassung der HolidayCheck-Aktien zum Handel im Regulierten Markt an der Frankfurter Wertpapierbörse zu veranlassen (sogenanntes Delisting).

Gleiss Lutz hat die Burda Digital SE zu übernahmerechtlichen Fragen und anderen Aspekten im Zusammenhang mit der Transaktion beraten.

Die Burda Digital SE ist Teil der Burda-Gruppe. Die Burda Digital SE konzentriert sich auf den Auf- und Ausbau von neuen Geschäftsmodellen im Bereich des Verlagswesens mit Fokus auf digitalen Medien sowie im E-Commerce. Dies umfasst insbesondere den Betrieb von gedruckten und elektronischen Medien, sonstige Betätigungen auf dem Gebiet der Information und Kommunikation, den Handel mit Waren aller Art sowie damit in Zusammenhang stehende Vermittlungstätigkeiten.

Die HolidayCheck-Gruppe ist eines der führenden europäischen Digitalunternehmen für Urlauber und bietet ihren Kunden verschiedene Onlinegeschäftsmodelle im Bereich Reise sowie der Organisation von Reisen.

Die rund 300 Mitarbeiter zählende Gesellschaft vereint unter ihrem Dach die HolidayCheck AG (Betreiberin der gleichnamigen Hotelbuchungs- und Reisebuchungsportale), die HC Touristik GmbH (Betreiberin des Reiseveranstalters HolidayCheck Reisen) sowie die Driveboo AG (Betreiberin des Mietwagenportals MietwagenCheck/DACH und Driveboo/international). Kernabsatzmärkte der HolidayCheck-Gruppe sind Deutschland, Österreich und die Schweiz.

Das folgende Gleiss-Lutz-Team war für Burda Digital SE tätig: Dr. Christian Cascante (Frankfurt am Main, Federführung), Dr. Jochen Tyrolt (Stuttgart, beide Partner), Dr. Markus Martin (Stuttgart), Steffen Carl (München), Dr. Stephan Aubel (beide Partner), Andrej Popp (beide Frankfurt am Main), Dr. Lucas Hertneck (Stuttgart, alle Corporate/M&A), Dr. Petra Linsmeier (Partner, Kartellrecht, München), Muriel Kaufmann (Counsel, Arbeitsrecht, Stuttgart). (tw)

Hengeler Mueller unterstützt Lufthansa bei Kapitalerhöhung über 2,16 Milliarden Euro

Die Deutsche Lufthansa AG hat erfolgreich eine Kapitalerhöhung mit Bezugsrecht der Aktionäre unter Ausnutzung des Genehmigten Kapitals durchgeführt. Der Bruttoemissionserlös liegt bei etwa 2,16 Milliarden Euro.

Die Deutsche Lufthansa AG wird das aufgenommene Kapital unter anderem zur Rückzahlung der stillen Einlage I des Wirtschaftsstabilisierungsfonds der Bundesrepublik Deutschland (WSF) und damit zur weitgehenden Beendigung der staatlichen Stabilisierungsmaßnahmen verwenden. In diesem Zusammenhang hat die Deutsche Lufthansa Vereinbarungen mit der Bundesrepublik Deutschland getroffen und die Verträge mit dem WSF angepasst.

Hengeler Mueller hat die Lufthansa bei der Transaktion, namentlich in Bezug auf die Vertragsbeziehungen mit dem WSF sowie in beihilfe- und gesellschaftsrechtlicher Sicht, beraten. Tätig waren die Partner Dr. Wolfgang Groß (Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht, Frankfurt am Main), Dr. Georg Seyfarth (Düsseldorf, Gesellschaftsrecht) und Dr. Hans-Jörg Niemeyer (Beihilfenrecht, Brüssel) sowie die Associates Dr. Henrik Gildehaus (Kapitalmarktrecht, Frankfurt am Main), Dr. Anja Linnertz (Gesellschaftsrecht, Düsseldorf), Dr. Lukas Ritzenhoff und Joachim Hannes Burger (beide Beihilfenrecht, Brüssel). (tw)

Alles bleibt anders: SCHULTE RIESENKAMPFF. firmiert wieder als SCHULTE RECHTSANWÄLTE. – und baut im Arbeits- sowie Gesellschaftsrecht aus

Seit kurzem bietet die Frankfurter Wirtschaftskanzlei SR. ihre Rechtsberatung wieder unter dem Kanzleinamen SCHULTE RECHTSANWÄLTE. an und steht weiterhin für hohe Responsivität, tiefgehende Branchenkenntnisse, höchstpersönliche, exzellente und vor allem praxisorientierte Rechtsberatung.

„Mit der Reduktion des Sozietätsnamens auf seine Essenz werden wir unserem Kanzleimotto ‚Rechtsberatung. Auf den Punkt gebracht.‘ gerecht“,

kommentiert Marketingpartner Dr. Kim Manuel Künstner die Rückkehr zum Namen SCHULTE RECHTSANWÄLTE., mit welchem die Sozietät auch vor über 20 Jahren als Spin-off der Sozietät Feddersen Laule Ewerwahn Scherzberg Finkelnburg Clemm in Frankfurt am Main startete.

Gleichzeitig baut die Frankfurter Einheit mit Rechtsanwalt Thorsten Walter und seiner Associate Charlotte Rapp das Arbeitsrechtsressort aus. Walter kommt als Gründungspartner von Bartsch Rechtsanwälte, ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät mittelständische und große Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts mit Schwerpunkt im Bereich der Restrukturierungen. Das Arbeitsrechtsressort von SCHULTE RECHTSANWÄLTE. besteht damit künftig aus zwei Partnerinnen, einem Partner sowie sechs Associates.

Außerdem vergrößerte die Kanzlei ab Oktober ihr Gesellschaftsrechtsressort und gewann Dr. Martin Schröder als Partner. Er kommt von der FPS Fritze Wicke Seelig Partnerschaftsgesellschaft von Rechtsanwälten mbB und wird SCHULTE RECHTSANWÄLTE. in den Bereichen Gesellschaftsrecht, M&A und europäisches Handelsrecht verstärken.

Geschäftsführer Dr. Christoph Peter sieht die Kanzlei mit den Neuzugängen weiter auf gutem Kurs: „Die Ressorts Arbeitsrecht und Gesellschaftsrecht sind Eckpfeiler unserer Beratungspraxis. Die Partnerzugänge entsprechen unserer Strategie des organischen Wachstums mit Hilfe junger, hungriger Partner, die wir entweder selbst entwickeln oder die zu uns kommen, weil sie die Entwicklungsmöglichkeiten in unserer Sozietät schätzen.“ (tw)

McDermott begleitet Berenberg als Sole Global Coordinator bei Borussia Dortmund

McDermott Will & Emery hat die Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG als Sole Global Coordinator und Sole Bookrunner bei einer Bezugsrechtskapitalerhöhung der Borussia Dortmund GmbH & Co. Kommanditgesellschaft auf Aktien beraten.

Borussia Dortmund begab im Rahmen der Transaktion 18,4 Millionen neue Aktien zu einem Preis pro Aktie von je 4,70 Euro und konnte so einen Emissionserlös von insgesamt 86,5 Millionen Euro erzielen. Hierbei übten die Altaktionäre 91,6% ihrer Bezugsrechte aus. Die Platzierung der Kapitalerhöhung wurde durch Festbezugs- und Investitionsvereinbarungen mit bestehenden Aktionären und Investoren sowie durch eine seitens Berenberg gestellte Platzierungsgarantie abgesichert.

Beratung Joh. Berenberg, Gossler & Co. KG – McDermott Will & Emery Frankfurt am Main: Simon Weiß (Kapitalmarktrecht), Joseph Marx (US-

Kapitalmarktrecht; beide Federführung); Associates: Christoph Schäfer (Kapitalmarktrecht), Isabelle Müller (Corporate).

Inhouse: Dr. Martin Kniehase (Head of Investment Banking Legal Continental Europe, Director) und Joanna Wilczynska-Gluch (Investment Banking Continental Europe Legal, Vice President). (tw)

Getsafe setzt auf Noerr bei Verdreifachung der Series-B-Finanzierung auf 80 Millionen Euro

Noerr hat Getsafe bei der Erweiterung der Series-B-Finanzierung um rund 55 Millionen Euro auf 80 Millionen Euro beraten. Bereits im Dezember 2020 hatte das Insurtech 25 Millionen Euro eingesammelt und den Versicherer Swiss Re als strategischen Investor gewonnen.

Zu den neuen Investoren der erweiterten Finanzierungsrunde gehören einige der größten Family-Offices aus Deutschland und der Schweiz, darunter Abacon Capital. Bestehende Investoren wie Earlybird, CommerzVentures und Swiss Re beteiligten sich ebenfalls. Das neue Eigenkapital fließt auch in eine eigene Versicherungslizenz. Denn um die gesamte Wertschöpfungskette zu kontrollieren, hat Getsafe im vergangenen Jahr die Zulassung einer Lizenz bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) beantragt. Mit der eigenen Lizenz will das Unternehmen Produkte und Innovationen für Kunden noch schneller vorantreiben.

Der digitale Versicherer betreut aktuell eine viertel Million Kunden in Deutschland und Großbritannien und ist Marktführer in der Zielgruppe der Versicherungserstkäufer. Getsafe bietet über eine App Produkte aus den Bereichen Haftpflicht, Hausrat, Rechtsschutz und Kfz in Deutschland sowie Hausratversicherungen in Großbritannien an.

Für Getsafe war ein Noerr-Team um Dominik Rompza und Marc Philip Priesmeyer tätig, das insbesondere zu den gesellschaftsrechtlichen und versicherungsaufsichtsrechtlichen Fragen beraten hat. Der Berliner Partner Dominik Rompza hat Getsafe bereits im Rahmen der vorangehenden Finanzierungsrunden sowie beim Einstieg von Swiss Re begleitet.

Berater Getsafe GmbH – Noerr: Dominik Rompza, Marc Philip Priesmeyer, Daniel Fuchs, Dr. Laurenz Tholen (alle Private Equity/Venture-Capital, Berlin), Dr. Björn Grotebrune (Corporate, München), Dr. Thomas Heitzer, Dr. Lisa Haseloff, Dr. Viktoria Blume (alle Versicherungsaufsichtsrecht, Düsseldorf), Dr. Torsten Kraul (IP/IT, Berlin), Dr. Florian-Felix Marquardt, Michael Tommaso (beide Steuerrecht, Berlin). (tw)

Greenberg Traurig erhöht Gehälter für Berufseinsteiger auf 130.000 bis 140.000 Euro

Greenberg Traurig erhöht die Einstiegsgehälter für Juristen ab sofort auf 130.000 bis 140.000 Euro. Für alle weiteren Associate-Jahrgänge wird die amerikanische Sozietät die Gehälter ab Januar 2022 ebenfalls entsprechend anpassen.

Die Änderungen betreffen rund 50 Associates in Deutschland. „Für uns ist der monetäre Aspekt jedoch nur ein Faktor in einem Gesamtpaket, das wir Spitzenjuristen bieten. Daneben spielen Modelle flexibler Arbeitszeit, ein umfassendes Ausbildungsangebot, beste Entwicklungsperspektiven sowie unser teamorientierter Spirit eine zentrale Rolle“, sagt Peter Schorling, Managing Partner von Greenberg Traurig in Deutschland. „Dieser Schritt zeigt, dass wir in der internationalen und nationalen Beratung anspruchsvoller Mandate aus der Hauptstadt heraus eine führende Position einnehmen“, so Schorling. (tw)



Personal

Kirkland ernannt Dr. Sebastian Häfele und Dr. David Huthmacher zu Partnern



Dr. Sebastian Häfele



Dr. David Huthmacher

Kirkland & Ellis hat Dr. Sebastian Häfele und Dr. David Huthmacher mit Wirkung zum 01.10.2021 in die Partnerschaft aufgenommen.

„Mit den Partnerernennungen von Dr. Sebastian Häfele und Dr. David Huthmacher honorieren wir die Entwicklung von zwei hervorragenden Anwaltspersönlichkeiten. Gleichzeitig tragen wir der gesteigerten Nachfrage nach unseren Rechtsdienstleistungen im Private-Equity-Bereich Rechnung“, sagt Kirkland-Partner Dr. Benjamin Leyendecker. „Wir werden in München weiter wachsen.“

Dr. Sebastian Häfele und Dr. David Huthmacher beraten schwerpunktmäßig Finanzinvestoren bei M&A-Transaktionen, öffentlichen Übernahmen und Umstrukturierungen. Dr. Sebastian Häfele beriet in jüngster Zeit unter anderem die Yucaipa Acquisition Corporation bei dem Zusammenschluss mit SIGMA Sports United sowie FT Partners bei der Finanzierungsrunde für das Unicorn Mambu.

Dr. David Huthmacher hat zuletzt unter anderem Carlyle beim Übernahmeangebot für den Verkehrstechnikspezialisten Schaltbau Holding AG beraten, und er gehörte zum Beraterteam für L Catterton bei der Übernahme von Birkenstock. (tw)

WTS Global gewinnt Dr. Matthias Lichtblau als COO

Die WTS Global begrüßt Dr. Matthias Lichtblau als neuen Chief Operating Officer (COO) in ihren Reihen. Gemeinsam mit CEO Wim Wuyts und dem Global-Executive-Team wird er den weiteren Ausbau der internationalen Steuerpraxis vorantreiben.

Dr. Lichtblau kommt von CMS, wo er seit 2013 als Executive Director für alle zentralen Funktionen des internationalen Kanzleiverbands verantwortlich war. Zuvor war er sechs Jahre bei CMS Deutschland als Director Business Development & Communications sowie sieben Jahre bei Clifford Chance Deutschland als Head of Business Development und Mitglied des European-Regional-Management-Teams tätig.

In seiner neuen Funktion wird sich Dr. Matthias Lichtblau auf die Weiterentwicklung der WTS Global in zentralen Märkten konzentrieren sowie das Zusammenspiel internationaler Teams insbesondere im Rahmen eines globalen Business-Developments weiter forcieren. Speziell für WTS Deutschland wird er zudem den Vorstand bei der Internationalisierung der deutschen Key-Accounts unterstützen.

„Dr. Matthias Lichtblau verfügt über umfangreiche Expertise im Management von Professional-Services-Firms. Dabei freut es mich besonders, dass er auch großes Know-how in der Fortentwicklung von Organisationen durch die digitale Transformation mitbringt. Er ist ein absoluter Gewinn für die WTS Global und WTS Deutschland und wird uns dabei helfen, unsere Erfolgsstory weiter fortzuschreiben“, erklärt Fritz Esterer, Chairman of the Board bei WTS Global und CEO bei WTS Deutschland.

„Ich heiße Dr. Matthias Lichtblau in unserer WTS Global Community ganz herzlich willkommen. Seine unternehmerische Denkweise und seine langjährige internationale Erfahrung werden uns unserem Ziel, die internationale Steuerpraxis der Zukunft zu formen, näherbringen – davon bin ich überzeugt“, kommentiert Wim Wuyts, CEO bei WTS Global.

„Nach fast 14 Jahren bei CMS freue ich mich sehr auf eine neue Aufgabe, bei der ich meine Erfahrungen in der Steuerung von Kanzleinetzwerken einbringen kann. Das dynamische Wachstum von WTS Global und das klare strategische Ziel, die führende globale Steuerpraxis zu werden, haben mich

davon überzeugt, diesen Weg mitzugehen“, ergänzt Dr. Matthias Lichtblau, COO bei WTS Global. (tw)

DLA Piper holt ehemaligen BASF-General-Counsel und Chief-Compliance-Officer Dr. Wolfgang Haas

DLA Piper hat sich zum 01.10.2021 mit Dr. Wolfgang Haas als Of Counsel verstärkt. Dr. Haas ist ehemaliger General Counsel und Chief-Compliance-Officer der BASF SE (BASF) und leitete dort zuletzt den Bereich Recht, Compliance, Steuern und Versicherung. Sein Fokus bei DLA Piper wird künftig neben der Beratung in den Bereichen Gesellschaftsrecht/M&A insbesondere auch auf dem Thema Vorstandsberatung im Zusammenhang mit ESG-Fragestellungen liegen. Darüber hinaus wird er seine langjährige steuerrechtliche Expertise einbringen. Dr. Wolfgang Haas wird bei DLA Piper zunächst aus dem Frankfurter Büro heraus arbeiten.

Dr. Haas begann seine Laufbahn in der Finanzverwaltung Baden-Württemberg und arbeitete ab 1992 für die Wintershall AG (heute Wintershall Dea), ein führendes unabhängiges Erdgas- und Erdölunternehmen. 1994 wechselte er zur BASF nach Ludwigshafen und war in verschiedenen Unternehmen der BASF-Gruppe im In- und Ausland tätig. Von 2007 bis 2011 leitete er die globale Steuerabteilung. Ab 2011 bis zu seinem Ausscheiden im Mai dieses Jahres war Dr. Wolfgang Haas dann als weltweiter General Counsel und zuletzt auch als Chief-Compliance-Officer für die BASF tätig. Dr. Wolfgang Haas war zudem langjähriger Leiter des Steuerausschusses des Bundesverbandes der Deutschen Industrie sowie des Rechtsausschusses des Verbands der Chemischen Industrie.

„Mit Dr. Wolfgang Haas gewinnen wir einen hochangesehenen Rechtsexperten, der mit seiner langjährigen Erfahrung auf Konzernebene in der deutschen Industrie eine hervorragende Verstärkung für DLA Pipers Expertise im Industriesektor sowie der Beratung auf Vorstandsebene sein wird. Mit ihm werden wir insbesondere auch unsere starke Expertise im Bereich ESG noch weiter ausbauen können. Wir heißen Dr. Wolfgang Haas bei DLA Piper herzlich willkommen“, so Dr. Benjamin Parameswaran, Managing Partner von DLA Piper in Deutschland.

„Ich freue mich sehr, Teil des hervorragenden globalen Teams von DLA Piper zu sein und insbesondere meine Industrieexpertise in DLA Pipers hochrenommierten Praxis einbringen zu können“, fügt Dr. Wolfgang Haas hinzu. (tw)

Weiteres Wachstum in Frankfurt am Main: Anwaltsnotar Dr. Hans-Joachim Otto geht bei Oppenhoff an Bord

Oppenhoff verstärkt sich mit Rechtsanwalt und Notar Dr. h.c. Hans-Joachim Otto. Sein Schwerpunkt liegt in der rechtlichen Beratung insbesondere im Immobilien- und Maklerrecht sowie der Beurkundung von Immobilientransaktionen. Dr. Hans-Joachim Otto startete zum 01.10.2021 im Frankfurter Büro.

Dr. Otto war lange in der Politik aktiv, unter anderem als Staatssekretär beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sowie als Koordinator der Bundesregierung für maritime Wirtschaft. Er war lange Jahre Mitglied des Deutschen Bundestags in der FDP-Fraktion und zuletzt Rechtsanwalt und Notar bei GSK Stockmann.

Myriam Baars-Schilling, Sprecherin von Oppenhoff: „Mit Dr. Hans-Joachim Otto verstärken wir weiter unser Immobilienrechtsteam und das Notariat um Anne Vins-Niethammer und Rainer Jacob – und gewinnen einen sehr gut vernetzten Kollegen.“

Dr. Hans-Joachim Otto: „Ich freue mich sehr, meine Tätigkeit bei Oppenhoff fortsetzen zu können und gemeinsam mit dem bestehenden Team ein schlagkräftiges Notariat zu bilden. Meine Beratungsmandate treffen bei Oppenhoff auf eine dynamische Kanzlei mit umfassender Full-Service-Expertise.“

Oppenhoff setzt mit dem Zugang von Dr. Otto das kontinuierliche Wachstum am Frankfurter Standort fort. Nach den beiden Notaren Rainer Jacob und Anne Vins-Niethammer kamen auf Partnerebene zuletzt Dr. Michael Weigel für den Bereich Prozessführung und Schiedsgerichtsverfahren sowie Dr. Gregor Seikel für den weiteren Ausbau der Bereiche Corporate Real Estate und Private Clients und Wolfgang Kitzur für die Bereiche Bank- und Kapitalmarktrecht. Zukünftig werden am Frankfurter Standort 22 Anwältinnen und Anwälte für Oppenhoff tätig sein. (tw)

Deloitte Legal verstärkt M&A-Team in München – Dr. Eike Fietz kommt von Pinsent Masons



Dr. Eike Fietz

Transaktionsanwalt Dr. Eike Fietz (53) hat sich zum 01.10.2021 Deloitte Legal als Partner angeschlossen und verstärkt das Münchener Corporate/M&A-Team um Partner Dr. Michael Fischer. Damit treibt Deloitte Legal den weiteren Aufbau seiner Automotive-Praxis voran. Mit Dr. Eike Fietz gewinnt Deloitte Legal einen erfahrenen Spezialisten für Mergers & Acquisitions, der seit über 20

Jahren im Bereich M&A und Gesellschaftsrecht tätig ist. Sein Schwerpunkt liegt auf der transaktionsbezogenen Beratung internationaler strategischer Investoren sowie des deutschen Mittelstands in der Automobilindustrie, dem Maschinenbau und dem IT-Sektor. Vor seinem Eintritt bei Deloitte Legal war Dr. Fietz fast neun Jahre Corporate- und M&A-Partner bei Pinsent Masons, wo er zuletzt das deutsche Industrieteam für Fertigungsindustrien und Automotive koordinierte. Ferner war Dr. Fietz für einen der weltweit führenden Automobilzulieferer im Team der Rechtsabteilung, das auf Fahrerassistenzsysteme und autonomes Fahren spezialisiert ist, tätig.

Für Dr. Eike Fietz ist der ganzheitliche Ansatz von Deloitte wichtig: „Das exzellente internationale Netzwerk sowie der industriefokussierte, interdisziplinäre Beratungsansatz zeichnen Deloitte Legal und Deloitte insgesamt aus. Beides ist für die Beratung mittelständischer und großer Industrie- und Technologieunternehmen absolut unerlässlich. Insbesondere die Automobilindustrie mit ihren facettenreichen und komplexen Herausforderungen kann mit dieser Aufstellung deutlich effizienter und besser beraten werden.“

Thomas Northoff, Managing Partner Deloitte Legal, ergänzt: „Ich bin fest davon überzeugt, dass Dr. Eike Fietz, eingebettet in die Plattform von Deloitte, für unsere qualitätsbewussten Mandanten echte Mehrwerte schaffen kann und wir gemeinsam das nationale und internationale Wachstum von Deloitte Legal weiter nachhaltig stärken können.“

Michael von Rüden, Leiter des Bereichs M&A bei Deloitte Legal, führt dazu weiter aus: „Dr. Eike Fietz trifft bei Deloitte Legal auf ein M&A-Team mit langjähriger Beratungs- und Transaktionserfahrung auf nationaler und internationaler Ebene. Sein Beratungsangebot fügt sich auch nahtlos in das Spektrum der M&A-bezogenen Dienstleistungen der übrigen Deloitte-Funktionen ein, wie beispielsweise die Corporate-Finance-Beratung, Valuation & Modelling, M&A-Transaction-Services und transaktionsbezogene Steuerberatung. Wir freuen uns, dass Dr. Eike Fietz zukünftig Teil unseres Teams sein wird.“ (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 27. Oktober 2021.

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 76 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.

**Carsten Beisheim**

Wilh. Werhahn KG,
Neuss

Leiter Zentralbereich Recht,
Compliance und Datenschutz

beisheim@werhahn.de

**Dr. Andreas Biegel**

Delvag Versicherungs-AG,
Köln

Rechtsanwalt,
Leiter des Geschäftsbereichs
Justitiariat / Schaden

andreas.biegel@delvag.de

**Gunnar Blanck**

MANN+HUMMEL
International GmbH & Co. KG,
Ludwigsburg

General Counsel

gunnar.blanck@mann-hummel.com

**Peter Bokelmann**

TRUMPF GmbH + Co. KG,
Ditzingen

Leiter Zentralbereich Recht
und Gesellschaftspolitik

peter.bokelmann@de.trumpf.com

**Dr. Stefan Brüggmann,
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Frankfurt am Main

Chefsyndikus

stefan.brueggmann@helaba.de

**Giovanni Brugugnone**

Fresenius Medical Care AG
& Co. KGaA, CIPP/E,
Bad Homburg

Data Protection Officer,
Legal Counsel

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com

**Dr. Heiko Carrie**

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

Kaufmännischer Leiter

heiko.carrie@fr.bosch.com

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

Bertelsmann SE & Co. KGaA,
BMG Music Publishing,
Güterloh

Executive Vice President
Business & Legal Affairs

martin.dannhoff@bertelsmann.de

**Fritz Daube**

Air Liquide,
Frankfurt am Main

Legal Counsel, Global E&C
Solutions Director,
Corporate Legal

fritz.daube@airliquide.com

**Hans-Ulrich Dietz**

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

Lehrbeauftragter

dietz@lions-pompejanum.de

**Dirk Döppelhan**

ALDB GmbH,
Berlin

Geschäftsführung

info@aldb.org

**Dr. Jan Eckert**

ZF Friedrichshafen AG,
Friedrichshafen

Vice President Corporate
Governance, Rechtswesen/
Legal Department

jan.eckert@zf.com

**Dr. Stefan Fandel**

Merck KGaA,
Darmstadt

Programm Lead Continuous
Performance Improvement

stefan.fandel@merckgroup.com

**Michael Felde**

Deutsche Leasing AG,
Bad Homburg

Leiter Recht

michael.felde@deutsche-leasing.com

**Dr. Michael Fischer**

Jones Day,
Frankfurt am Main

Partner

mrfischer@jonesday.com

**Moritz Fischer**

Klöckner & Co SE,
Duisburg

General Counsel & Chief
Governance Officer

moritz.fischer@kloeckner.com

**Dr. Jörg Flatten**

Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com

**Dr. Till Friedrich**

HSH Nordbank AG,
Kiel/Hamburg
Leitung Bank- und
Kapitalmarktrecht

till.friedrich@hsh-nordbank.com

**Susanne Gellert, LL.M.**

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

sgellert@gacny.com

**Michael H. Ghaffar,
LL.M. (NYU)**

Molecular Health GmbH,
Heidelberg
Syndikusanwalt,
General Counsel

michael.ghaffar@molecularhealth.com

**Dr. Rolf Giebeler**

Rheinmetall Aktien-
gesellschaft, Köln
Rechtsanwalt, Leiter
Zentralbereich Recht/
General Counsel

rolf.giebeler@rheinmetall.com

**Andrea Grässler**

Vibracoustic GmbH,
Darmstadt
Senior Legal Counsel Europa,
Russland und Türkei

andrea.graessler@vibracoustic.com

**Daniela Günther**

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

daniela.guenther@benteler.com

**Hergen Haas**

Heraeus Holding GmbH,
Hanau
General Counsel,
Heraeus Group

hergen.haas@heraeus.com

**Dr. Ulrich Hagel**

Alstom,
Berlin

ulrich.hagel@alstomgroup.com

**Dr. Karsten Hardraht**

KfW Bankengruppe,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt),
Chefsyndikus

karsten.hardraht@kfw.de

**Wolfgang Hecker**

Bitburger Holding GmbH,
Bitburg
General Counsel und
Chief Compliance Officer

wolfgang.hecker@bitburger.de

**Cornelia Hörnig**

Infineon Technologies AG,
Neubiberg
Director Legal Department
Corporate Legal Counsel/
Syndikusrechtsanwältin

cornelia.hoernig@infineon.com

**Wiebke Jasper**

TÜV NORD AG,
Hannover
Bereichsleiterin Recht

wjasper@tuev-nord.de

**Joachim Kämpf**

ECE Projektmanagement
GmbH & Co. KG, Hamburg
Abteilungsleiter Recht, Legal-
Transactions & Development,
Syndikusrechtsanwalt

joachim.kaempf@ece.com

**Prof. Dr.
Christian Kaeser**

Siemens AG,
München
Global Head of Tax

christian.kaeser@siemens.com

**Anja Kahle**

Landkreis Ravensburg
Justiziarin,
Wirtschaftsbeauftragte

kahle.a@gmx.de

**Jörg Kiefer**

MAHLE GmbH,
Stuttgart
Corporate Legal Department
(CL)

joerg.kiefer@mahle.com

**Dr. Uta Klawitter**

Audi AG,
Ingostadt
General Counsel

uta.klawitter@audi.de

**Dr. Jürgen Klowait**

Düsseldorf
Rechtsanwalt

j.klowait@hotmail.de

**Carsten Knecht**

MESSER GROUP GmbH,
Bad Soden am Taunus
Head of M&A Legal
& Group Legal Counsel

carsten.knecht@messergroup.com

**Helge Köhlbrandt**

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

helge.koehlbrandt@de.nestle.com

**Dr. André Körtgen**

Thales Deutschland,
Ditzingen
General Counsel
Legal & Contracts

andre.koertgen@thalgroup.com

**Georg Kordges, LL.M.**

ARAG SE,
Düsseldorf
Leiter der Hauptabteilung
Recht

georg.kordges@arag.de

**Annette Kraus**

Siemens AG,
München
Chief Counsel Compliance

annette.kraus@siemens.com

**Dr. Andreas Krumpholz**

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

andreas.krumpholz@strategyand.pwc.com

**Matthias Langbehn**

Deutsche Lufthansa AG,
München
Leiter Recht München,
Legal Spend Manager
Konzern

matthias.langbehn@DLH.de

**Carsten Lüers**

Verizon Enterprise Solutions,
Frankfurt am Main
Managing Counsel EMEA

carsten.lueers@de.verizon.com

**Matthias J. Meckert**

PGIM Real Estate Germany
AG, München
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt),
Head of Legal, Prokurist

matthias.meckert@pgim.com

**Thomas Meyerhans**

ALSO International Services
GmbH, Soest
General Counsel

thomas.meyerhans@also.com

**Martin Mildner**

United Internet AG,
Montabaur
Finanzvorstand,
Chief Financial Officer

mmildner@united-internet.de

**Dr. Reiner Mürker**

Zentrale zur Bekämpfung
unlauteren Wettbewerbs
Frankfurt am Main e. V.,
Bad Homburg v. d. H.
Geschäftsführendes
Präsidiumsmitglied

muenker@wettbewerbszentrale.de

**Dr. Stefan Naumann**

Zalando SE,
Berlin
Leiter Wirtschaftsrecht

stefan.naumann@zalando.de

**Dr. Klaus Oppermann**

Volkswagen AG,
Wolfsburg
Gewerblicher Rechtsschutz

klaus.oppermann@volkswagen.de

**Melanie Poepping, MBA**

Fresenius Medical
Care AG & Co. KGaA,
Bad Homburg v. d. H.
Head of Global Investigation

melanie.poepping@fmc-ag.com

**Marcel Pordomm**

Lufthansa Cargo AG,
Frankfurt am Main
General Counsel, Director
Legal and Political Affairs

marcel.pordomm@dlh.de

**Dr. Ute Rajathurai**

Bayer Business
Services GmbH,
Leverkusen
Attorney at Law

ute.rajathurai@bayer.com

**Katrin Reichert**

TARGOBANK AG,
Düsseldorf
Bereichsleitung/
Rechtsanwältin

katrin.reichert@targobank.de

**Marcel Ritter**

Telefónica Germany,
München
General Counsel

marcel.ritter@telefonica.com

**Georg Rützel**

Bundesrepublik Deutschland
- Finanzagentur GmbH,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt

georg.ruetzel@deutsche-finanzagentur.de

**Dr. Ulrich Rust, LL.M.**

RWE Aktiengesellschaft,
Essen
Leiter Recht,
General Counsel

ulrich.rust@rwe.com

**Günther Sailer**

HSE24, Home Shopping Europe
GmbH, Ismaning
General Counsel,
Geschäftsleitung Recht
und Compliance

g.sailer@hse24.de

**Dr. Dierk Schindler,
M.I.L. (Lund)**

Robert Bosch GmbH,
Stuttgart, VP Corporate Legal
Services, Mobility Solutions,
Purchasing & Logistics
(C/LSM-SC)

dierk.schindler@de.bosch.com

**Tjerk Schluffer**

Fresenius SE & Co. KGaA,
Bad Homburg
Head of Legal & Compliance
& Data Protection

tjerk.schluffer@fresenius.com

**Christian Schmitz**

Santander Consumer Bank
AG, Mönchengladbach
Head of Corporate
Secretariat & Legal Advisory

christian.schmitz@santander.de

**Dr. David Schneider**

Bayer AG,
Leverkusen
In-House Counsel

david.schneider@bayer.com

**Frederick Schöning**

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com

**Jochen Scholten, MBA
(Mannheim, ESSEC)**

SAP SE, Walldorf
Senior Vice President,
General Counsel,
Global Legal

jochen.scholten@sap.com

**Timo Matthias Spitzer,
LL.M. (Wellington)**

Banco Santander, S.A.,
Frankfurt am Main
Head of Legal Corporate
& Investment Banking
Germany, Austria,
Switzerland and Nordics

timo.spitzer@gruposantander.com

**Martin Stadelmaier**

Flughafen Stuttgart GmbH,
Stuttgart

Leiter Recht, Compliance
und Versicherungen,
Datenschutzbeauftragter

stadelmaier@stuttgart-airport.com

**Christian Steinberger**

VDMA,
Frankfurt am Main
Leiter Rechtsabteilung

christian.steinberger@vdma.org

**Niko Steinhoff**

Bilfinger SE, Mannheim
Team Lead Third Party Due
Diligence Program &
Processes, Corporate
Compliance

niko.steinhoff@bilfinger.com

**Katja Thümmeler**

KION GROUP AG,
Frankfurt am Main
Attorney at Law,
Vice President Corporate Law/
Deputy General Counsel

katja.thuemmler@kiongroup.com

**Regina Thums**

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

regina.thums@ottobock.de

**Dr. Klaus-Peter Weber,
LL.M.**

Innio Group, Jenbach (Tirol)
Executive General Counsel
und Chief Compliance Officer

klaus-peter.weber@ge.com

**Heiko Wendel**

Fuchs Petrolub SE,
Mannheim
General Counsel,
VP Legal & Insurance/
Chief Compliance Officer

heiko.wendel@fuchs-oil.de

**Prof. Dr. Stefan Werner**

Commerzbank AG,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Steuerrecht, Syndikus

stefan.werner@commerzbank.com

**Dr. Juliane Wessels,
MBA**

LVM Versicherung,
Münster
Abteilung Recht,
Abteilungsleiterin

ju.wessels@lvm.de

**Arne Wittig****Dr. Philipp Wösthoff**

Hauck & Aufhäuser
Privatbankiers KGaA,
Frankfurt am Main
Real Assets Deutschland,
Abteilungsleiter

philipp.woesthoff@hauck-aufhaeuser.de

**Alexander Zumkeller**

Bundesverband Arbeits-
rechtler in Unternehmen,
München
Präsident

alexander.zumkeller@bvau.de

ADVANT Beiten Arnold & Porter

ADVANT Beiten
Markus Künzel
Ganghoferstr. 33
80339 München
Telefon: 089 350 65-11 31
markus.kuenzel@bblaw.com
www.advant-beiten.com/de

Arnold & Porter
Ingrid M. Kalisch
Bockenheimer Landstraße 25
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069 254 94-0
ingrid.kalisch@arnoldporter.com
www.arnoldporter.com



**BUSE Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB**
Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M.
Bockenheimer Landstraße 101
60325 Frankfurt
Telefon: 069 989 72 35-0
lelley@buse.de
www.buse.de



**CLARIUS.LEGAL
Rechtsanwaltsaktiengesellschaft**
Dr. Ernst Georg Berger
Neuer Wall 77
20354 Hamburg
Telefon: 01 73 314 97 33
clarius@clarius.legal
www.clarius.legal



**Ernst & Young Law GmbH
Rechtsanwaltsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft**
Dr. Christian F. Bosse
Flughafenstraße 61
70629 Stuttgart
Telefon: 07 11 98 81-257 72
christian.f.bosse@de.ey.com
www.ey.com



**GSK Stockmann
Rechtsanwälte**
Carsten Knoll
Mohrenstraße 42
10117 Berlin
Telefon: 030 20 39 07-57
Fax: 030 20 39 07-24
carsten.knoll@gsk.de
www.gsk.de



**HAVER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE**

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



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



**Kallan Legal
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**
Dr. Christian Bloth
Bockenheimer Landstraße 51-53
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069 97 40 12-0
christian.bloth@kallan-legal.de
www.kallan-legal.de

lindenpartners

PARTNERSCHAFT VON
RECHTSANWÄLTEN mbB

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

Luther.

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



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



PricewaterhouseCoopers GmbH
Andreas Mackenstedt
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Telefon: 069 95 85-57 04
andreas.mackenstedt@pwc.com
www.pwc.de



**reuschlaw Legal Consultants
Reusch Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH**
Philipp Reusch
Rosenthaler Straße 40-41
10178 Berlin
Telefon: 030 233 28 95-0
p.reusch@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de

Rödl & Partner

**Rödl Rechtsanwaltsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft mbH**
Dr. José A. Campos Nave
Taurus Tower
Mergenthalerallee 73-75
65760 Eschborn
Telefon: 061 96 761 14-702
jose.campos-nave@roedl.com
www.roedl.com

SCHULTERECHTSANWÄLTE.

SCHULTE RECHTSANWÄLTE
Dr. Kim Manuel Künstner
Neue Mainzer Straße 28
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 900 26-871
kimmanuel.kuenstner@
schulte-lawyers.com
www.schulte-lawyers.com



**Tiefenbacher
Rechtsanwälte · Steuerberater**
Dr. iur. Norman Häring
Im Breitenspiel 9
69126 Heidelberg
Telefon: 062 21 31 13-26
haering@tiefenbacher.de
www.tiefenbacher.de



**Westpfahl Spilker Wastl
Rechtsanwälte**
Dr. Ulrich Wastl
Widenmayerstraße 6
80538 München
Telefon: 089 29 03 75-0
u.wastl@westpfahl-spilker.de
www.westpfahl-spilker.de

„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.



ACC Europe
Association of Corporate Counsel
Julia Zange
c/o Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA
Else-Kröner-Str. 1
61352 Bad Homburg
julia.zange@fmc-ag.com
www.acc.com/chapters-networks/
chapters/europe



Bucerius Center
on the Legal Profession
Dr. Patrick Schroer
Jungiusstraße 6
20355 Hamburg
Telefon: 040 307 06-267
patrick.schroer@law-school.de
www.bucerius-clp.de



FORIS AG
Dr. Hanns-Ferdinand Müller
Kurt-Schumacher-Str. 18-20
53113 Bonn
Telefon: 02 28 957 50-20
hanns-ferdinand.mueller@foris.com
www.foris.com



reThinkLegal GmbH
Stefan Beßling
Lerchesberggring 104
60598 Frankfurt am Main
Telefon: 069 597 72 18-21
stefan.bessling@rethinklegal.de
www.rethinklegal.de



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



BusyLamp GmbH
Dr. Manuel Meder
Friedensstraße 11
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 348 79 96 51
m.meder@busylamp.com
www.busylamp.com



FTI Consulting
Dr. Ekaterina Lohwasser,
Heiko Ziehms (Frankfurt)
Salvatorstr. 3
80333 München
Telefon: 089 24 21 20-16
Telefon: 069 20 37 13-6
ekaterina.lohwasser@fticonsulting.com
heiko.ziehms@fticonsulting.com
www.fticonsulting.com



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



Axiom Global
(Deutschland) GmbH
Dr. Daniel Biene, LL.M. (New York)
Messelturn 22 Etage
Friedrich Ebert-Anlage 49
60308 Frankfurt am Main
Telefon: 069 427 29 69 00
daniel.biene@axiomlaw.com
www.axiomlaw.com



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



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
legalservices@gaccny.com
www.gaccny.com



STP Informationstechnologie AG
Uwe Richter
Brauerstraße 12
76135 Karlsruhe
Telefon: 07 21 828 15-0
info@stp-online.de
www.stp-online.de



BRYTER GmbH
Michael Grupp
Uhlandstraße 175
10719 Berlin
Telefon: 0163 563 55 94
grupp@bryter.io
www.bryter.io



Epiq
Nicolas Pezzarossa
Tanusanlage 11
60329 Frankfurt am Main
Telefon: 069 667 78-67 08
nicolas.pezzarossa@epiqglobal.com
www.epiqglobal.com



Liquid Legal Institute e.V.
Kai Jacob
Almenrausch 25
85521 Ottobrunn
Telefon: 0 89 63 266 704
founder@liquid-legal-institute.com
www.liquid-legal-institute.com



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
leo.staub@unisg.ch
www.lam.unisg.ch

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich

Redaktion: Thomas Wegerich (tw, V.i.S.d.P.), Michael Dörfler

Verlag: F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –
Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

Geschäftsführung: Dominik Heyer, Hannes Ludwig
Frankenallee 71–81, 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:

F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH –

Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe

Jahresabonnement:

Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: 14-täglich

Projektmanagement: Karin Gangl, Telefon: 069 75 91-22 17

Layout: Mi-Young Youn

Strategische Partner: ADVANT Beiten; Arnold & Porter; BUSE
Rechtsanwälte Steuerberater; CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktien-
gesellschaft; Ernst & Young Law GmbH; GSK Stockmann Rechts-
anwälte; Haver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwalts-
gesellschaft; Kallan Rechtsanwaltskanzlei mbh; lindenpartners;
Luther; Osborne Clarke; PricewaterhouseCoopers; reuschlaw Legal
Consultants; Rödl & Partner; SCHULTE RECHTSANWÄLTE; Tiefen-
bacher Rechtsanwälte · Steuerberater; Westfahl Spilker Wastl

Kooperationspartner: ACC Europe; Arbeitsgemeinschaft Syndikus-
anwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Axiom Global (Deutsch-
land) GmbH; Bryter GmbH; Bucerius Center on the Legal Profession;
BusyLamp GmbH; Die Führungskräfte – DFK; Epiq Systems Germany
GmbH; FORIS AG; FTI Consulting; German American Chamber of
Commerce, Inc.; Liquid Legal Institute e.V.; reThink Legal GmbH;
Signium International; STP Informationstechnologie 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.

Genderhinweis: Wir streben an, gut lesbare Texte zu veröffentlichen
und dennoch in unseren Texten alle Geschlechter abzubilden.

Das kann durch Nennung des generischen Maskulinums, Nennung
beider Formen („Unternehmerinnen und Unternehmer“ bzw.
Unternehmer/-innen) oder die Nutzung von neutralen Formulierungen
(„Studierende“) geschehen. Bei allen Formen sind selbstverständlich
immer alle Geschlechtergruppen gemeint – ohne jede Einschränkung.
Von sprachlichen Sonderformen und -zeichen sehen wir ab.

Eine Gemeinschaftspublikation von:

