

Deutscher AnwaltSpiegel

Ausgabe 24 // 28. November 2018

www.deutscher-anwaltspiegel.de

Das Online-Magazin für Recht, Wirtschaft und Steuern



In dieser Ausgabe finden Sie Beiträge aus den Bereichen:

*Kunst und Justiz • Kapitalmarktrecht • Arbeitsrecht
Rechtsmarkt*

Außerdem News aus den Bereichen: Rechtsprechung, Deals, Sozietäten, Personal

_ Kunst und Justiz 3	_ Arbeitsrecht 6	_ Arbeitsrecht 12
Der Astro-Anwalt. 3	Schutz einer Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat bei Umwandlung? – Eine privatautonom verhandelte Beteiligungsvereinbarung, bei der Arbeitgeber und besonderes Verhandlungsgremium – abweichend vom zuvor geltenden nationalen Recht – keine Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter vorsehen, ist dem Grunde nach zulässig Von <i>Stephanie Simokat, Düsseldorf</i> 6	Es gib viel zu tun im juristischen Neuland – Das dritte Geschlecht im Arbeitsverhältnis – Handlungsempfehlungen Von <i>Dr. Berit Kochanowski und Susanne Schröder, beide München.</i> 12
_ Kapitalmarktrecht 4		_ Rechtsmarkt 16
Wertpapier: ja oder nein? – Security-Token-Offering (STO) als Evolution des Initial-Coin-Offerings (ICOs) Von <i>Eric Romba und Dr. Robert Oppenheim, beide Berlin.</i> 4	_ Arbeitsrecht 9	„Diversity? – Oh, bitte, nicht schon wieder ...“ – Einige Gedanken zu einem lästigen, aber wichtigen Thema Gastbeitrag von <i>Anna Engers, Frankfurt am Main.</i> 16
	Bei Anruf : Traumjob – oder: Kein Anschluss unter dieser Nummer? – Mitarbeiterabwerbung über private Mobiltelefone am Arbeitsplatz: die Qual des Fachkräftemangels Von <i>Dr. Christian Bloth und Laura Engelmann, beide Frankfurt am Main.</i> 9	

Editorial

Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel



Liebe Leserin, lieber Leser,

das Netzwerk des Deutschen AnwaltSpiegels wächst weiter: Dr. Stefan Naumann, Leiter Wirtschaftsrecht der Zalando SE, und Giovanni Brugugnone, Datenschutzbeauftragter und Legal Counsel bei Fresenius Medical Care, verstärken ab jetzt unseren Fachbeirat. Willkommen im Club!

Im Umgang mit dem dritten Geschlecht im Arbeitsverhältnis sind viele Unternehmen derzeit noch unsicher. Dr. Berit Kochanowski und Susanne Schröder zeigen Ihnen, welche Fallstricke es gibt und wie rechtssicheres Agieren aussieht. Dazu passt der Gastbeitrag von Anna Engers, die ein Plädoyer hält für mehr Diversity im Rechtsmarkt.

Falls Sie sich eher für Fragen rund um die Digitalisierung interessieren, kommen Sie doch am Nachmittag des 03.12.2018 in die Frankfurt School of Finance & Management. Dort behandeln wir diese Themen.

Mit der Anmeldung – HIER geht es entlang – sollten Sie sich allerdings beeilen, denn über 280 Kollegen waren bereits schneller als Sie. Sehen wir uns?

Ihr

Thomas Wegerich

News & Services

Rechtsprechung 19	Personal 22	Strategische Partner,
Deals 19	Fachbeirat 23	Kooperationspartner
Sozietäten 20	Kontakte und Ansprechpartner 27	und Impressum 28

Der Astro-Anwalt

Laptop, juristische Datenbanken, Kommentare,
der gute alte Schönfelder – oder sind es doch die Würfel,
die zum richtigen Ergebnis führen?

Keine Frage, ein erfahrener Anwalt weiß genau,
wo er hinschauen muss, um seinen Mandanten
perfekt zu beraten.

Hinweis der Redaktion:

*Die Karikatur stammt aus dem Buch
von Philipp Heinisch, Sehe ich Recht?, Seite 74,
1. Auflage 2018, Schaltzeit Verlag, Berlin.*

*Weitere Informationen finden Sie unter
www.kunstundjustiz.de. (tw)*



Wertpapier: ja oder nein?

Security-Token-Offering (STO) als Evolution des Initial-Coin-Offerings (ICOs)

Von Eric Romba und Dr. Robert Oppenheim

Der Markt für Initial-Coin-Offerings (ICOs) wächst weiter. Nachdem bereits im vergangenen Jahr durch 458 ICOs weltweit mehr als 6,5 Milliarden US-Dollar eingeworben wurden, stieg die Summe nach Angaben von CoinSchedule im laufenden Jahr 2018 mit 939 ICOs auf bereits mehr als 21,5 Milliarden US-Dollar. Die rasante Entwicklung von ICOs hat weltweit (nicht nur in Deutschland) das Augenmerk von Aufsichtsbehörden und Gesetzgebern auf den Plan gerufen. Dazu hat sicherlich auch beigetragen, dass die Performance von ICOs sehr volatil war. Nach einer Studie des Beratungsunternehmens EY aus dem Oktober 2018 liegt ein großer Teil der Ausgabepreise für Tokens derzeit unter ihrem Ausgabewert. Die BaFin hat am 09.11.2017 eine Verbraucherwarnung vor den Risiken von ICOs veröffentlicht. Aufsichtsbehörden und Gesetzgeber bewegen sich dabei in einem Spannungsfeld: Einerseits geht es um den Schutz des Anlegerpublikums vor Risiken, die sich aus der Investition in ein (möglicherweise nicht reguliertes) ICO ergeben. Andererseits soll Regulierung Innovationen und neue Technologien nicht bereits „im Keim ersticken“, sondern im besten Fall durch einen offenen (jedenfalls technikneutralen) Umgang fördern und unterstützen.

In Deutschland hat sich die BaFin mit dem Thema sehr intensiv befasst. Die Aufsicht hat mit ihrem Hinweisschreiben vom 20.02.2018 für die aufsichtsrechtliche Einordnung von Tokens einen zunächst allgemeinen

Rahmen vorgegeben. Eine ausführlichere Bewertung findet sich im Fachbeitrag der BaFin mit dem Titel „Blockchain-Technologie – Gedanken zur Regulierung“ vom 01.08.2018.

Solange keine „Lex Blockchain“ existiert, bestimmt sich die Regulierung von ICOs nach den vorhandenen Regeln des Kapitalmarktrechts. Maßgebliche Bedeutung hat die Frage, wann ein Token als Wertpapier zu qualifizieren ist. Eine Wertpapieremission unterliegt dann den Anforderungen des Wertpapierprospektgesetzes (WpPG), und der Vertrieb solcher Tokens kann Erlaubnispflichten nach § 32 Kreditwesengesetz (KWG) sowie Verhaltens- und Organisationspflichten nach §§ 63 ff. Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) auslösen.

Der Token als Wertpapier

Wertpapiere im Sinn von § 2 Abs. 1 WpHG bzw. § 2 Nr. 1 WpPG sind, auch wenn keine Urkunden über sie ausgestellt sind, alle Gattungen von übertragbaren Wertpapieren mit Ausnahme von Zahlungsinstrumenten, die ihrer Art nach auf den Finanzmärkten handelbar sind, insbesondere Aktien und Schuldtitel. Die BaFin leitet daraus die vier folgenden Voraussetzungen für die Qualifizierung eines Tokens als Wertpapier ab:

- Übertragbarkeit des Tokens,
- die Handelbarkeit auf Finanz- oder Kapitalmärkten,



Die Attraktivität des Investment-Tokens liegt in seiner Fungibilität aufgrund mittlerweile zahlreicher Handelsplattformen für Tokens.

- die Verkörperung von Rechten im Token (vergleichbar mit Aktien oder Anleihen), und
- der Token darf nicht die Voraussetzungen eines Zahlungsinstrumentes erfüllen.

Die meisten Tokens erfüllen unproblematisch die ersten beiden Merkmale. Tokens sind in aller Regel so ausgestaltet, dass sie vom Inhaber auf Dritte übertragen werden können; vertragliche Verfügungsbeschränkungen stehen der freien Übertragbarkeit nicht entgegen. Für die Handelbarkeit ist – nach Ansicht der BaFin – die Möglichkeit eines gutgläubigen Erwerbs des Tokens nach sachenrechtlichen Grundsätzen nicht erforderlich. Begründet wird dies mit dem europäischen Wertpapierbegriff. Zudem sind auch Kryptowährungshandelsplattformen nach Ansicht der BaFin Finanz- bzw. Kapitalmärkte im Sinne der Wertpapierdefinition.

Dreh- und Angelpunkt ist das dritte Merkmal: Für die Wertpapierqualifizierung müssen im Token Rechte verkörpert sein, die denen aus Aktien oder Anleihen vergleichbar sind. Es gilt folglich der Grundsatz (in den Worten der BaFin): „gleiches Geschäft, gleiches Risiko, gleiche Regulierung“. Sogenannte Investment-Tokens, die dem Inhaber Gesellschafterrechte, Ansprüche auf Dividenden oder Zinszahlungsansprüche einräumen, wird man hiernach zweifelsohne als Wertpapier qualifizieren müssen. Anders liegt der Fall regelmäßig bei sogenannten Utility-Tokens. Diese sind eine Art digitaler Coupon für eine Dienstleistung oder ein Produkt des Emittenten. Hier steht regelmäßig das Produkt oder die Dienstleistung im Mittelpunkt, und es fehlt am für die Einordnung als Wertpapier notwendigen Kapitalmarktbezug.

Doch Vorsicht ist geboten. Die sich im Sprachgebrauch herausbildende Unterscheidung zwischen In-

vestment- und Utility-Tokens ist hilfreich, aber rechtlich letztlich nicht entscheidend („Substance over Form“). Auch die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA wies in ihrer Wegleitung für Unterstellungsanfragen betreffend ICOs vom 16.02.2018 darauf hin, dass Utility-Tokens, denen die wirtschaftliche Funktion einer Anlage zukommt, als Effekten (also Wertpapiere) zu qualifizieren seien. Indizien seien, dass das Produkt oder die Dienstleistung, die über den Token in Anspruch genommen werden kann, noch nicht existiere, zugleich aber die Handelbarkeit des Tokens und die damit verbundene Chance auf Wertzuwachs im Vordergrund der Bewerbung des ICOs stünden. In Zweifelsfällen sollten eine Anfrage bei der BaFin gestellt und die eigene rechtliche Qualifizierung abgestimmt werden.

Das zentrale dritte Tatbestandmerkmal wird schließlich bestätigt im vierten, negativen Tatbestandsmerkmal „kein Zahlungsinstrument“: Nicht vergleichbar mit traditionellen Wertpapieren sind Tokens, denen eine bloße Zahlungsfunktion zukommt. Solche Tokens mit Zahlungsfunktion sind sogenannte Payment-Tokens oder Kryptowährungen wie etwa Bitcoin. Im Auge zu behalten ist, dass hier im Einzelfall die Regelungen des Zahlungsdienstaufsichtsgesetzes (ZAG) einschlägig sein können, je nach Ausgestaltung des Tokens etwa als E-Geld.

Die Zukunft ist der Security-Token

Die meisten über ICOs herausgegebenen Tokens waren bislang (jedenfalls nach eigenem Verständnis der Anbieter) als Utility-Tokens zu qualifizieren. Infolge der gestiegenen Aufmerksamkeit (auch bei den Aufsichtsbehörden) werden diese verstärkt ins Visier der Finanzaufsicht geraten. Wer sich statt für klassische Unternehmensfi-

nanzierungen für ein ICO entscheidet, sollte fragen, ob dem Token entsprechend dem Geschäftsmodell tatsächlich ein echter Nutzen zukommt. Andernfalls könnte die Emission eines Security-Tokens die bessere Variante sein. Dabei sind unterschiedliche Gestaltungsvarianten denkbar, ob es sich nun um einen Genussrechts- oder Fremdkapital-Token handelt. Die Attraktivität des Investment-Tokens liegt jedenfalls in seiner Fungibilität aufgrund mittlerweile zahlreicher Handelsplattformen für Tokens.

Die mit der Emission eines Security-Tokens verbundene Prospektpflicht bedeutet auf Seiten des Emittenten nicht nur Kosten und Aufwand, sondern schafft zugleich Rechtssicherheit. Denn ein Prospekt ist für den ICO-Anbieter – wenn er ordnungsgemäß gemacht ist – auch immer ein „Enthaftungsdokument“. Zugleich dient die Prospektpflicht dem Schutz des Anlegerpublikums. Der Anleger erhält so jedenfalls die Möglichkeit, auf der Grundlage der Informationen im Prospekt eine ausreichend informierte und damit selbstbestimmte Anlageentscheidung treffen zu können. ◀



Eric Romba,
Rechtsanwalt, Partner, lindenpartners,
Berlin

romba@lindenpartners.eu
www.lindenpartners.eu



Dr. Robert Oppenheim,
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Bank- und
Kapitalmarktrecht, Associate, lindenpartners,
Berlin

oppenheim@lindenpartners.eu
www.lindenpartners.eu

Schutz einer Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat bei Umwandlung?

Eine privatautonom verhandelte Beteiligungsvereinbarung, bei der Arbeitgeber und besonderes Verhandlungsgremium – abweichend vom zuvor geltenden nationalen Recht – keine Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter vorsehen, ist dem Grunde nach zulässig

Von *Stephanie Simokat*

Einleitung

Das Softwareunternehmen SAP wurde von einer AG in eine SE umgewandelt. Nach der Umwandlung war die Möglichkeit vorgesehen, den Aufsichtsrat von 18 auf zwölf Mitglieder zu verkleinern, wobei in diesem Fall keine reservierten Sitze für Gewerkschaftsvertreter mehr vorgesehen waren. Stein des Anstoßes war die Zusammensetzung des Aufsichtsrats – im Kern ging es um den Bestandsschutz reservierter Gewerkschaftssitze im Aufsichtsrat und das Recht des Vorstands, eine Satzungsänderung über die Verkleinerung des Aufsichtsrats vorzuschlagen, in dessen Folge eine Sitzgarantie entfallen würde.

Sachverhalt

Das verklagte Unternehmen unterfiel vor der erfolgten Umwandlung dem Mitbestimmungsgesetz 1976. Es war ein 16-köpfiger Aufsichtsrat mit acht Arbeitnehmervertretern im Amt, von denen zwei Gewerkschaftsvertreter waren, § 7 Abs. 2 MitbestG. Die mit dem besonderen Verhandlungsgremium geschlossene Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE sah vor, ►



Mit der SE wurde erstmals die Möglichkeit geschaffen, eigenverantwortlich betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung mittels einer Beteiligungsvereinbarung zu regeln.

dass der Aufsichtsrat der SE aus 18 Mitgliedern besteht. Je nach Anteil der auf Deutschland entfallenden Sitze waren nach der Vereinbarung bis zu zwei Sitze für Gewerkschaftsvertreter reserviert. Ferner war vorgesehen, dass der Aufsichtsrat auf bis zu zwölf Sitze verkleinert werden kann.

Hintergrund des Rechtsstreits war die Frage, ob dem Vorstand das Recht zusteht, der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Satzungsänderung vorzulegen, wonach der Aufsichtsrat von 18 auf zwölf Mitglieder verkleinert werden soll, mit der Folge, dass sodann keine reservierten Gewerkschaftssitze mehr vorhanden wären. Gegen dieses Vorgehen setzten sich ver.di und die IG-Metall vor dem LAG Baden-Württemberg zur Wehr.

Entscheidung

Der Antrag der Gewerkschaften, es dem Vorstand zu untersagen, der Hauptversammlung einen dahingehenden Vorschlag zur Satzungsänderung zu unterbreiten, ist nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg bereits unzulässig. Der hilfsweise gestellte Antrag festzustellen, dass der entsprechende Teil der geschlossenen Vereinbarung bezüglich der Reduzierungsmöglichkeit der Mitgliederzahl unwirksam sei, wurde als unbegründet zurückgewiesen.

Das LAG Baden-Württemberg entschied, dass die im Rahmen einer Umwandlung verhandelte Vereinbarung eine nach § 7 Abs. 2 MitbestG zuvor bestehende Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter nicht aufrechterhalten müsse. Darin liege, so das Gericht, kein Verstoß gegen § 21 Abs. 6 SEBG i.V.m. Art. 4 Abs. 44 der Richtlinie 2001/86/EG.

Rechtliche Einordnung

Ausgangspunkt des Rechtsstreits ist der Rechtsformwechsel der Beklagten von einer AG in eine SE. Im Zuge einer derartigen Umwandlung findet § 21 SEBG Anwendung. § 21 Abs. 6 SEBG sieht vor, dass in der SE in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden muss, wie es vor der Umwandlung bestand. Die Rechte der Arbeitnehmer, die vor einer Umwandlung bestanden haben, sollen zumindest „Ausgangspunkt“, so die Gesetzesbegründung, für die Arbeitnehmerbeteiligung nach dem Rechtsformwechsel sein. Dieses „Vorher-nachher-Prinzip“ wurde initiiert, um eine Umgehung der nationalen Mitbestimmungsregime zu vermeiden.

Im Fall der Beklagten galt vor der Umwandlung nach § 7 Abs. 2 MitbestG eine gewerkschaftliche Sitzgarantie im Aufsichtsrat. Bei der Anzahl der Arbeitnehmer, die die Beklagte vorzuweisen hatte, waren nach nationalem Recht zwei der acht Sitze im paritätisch besetzten Aufsichtsrat für Gewerkschaftsvertreter vorgesehen, die die Gewerkschaft selbständig besetzen konnte. Ihr stand ein alleiniges Vorschlagsrecht zu.

Im Rahmen eines Rechtsformwechsels sieht das Gesetz – um eine Umgehung nationaler Mitbestimmungsvorschriften zu vermeiden – vor, dass das Unternehmen mit dem extra dafür gewählten und gebildeten sogenannten besonderen Verhandlungsgremium eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer zu treffen hat. Eine derartige Regelung hat die Beklagte mit dem besonderen Verhandlungsgremium gemäß den Vorschriften getroffen. Diese geschlossene Vereinbarung sieht bei der Möglichkeit der Verkleinerung des Aufsichtsrats auf zwölf Sitze kein alleiniges Vorschlags-

recht und damit einhergehend keine Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter vor.

Dreh- und Angelpunkt des Rechtsstreits ist die Frage, ob § 21 Abs. 6 SEBG auch die Zusammensetzung, das heißt hier konkret auch bestehende Vorschlagsrechte und, damit einhergehend, Sitzplatzgarantien der Gewerkschaften schützt. Bereits die Vorinstanz, das Arbeitsgericht (ArbG) Mannheim, wies darauf hin, dass dieser Aspekt in der Literatur höchst umstritten sei, und schloss sich – wohl ebenso wie das LAG Baden-Württemberg – den Gegnern des Bestandsschutzes an.

„Das LAG Baden-Württemberg entschied, dass die im Rahmen einer Umwandlung verhandelte Vereinbarung eine nach § 7 Abs. 2 MitbestG zuvor bestehende Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter nicht aufrechterhalten müsse.“

Das ArbG Mannheim legte § 21 Abs. 6 SEBG dahingehend aus, dass Ziel der Norm nicht sei, ein alleiniges Vorschlagsrecht der Gewerkschaften zu sichern. Es sei zu berücksichtigen, dass die Formulierung, wonach eine Arbeitnehmerbeteiligung „zumindest das gleiche Ausmaß“ haben muss, ihres Sinnes entleert würde, wenn bei einer Umwandlung der „Status quo“ zu erhalten wäre. Ein wichtiges systematisches Argument gegen den Bestandsschutz sei, so das Arbeitsgericht, dass hinsichtlich der Verhandlungslösung im Gesetz ex- ►

plizit aufgenommen sei, dass bei der Gründung einer SE durch Umwandlung ein Beschluss, der zu einer Minderung der Mitbestimmungsrechte führt, nicht gefasst werden könne. Die von § 15 Abs. 4 SEBG definierten Fälle der Minderung der Mitbestimmungsrechte würden im Wesentlichen eine Verringerung des Anteils der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat betreffen. Erforderlich sei dabei eine rein quantitative Vorher-nachher-Betrachtung. Es müssten, so das ArbG Mannheim, die Anteile der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsorganen der beteiligten Gesellschaften mit dem entsprechenden Anteil in der SE verglichen werden. Da auf den Anteil der Arbeitnehmervertreter abgestellt werde, sei eine Verkleinerung des Aufsichtsratsorgans irrelevant, solange das Verhältnis zwischen den Vertretern der Arbeitneh-

„Das Ziel, eine ‚Flucht aus der Mitbestimmung‘ zu vermeiden, so das ArbG Mannheim, setze keinen unveränderten Status quo voraus.“

mer und der Anteilseigner gleich bleibe. Dass § 15 Abs. 5 SEBG in Verbindung mit § 15 Abs. 3 und Abs. 4 SEBG nur eine Reduktion des Anteils der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (relative Zusammensetzung) untersage und keinen darüber hinausgehenden Bestandsschutz erwähne, spreche dagegen, dass ein alleiniges Vorschlagsrecht der Gewerkschaften im Sinne von

§ 7 Abs. 5 Mitbestimmungsgesetz bei der Verhandlungslösung weiter garantiert sein müsse. Ferner fehle, so das ArbG Mannheim, sowohl in § 15 SEBG als auch in § 21 Abs. 6 SEBG ein Verweis auf § 6 Abs. 3 SEBG, wie ihn die gesetzliche Auffanglösung, § 36 Abs. 3 SEBG, explizit enthalte. Bei der gesetzlichen Auffanglösung sei vorgesehen, dass jedes dritte Mitglied ein Vertreter einer Gewerkschaft sei, wenn dem Wahlgremium mehr als zwei Mitglieder aus dem Inland angehörten. Wäre eine derartige Mindestrepräsentation bei der Vereinbarungslösung auch vorgesehen, spreche viel dafür, dass der Gesetzgeber einen entsprechenden Verweis auf § 6 Abs. 3 SEBG aufgenommen hätte. Dass dieser bei der Verhandlungslösung jedoch gerade fehle, weise daraufhin, dass der Gesetzgeber aufgrund der besonderen demokratischen Legitimation bei einem gemeinsam gefundenen Ergebnis bei der Verhandlungslösung eine zwingende Mindestrepräsentanz der Gewerkschaft im Aufsichtsrat nicht für erforderlich erachtet habe. Zudem spreche gegen den Bestandsschutz, so das ArbG Mannheim, dass selbst bei der gesetzlichen Auffanglösung die zwingende Repräsentanz der Gewerkschaften eingeschränkt sei, wenn die Mindestanzahl von Gewerkschaftsmitgliedern nicht erreicht sei. Das Ziel, eine „Flucht aus der Mitbestimmung“ zu vermeiden, so das ArbG Mannheim, setze keinen unveränderten Status quo voraus. Zwar handele es sich bei der gewerkschaftlichen Vertretung im Aufsichtsrat um ein wichtiges Element der Mitbestimmung im nationalen Recht, der Schutzzweck der Norm erfordere jedoch kein zwingendes fortbestehendes alleiniges Vorschlagsrecht der Gewerkschaften, weil von einem besonderen Verhandlungsteam, das sich ausschließlich aus Arbeit-

nehmervertretern zusammensetze, eine freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen werde, bei der Gewerkschaftsrechte geschwächt würden.

Fazit

Der Entscheidung ist zuzustimmen. In Deutschland wurde mit der SE erstmals die Möglichkeit geschaffen, eigenverantwortlich betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung mittels einer Beteiligungsvereinbarung zu regeln. Die Frage der Reichweite der Vereinbarungsautonomie ist allerdings höchst umstritten. Nunmehr haben sich zwei unterinstanzliche Gerichte gegen einen Bestandsschutz der Sitzgarantie der Gewerkschaften ausgesprochen. Erfreulich ist, dass aufgrund der Zulassung der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht erwartet werden kann, dass nunmehr eine höchstgerichtliche Klärung dieser Frage folgen wird. ◀



Stephanie Simokat,
Rechtsanwältin, Associate,
fringspartners Rechtsanwälte,
Düsseldorf

simokat@fringspartners.de
www.fringspartners.de

Bei Anruf: Traumjob – oder: Kein Anschluss unter dieser Nummer?

Mitarbeiterabwerbung über private Mobiltelefone am Arbeitsplatz: die Qual des Fachkräftemangels

Von Dr. Christian Bloth und Laura Engelmann



Das Abwerben von Mitarbeitern während der Arbeitszeit auch über ein privates Mobiltelefon ist als unlauter und damit als wettbewerbswidrig einzustufen, wenn die Kontaktaufnahme über ein erstes kurzes Telefonat hinausgeht.

In Zeiten, in denen qualifizierte Mitarbeiter rar sind, erscheint die Suche von entsprechenden Arbeitskräften als besondere Herausforderung. Direktansprache von Mitarbeitern am Arbeitsplatz – entweder direkt durch einen Arbeitgeber oder Personalberater in dessen Auftrag – zum Zweck des Abwerbens ist mithin verbreitet. Sie ist sogar als Ausfluss des freien Wettbewerbs seit einer Entscheidung des BGH vom 04.03.2004 grundsätzlich

erlaubt, sofern sich die Kontaktaufnahme auf einen Erstkontakt mit kurzer Vorstellung des Angebots beschränkt und ein Gespräch außerhalb der Arbeitszeit angeboten wird. Daran ändert sich auch nichts, wenn die Ansprache über seitens des aktuellen Arbeitgebers gestellte Telefone oder auch dessen Telefonzentrale erfolgt. Das OLG Frankfurt am Main hatte nun zu entscheiden, ob die mehrmalige, das heißt über einen Erstkontakt hinaus-

gehende Kontaktaufnahme über ein privates Mobiltelefon des Angerufenen während dessen Arbeitszeit sich als wettbewerbswidrig darstellt. Ist dieser Sachverhalt wegen des Anrufs über den privaten Anschluss anders zu beurteilen als über den dienstlichen des aktuellen Arbeitgebers?

Die Ausgangslage

Der BGH hatte sich in den Entscheidungen vom 04.03.2004 (Az. I ZR 221/01) und 09.02.2006 (Az. I ZR 73/02) mit zwei Fragen auseinandergesetzt: 1) ob eine Kontaktaufnahme zu Abwerbezwecken am Arbeitsplatz überhaupt zulässig ist, so in der Entscheidung von 2004, und 2), ob es eine unterschiedliche rechtliche Qualität hat, ob der Angerufene über den dienstlichen Festnetzanschluss oder die Mobilnummer angesprochen wird, so in der Entscheidung von 2006.

Ob die Kontaktaufnahme als wettbewerbswidrig zu gelten hat, entscheidet sich nach Abwägung der Interessen aller Beteiligten: einerseits nach dem Recht auf freie Berufswahl, dem freien Wettbewerb für jeden, der am Arbeitsmarkt agiert, andererseits nach dem Interesse des Arbeitgebers des Angesprochenen, dass betriebliche Abläufe nicht gestört werden.

In seiner Entscheidung von 2004 stellte der BGH entgegen der damals vorherrschenden Meinung fest, dass ein erster telefonischer Kontakt zu einem Ar- ►

beitnehmer an dessen Arbeitsplatz in einer freien, auf Wettbewerb angelegten Marktwirtschaft nicht unlauter sei. Schließlich erfolge die Arbeitsunterbrechung nur für eine kurze Zeit, und ein Arbeitnehmer habe stets das Interesse daran, sich beruflich weiterzuentwickeln. Ein gänzliches Verbot der Direktansprache am Arbeitsplatz beschränke den Wettbewerb, aber auch die Berufsausübung von Personalberatern unverhältnismäßig.

Für den Arbeitgeber des Angerufenen sei die Kontaktaufnahme jedoch dann unzumutbar, wenn sie über eine erste kurze Kontaktaufnahme hinausgehe und sich der Anrufer nicht darauf beschränke, sich und sein Angebot vorzustellen, um alles Weitere – bei Interesse des Angerufenen – auf ein Gespräch außerhalb der Arbeitszeit zu verschieben. Eine weitere oder längere telefonische Kontaktaufnahme stelle einen Eingriff in die betrieblichen Abläufe des Arbeitgebers oder Wettbewerbers dar. Das durch Artikel 2 Abs. 1, Artikel 12 Abs. 1 GG geschützte Recht auf wirtschaftliche Betätigungsfreiheit sei unzumutbar beeinträchtigt, wenn der derzeitige Arbeitgeber es akzeptieren müsse, dass Mittel seines Betriebs, wie Telefonanschlüsse oder die Telefonzentrale, für die Abwerbung seiner Mitarbeiter in Anspruch genommen würden und der Arbeitsablauf gestört werde. Nichts anderes gelte für den Fall, in dem Beschäftigte auf dem mobilen, von ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Telefonanschluss für Abwerbezwecke angerufen werden.

Privates Mobiltelefon als Stein des Anstoßes

Unsicherheit darüber, wie die Situation zu beurteilen sei, bestand somit noch bezüglich der Variante, in der ein Mitarbeiter während der Arbeitszeit auf seinem privaten Mobiltelefon nicht nur im Rahmen einer Erstansprache,

sondern mehrfach innerhalb einer Woche kontaktiert wird. Hier ließe sich argumentieren, dass für die Abwerbung keine dienstlichen Einrichtungen des derzeitigen Arbeitgebers verwendet würden. In Zeiten, in denen von „Arbeiten 4.0“, flexiblen Arbeitszeiten oder „bring your own device“ die Rede ist, in denen viele bisherige Strukturen als veraltet erscheinen mögen, könnte man annehmen, dass Arbeitgeber es hinnehmen müssten, wenn ein Mitarbeiter zum privaten Hörer greift, um während der Arbeitszeit, auch länger oder mehrfach, über neue Joboptionen zu sprechen. Die durch Gespräche über das private Mobiltelefon „verlorene Arbeitszeit“ ließe sich doch „ganz flexibel“ zu einem anderen Zeitpunkt und/oder – wenn möglich – gar von einem anderen Ort aus „nachholen“.

Das OLG Frankfurt am Main hat mit seinem Urteil vom 09.08.2018 (Az. 6 U 51/18) unter Heranziehung der vom BGH getroffenen Erwägungen für Klarheit bezüglich des Anrufs über ein privates Mobiltelefon gesorgt.

Die Entscheidung

In dem Fall waren auf beiden Seiten Personaldienstleistungsunternehmen beteiligt, die gewerbliche Mitarbeiterüberlassungen betreiben. Ein Mitarbeiter des einen Unternehmens rief einen Mitarbeiter des anderen Unternehmens innerhalb von fünf Tagen sieben Mal auf dessen privatem Mobiltelefon während der Arbeitszeit an, um diesen für eine Position im Unternehmen des Anrufers zu gewinnen. Danach, ob sich der Kandidat bei der Arbeit befinde, hatte er nicht gefragt.

Das Gericht stellte nunmehr klar, dass das Versuchen des Abwerbens von Mitarbeitern während der Arbeitszeit auch über ein privates Mobiltelefon als unlauter und

damit als wettbewerbswidrig einzustufen sei, wenn die Kontaktaufnahme über ein erstes kurzes Telefonat hinausgehe.

Das OLG begründete seine Entscheidung unter Heranziehung der Erwägungen des BGH mit einem unlauteren Eingriff in den Betrieb des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber könne durch Abwerbemaßnahmen unzumutbar beeinträchtigt werden, wenn Betriebsabläufe beeinträchtigt würden. Die Tatsache, dass es sich vorliegend um einen privaten und keinen dienstlichen Telefonanschluss handele, böte keinen Anlass, von der Rechtsprechung des BGH abzuweichen. Zwar würden betriebliche Kommunikationssysteme nicht in Anspruch genommen, aber es sei in der modernen Arbeitswelt durchaus üblich, dass eine Verschmelzung dienstlicher und privater Mobilfunkanschlüsse erfolge, da oftmals die private Benutzung des dienstlichen Mobiltelefons erlaubt sei oder private Anschlüsse für dienstliche Zwecke genutzt würden. Die Erwägungen des BGH, die insbesondere auf den Gesichtspunkt „Störung betrieblicher Abläufe“ gerichtet seien, seien auch in einem solchen Fall zutreffend.

Auch wenn der Anrufer bei einem Anruf eines privaten Mobiltelefons im Gegensatz zu einem eines dienstlichen Telefonanschlusses vorher nicht wissen könne, ob sich die Person bei der Arbeit befinde, sei es ihm zumutbar, dies zu Beginn des Gesprächs zu erfragen und so dann je nach Situation fortzufahren oder das Anliegen kurz vorzustellen und das Gespräch auf einen anderen Zeitpunkt außerhalb der Arbeitszeit zu verschieben.

Fazit

Die Entscheidung des OLG schließt eine Lücke in der rechtlichen Beurteilung der Kontaktaufnahme mit ►

Arbeitnehmern eines anderen Arbeitgebers, indem sie verdeutlicht, dass der Schwerpunkt bei der Bewertung als „unlauter“ nicht die Frage sei, wem das technische Medium gehört, über das der Kontakt erfolgt, sondern die eventuelle Störung von Arbeitsabläufen. Den Anrufer trifft die generelle Pflicht, sich zu Beginn des Gesprächs nach dem Aufenthaltsort des Angerufenen zu erkundigen, also nicht nur dann, wenn er den dienstlichen Anschluss wählt. Aber auch die angerufenen Mitarbeiter müssen sich darüber im Klaren sein, dass überlange oder mehrfache Telefonate am Arbeitsplatz mit Stellenanbietern – unabhängig davon, mit welchen Endgräten diese geführt werden – zu Abmahnungen und im äußersten Fall zur Kündigung führen können. In diesem Fall wäre dann auf einen weiteren Anruf mit dem Angebot eines „Traumjobs“ zu hoffen. ◀



Dr. Christian Bloth,
Rechtsanwalt, Partner, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
kallan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Frankfurt am Main

christian.bloth@kallan-legal.de
www.kallan-legal.de



Laura Engelmann,
Rechtsanwältin, Associate,
kallan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Frankfurt am Main

laura.engelmann@kallan-legal.de
www.kallan-legal.de

Deutscher **Anwalt**Spiegel

Online | Roundtable | Spezial | Panel

Jetzt anmelden!

Inhouse Matters 2018: Den Wandel meistern, Digitalisierung umsetzen

3. Dezember 2018

**Audimax der Frankfurt School of Finance & Management
Adickesallee 34, 60322 Frankfurt am Main**

Weitere Informationen:

www.deutscheranwaltspiegel.de/inhouse-matters

Veranstalter

Deutscher
AnwaltSpiegel

FRANKFURT
BUSINESS
MEDIA
DER FAZ-FACHVERLAG

ACC
Association of
Corporate Counsel
EUROPE

Frankfurt School
of Finance & Management
German Excellence, Global Relevance.

STP
Software für Kanzleien

UNITEDLEX
Delivering Business Impact.

In Kooperation mit

Es gibt viel zu tun im juristischen Neuland

Das dritte Geschlecht im Arbeitsverhältnis – Handlungsempfehlungen

Von Dr. Berit Kochanowski und Susanne Schröder

Einleitung: Rechtslage in Deutschland ...

Am 10.10.2017 hat das BVerfG juristisches Neuland betreten und anerkannt, dass auch die geschlechtliche Identität von Menschen verfassungsrechtlich geschützt ist, die nicht eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden können. Das BVerfG betont in dieser Entscheidung ausdrücklich, dass Artikel 3 Abs. 3 Z. 1 GG nicht nur Männer und Frauen, sondern auch Menschen, die sich diesen beiden Kategorien in ihrer geschlechtlichen Identität nicht zuordnen, vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts schützt. Das BVerfG hat dem Gesetzgeber aufgetragen, bis längstens 31.12.2018 das Personenstandsgesetz zu ändern und diesen Personen eine geeignete Eintragungsmöglichkeit im Geburtenregister zu ermöglichen. Es hat vorgeschlagen, für diese Personen einen weiteren Geschlechtseintrag vorzusehen, wie etwa „divers“ oder „inter“.

... und in Österreich

Nur wenig später, im Juni 2018, hat auch der österreichische Verfassungsgerichtshof unter Berufung auf Art. 8 EMRK und mit Hinweis auf die angesprochene Entscheidung des BVerfG ausgesprochen, dass Menschen mit alternativer Geschlechtsidentität einen Anspruch auf eine ihrer Geschlechtlichkeit entsprechende Eintragung im Personenstandsregister haben. Damit



Die Rechtsprechung des BVerfG wird die Frage der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erneut in den Fokus der Arbeitgeber rücken.

hat das österreichische Höchstgericht ebenfalls die Existenz von intergeschlechtlichen Menschen anerkannt. Er betont ausdrücklich: „Bei Menschen mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich oder weiblich handelt es sich um eine ob ihrer geringen Zahl und ihrer (gegenüber den weitaus vorherrschenden Geschlechtsidentitäten) anderen Ausprägung ihrer Geschlechtsidentität und damit ihrem – aus Perspektive der Mehrheit – ‚Anderssein‘ besonders schutzbedürftige Gruppe“.

Der deutsche Referentenentwurf

Seit Juni 2018 liegt der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Inneres, für Bau und Heimat vor, der schließlich am 15.08.2018 von der Bundesregierung angenommen wurde. Der Gesetzentwurf vom Oktober 2018 (BT-Drs. 19/4669) sieht nun die Möglichkeit der Eintragung eines Personenstandsfalls ohne eine solche Angabe oder aber die Eintragung der Bezeichnung „divers“ im Personenstandsregister vor, wenn eine Zuordnung zu einem der beiden Geschlechter nicht möglich ist. ►

Diese Entscheidung des BVerfG hat Auswirkungen auch auf Arbeitsverhältnisse.

Nach der RL 2000/78 EG des Rates vom 27.11.2000 („Gleichbehandlungsrichtlinie“), Erwägungsgrund 9, sind Beschäftigung und Beruf Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind. Schon die Richtlinie, die im AGG umgesetzt wurde, betont die Bedeutung des Schutzes vor Diskriminierung als allgemeines Menschenrecht (Erwägungsgrund 4). Sie hat zum Ziel, jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung zu vermeiden.

Nach § 1 AGG ist es Ziel des Gesetzes, unter anderem die Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Damit ist bereits jetzt das nun anerkannte dritte Geschlecht vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfasst, ohne dass es weiterer gesetzgeberischer Maßnahmen bedarf. Demnach sind Arbeitgeber bereits jetzt nach § 11 i.V.m. §§ 7 und 1 AGG verpflichtet, in Bezug auf das Geschlecht neutrale Stellenausschreibungen zu erstellen.

Praxisthema: Stellenanzeigen

Im Bereich der Stellenanzeigen in Zeitungen und Onlineportalen haben zahlreiche Arbeitgeber bereits reagiert und verwenden ergänzend zu einem geschlechtsneutralen Oberbegriff als Kennzeichnung für eine geschlechtsneutrale Ausschreibung die Begriffe „inter“ oder „divers“ zusätzlich zu dem bisher üblichen Bezeichnungen „männlich/weiblich“. Der Referentenentwurf verwendete anstelle der vom Bundesverfassungsgericht vorge-

schlagenen Termini „inter“ oder „divers“ die Bezeichnung „weiteres“. In dem Gesetzentwurf ist diese Möglichkeit nicht mehr enthalten; zur Begründung wird ausgeführt, dass der Begriff „divers“ dem Wunsch der Betroffenen entspreche. Anzuwenden sein wird die Neuregelung für Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung, die sich nun auch in den Geburtenregistern widerspiegeln soll.

Deshalb sollten Stellenausschreibungen mit den Begriffen „männlich/weiblich/divers“ oder dem Hinweis, dass sich die Anzeige an Menschen jeglichen Geschlechts richtet, ergänzt und so geschlechtsneutral auch in Bezug auf das dritte Geschlecht gestaltet werden. Gleichzeitig muss man sich die Frage stellen, ob die bisher verwendeten Begriffe „inter“ oder „weiteres“ gegebenenfalls geeignet sind oder waren, betroffene Personen zu diskriminieren, weil für die Betroffenen diese Begriffe unter Umständen eine Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG darstellen.

Bekanntlich liegt eine Belästigung nach dieser Bestimmung immer dann vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund, hier also dem Geschlecht oder der sexuellen Ausrichtung in Zusammenhang stehen, bezwecken oder auch nur bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und hierdurch ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Was, wenn durch die Verwendung der genannten Bezeichnungen gerade dies unbeabsichtigt eingetreten wäre?

§ 15 Abs. 2 AGG gewährt den Betroffenen einen Anspruch auf Entschädigung, die für den Fall, dass es zu

keiner Einstellung kommt, drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf. Ein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses folgt hieraus nach § 15 Abs. 6 AGG ausdrücklich nicht.

Der Sprachgebrauch erlaubt überdies keine neutrale Anrede von Mitarbeitern des dritten Geschlechts, denn eine eigene Bezeichnung, vergleichbar mit der Anrede Herr/Frau steht in der deutschen Sprache (und auch in anderen Sprachen) nicht zur Verfügung. Für Stellenausschreibungen lässt sich das Problem möglicherweise noch dadurch umgehen, dass man den Anforderungskatalog in eine direkte Anrede fasst („Sie sollten über Kenntnisse in ... verfügen“), wie dies Bettinghausen in BB 2018, 372 vorschlägt.

Allgemein: Kommunikation, Arbeitsverträge

In anderen Fällen wird mangels sprachlicher Ausdrucksmöglichkeiten die Kommunikation im Unternehmen schnell zum Stolperstein. Es genügt wohl schon ein Schreiben mit der bisher üblichen Anrede „Sehr geehrter Herr N.N., sehr geehrte Frau N.N.“, um unbeabsichtigt Mitarbeiter des dritten Geschlechts zu diskriminieren. Den Unternehmen muss man daher anraten, klarzustellen, dass sich allgemeine Mitteilungen an die Belegschaft insgesamt an Mitarbeiter jeden Geschlechts und damit auch an solche, die dem dritten Geschlecht angehören, wenden müssen. Das sogenannte Binnen-I („liebe MitarbeiterInnen“) oder ähnliche Anreden („Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) dürften jedoch nicht mehr ausreichen.

Bei Arbeitsverträgen dürfte es hingegen ausreichen, den geschlechtsneutralen Oberbegriff „Arbeitnehmer“ oder „Arbeitgeber“ zu verwenden und wie in der all- ►

gemeinen Unternehmenskommunikation mit einem Hinweis zu ergänzen, dass hiervon Personen jeglichen Geschlechts, auch jene des Geschlechts „divers“, erfasst werden sollen.

Gleichheitsgrundsatz

Auch betriebsinterne Ordnungsvorschriften sollten auf das dritte Geschlecht Rücksicht nehmen. So sollten nach Möglichkeit etwa Bekleidungs Vorschriften so abgefasst werden, dass sie für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer geschlechtlichen Zuordnung anwendbar sind.

Zahlreiche arbeitsrechtliche Vorschriften zielen auf den Unterschied zwischen Männern und Frauen ab. Diese Vorschriften fußen auf dem traditionellen Geschlechterverständnis, das eine klare Zuordnung entweder zum männlichen oder zum weiblichen Geschlecht verlangte und das Vorhandensein eines dritten Geschlechts schlicht negierte. Dies beginnt schon bei den Regelungen zur Entgeltgleichheit.

So enthält etwa die Europäische Sozialcharta in Art. 4 Z. 3 das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit. Das Entgelttransparenzgesetz konkretisiert dieses Grundrecht und setzt sich nach § 1 leg. cit. zum Ziel, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Hier muss der Gesetzgeber aktiv werden, denn auch wenn der damalige Gesetzgeber das Vorhandensein eines dritten Geschlechts nicht bedacht hat, richtet sich der klare Wortlaut der Bestimmungen nur an Männer und Frauen, nicht aber an Personen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden können. Die verfassungskonforme Auslegung findet aber nach ständiger Rechtsprechung des

BVerfG dort ihre Grenzen, wo sie zum Wortlaut der Norm und dem klar erkennbaren gesetzgeberischen Willen in Widerspruch treten würde [siehe dazu etwa BVerfG E 54, 277 (299)].

Eine willkürliche Benachteiligung von Mitarbeitern des dritten Geschlechts wäre dennoch schon jetzt nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen nicht sanktionslos: Die Betroffenen können immer dann, wenn gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen wird, ohne dass es hierfür einen sachlichen Grund gibt, vom Arbeitgeber verlangen, mit der Mehrheit der anderen, vergleichbaren Arbeitnehmer ungeachtet ihrer geschlechtlichen Zuordnung gleichgestellt zu werden. Dies gilt für sämtliche Leistungen des Arbeitgebers, gleich, ob es sich um Bonuszahlungen, die Gewährung von Gehaltserhöhungen, die Nutzung eines Dienstwagens oder die Gewährung vergleichbarer, angenehmer Arbeitsbedingungen wie etwa die Möglichkeit zur Nutzung eines Home Office handelt.

Betriebsverfassungsecht: Anpassungsbedarf

Anpassungsbedarf besteht auch für die Regelungen im Betriebsverfassungsrecht, die die Besetzung von betriebsverfassungsrechtlichen Organen im Verhältnis zu den im Unternehmen vertretenen Frauen und Männern vorsehen, wie zum Beispiel die Bestimmung von § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG, die den Betriebsräten die Gleichstellung von Männern und Frauen, und künftig auch von Personen, die keiner dieser Gruppen zugeordnet werden können, zur Aufgabe macht. Auch hier wird der Gesetzgeber aktiv werden müssen. Infolgedessen wird in Zukunft darauf zu achten sein, dass alle drei Geschlechter angemessen berücksichtigt werden.

Nicht zuletzt dürften die gesetzlichen Regelungen, die für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sorgen sollen, infolge der Anerkennung des dritten Geschlechts durch das BVerfG anzupassen sein.

Arbeitnehmerschutz: Anpassungsbedarf

Mit nicht unerheblichem Aufwand auch in finanzieller Hinsicht werden Anpassungen verbunden sein, die sich aus verschiedenen Arbeitnehmerschutzvorschriften ergeben. So sieht Anhang 4.2 der Arbeitsstättenverordnung ausdrücklich vor, dass sanitäre Räume getrennt für Männer und Frauen einzurichten sind oder ihnen eine nach Geschlecht getrennte Nutzung zu ermöglichen ist. Anhang 4.2 konkretisiert jedoch nur jene Verpflichtungen, die sich ohnedies bereits aus der Arbeitsstättenverordnung ergeben. Nach § 3 Abs. 1 der Arbeitsstättenverordnung ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und dementsprechende Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter vorzunehmen. Danach wird der Arbeitgeber bereits jetzt verpflichtet sein, für alle drei Geschlechter getrennte Sanitärräume zur Verfügung zu halten, um Gefährdungen der betroffenen Arbeitnehmer zu vermeiden.

Für diese Auslegung spricht auch die Auffassung des EuGH, die dieser jüngst in einer sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheit erneut vertreten hat (EuGH 26.06.2018, RSC 451/16 – „MB gegen Secretary of State for Work and Pensions“). Unmittelbare Diskriminierung liegt nach der Gleichbehandlungsrichtlinie (Art. 2 Abs. 1 lit a RL 2006/54/EG vom 05.07.2006) immer dann vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger ►

günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person sie in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Der Grundsatz der Gleichbehandlung, der hier ganz allgemein zum Ausdruck gebracht wird, gilt nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH auch für Diskriminierungen, die ihre Ursache in der Geschlechtsumwandlung des Betroffenen haben. Für die Anwendung der Richtlinie ist in diesem Zusammenhang vom Vorliegen einer Geschlechtsumwandlung auszugehen, wenn eine Person während eines erheblichen Zeitraums in einer anderen Geschlechtszugehörigkeit als der bei ihrer Geburt eingetragenen gelebt und sich einer operativen Geschlechtsumwandlung unterzogen hat. Dies muss umso mehr für Personen gelten, die sich weder dem einen noch dem anderen Geschlecht zuordnen lassen.

Die Rechtsprechung des BVerfG wird die Frage der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erneut in den Fokus der Arbeitgeber rücken und bedeutet in den aufgezeigten Feldern Handlungsbedarf. ◀



Dr. Berit Kochanowski,
Rechtsanwältin, BTU Simon GmbH,
München

berit.kochanowski@btu-group.de
www.btu-group.de



Susanne Schröder,
Partnerin, Rechtsanwältin/Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Partnerin, Lehrbeauftragte der Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW) für
Wirtschaftsrecht, BTU Simon GmbH, München
susanne.schroeder@btu-group.de
www.btu-group.de

www.businesslaw-magazine.com

Current Issue:
November 22, 2018

Made in Germany

BusinessLawMagazine

Subscribe for free: www.businesslaw-magazine.com

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

Published by

**FRANKFURT
BUSINESS
MEDIA**
DER F.A.Z.-FACHVERLAG

German Law Publishers
www.germanlawpublishers.com

Strategic Partners

ashurst

C/M/S
Law, Tax

**McDermott
Will & Emery**
Rechtsanwälte Steuerberater LLP

ReedSmith

„Diversity? – Oh, bitte, nicht schon wieder ...“

Einige Gedanken zu einem lästigen, aber wichtigen Thema

Gastbeitrag von Anna Engers

Lästig, weil unbequem

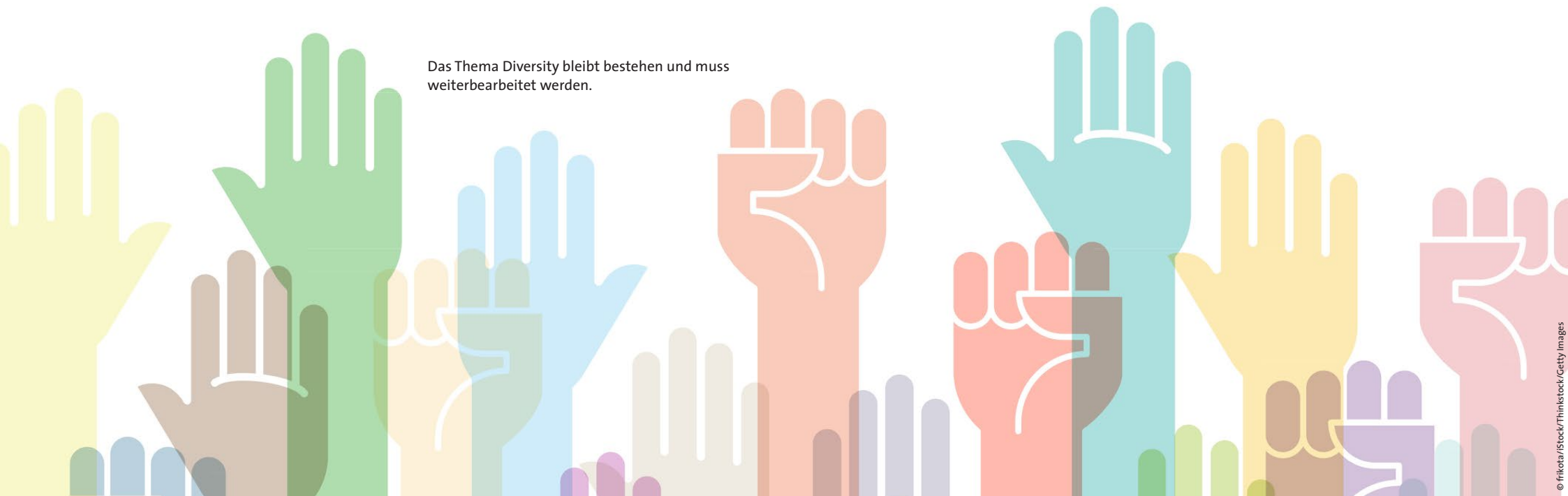
Ich sehe förmlich, wie einige Leserinnen und Leser jetzt schon mit den Augen rollen und gar nicht erst weiterlesen wollen. Viele können das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf und flexible Arbeitszeiten“ nicht mehr hören, haben keine Lust auf „Familie und Gedöns“, wie einst Gerhard Schröder es formulierte. Aber warum ist das so?

Warum empfinden viele Anwälte dieses Thema mittlerweile schon als lästig? Warum ist Diversity momentan mehr Pflicht als Chance? Jetzt mal ehrlich, ist Legal-Tech

wirklich so viel spannender? Sich damit zu beschäftigen, wie digitale Prozesse oder Maschinen in Zukunft die Commodity-Arbeit erleichtern oder erledigen? Ich kenne wenige Anwälte, die auch wirklich technikaffin sind. Interessiert vielleicht schon, aber sich ernsthaft mit Technik beschäftigen, sie zu verstehen – das ist doch eher selten in unserer Branche. Den meisten Anwälten reicht es, dass sie die für sie relevanten Anwendungen ihres Computers gerade so beherrschen. Für jede IT-Panne rufen sie sofort die IT-Experten ihrer Kanzlei und sind froh, wenn diese das Problem für sie lösen – und das bitte schnell

und unkompliziert. Bei Diversity ist es komplizierter. Das weiß die Anwaltschaft. Sie weiß, dass es viel mehr braucht für echte und gelebte Diversity: Diversity setzt die Beschäftigung mit der eigenen Haltung und dem Menschenbild voraus. Deswegen empfinden viele Anwälte das Thema als so lästig: Für Diversity gibt es keine einfache Lösung, und man kann diese nicht delegieren. Diversity ist ein Prozess. Der dauert, kostet Zeit, Mühe und Eigeninitiative. Es gibt kein Programm, das man einfach so implementieren kann, und dann wird alles gut. Das haben aber viele Anwälte am Anfang geglaubt – ►

Das Thema Diversity bleibt bestehen und muss weiterbearbeitet werden.



so mein Eindruck. Die HR-Abteilungen haben zahlreiche ganz grandiose Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, aber es hat sich nicht viel geändert! Die Anwälte haben gehofft, dass sie so das Thema loswürden. Ein paar Maßnahmen entwickeln, Frauen ein wenig fördern und flexible Arbeitszeiten einführen, wo es geht, und dann muss das reichen. Tut es aber nicht. Das wird jetzt deutlich. Damit wird Diversity lästig, denn das Thema geht nicht mehr weg. Die Gesellschaft ändert sich, die Mandanten und Bewerber fordern mehr Diversity ein, und schließlich sitzt einem auch noch das eigene Management im Nacken, wenn ich einen Blick auf die englischen und amerikanischen Großkanzleien werfe.

Unbequem, weil ungewohnt

Da wirkt Legal-Tech auf den ersten Blick erst einmal spannender. Coole Start-up-Firmen treffen sich in Open-Space-Büros oder Workplaces, veranstalten „Think-Tanks“ und machen „Legal-Design-Thinking“. Das klingt nach Aufbruch, nach Zukunft und Vision. Meist sind diese Start-ups auch eher männlich geprägt. Da fühlt sich der männliche Anwalt gleich verstanden, dieses Thema ist ihm näher, und ein bisschen „hipp sein“ gehört jetzt ja auch dazu. Sich aber mit „Gedöns“ zu beschäftigen und zu überlegen, wie ich in meiner Kanzlei mit den weiblichen Mitarbeitenden umgehe, wie ich die Anwältinnen entwickle und halte, das ist anstrengend und kostet Kraft. Das sind Themen, in denen sich die Männer – gerade im Job – nicht gleich zu Hause fühlen. Sie sollen Dinge tun und denken, die für sie ungewohnt sind. Hier gibt es keine schnelle Lösung, die die IT oder eine externe Tech-Agentur nebenbei erbringen kann. Männer müssen aber Lösungen schaffen. Sie denken und handeln völlig

lösungsorientiert. Und bei einem Anwalt ist diese Kompetenz noch stärker ausgeprägt, weil er darin ausgebildet ist. Ein großer Teil der beratenden Tätigkeit besteht darin, Lösungen für komplexe Probleme zu entwickeln.

Diversity ist aber anders, denn Diversity ist eben erst einmal ein Prozess und keine Lösung. Den Rechtsabteilungen und Kanzleien wird das gerade klar. Sie merken, dass die getroffenen Maßnahmen nicht so fruchten, wie sie es gehofft haben. Das ist unbequem und macht das Thema – ich sagte es schon – lästig. Also rutscht Diversity in die Frauenförderungsecke, womit es mit einem derartigen Makel versehen wird, dass selbst die Frauen keine Lust mehr darauf haben. Und reicht es wirklich aus, ein internes LGBTIQ-Netzwerk zu gründen, um sich diesem Thema ernsthaft zu widmen? Fühlen sich homosexuelle Anwälte oder Anwältinnen wirklich angesprochener und wohler, wenn es diese Gruppen gibt? Ich bezweifle das.

Unbequem, aber wirkungsvoll

Nur, ich bin mir sicher: Das Thema Diversity bleibt bestehen und muss weiterbearbeitet werden. Es wird immer wichtiger für den Recruitingmarkt und vieles mehr. Für die Digitalisierung wird es Lösungen geben, Legal-Tech wird – auch von den Kanzleien – umgesetzt werden, aber die Anwälte und Anwältinnen wird es weiter geben. Sie müssen in Person die Mandanten beraten, sie müssen Teams bilden, um ihre Expertisen zu bündeln und um exzellent zu arbeiten. Es wird also immer auf die Arbeitsatmosphäre zwischen Menschen in den Anwaltsbüros oder Rechtsabteilungen ankommen. So bleibt Diversity weiterhin ein Thema, denn der Nachwuchs wird immer diverser. Nicht nur in der Person selbst, sondern auch in seinem Verhalten. Junge Menschen gehen viele

Dinge ganz anders an, als es Anwälte oder Anwältinnen gewohnt sind. Umso eher muss die Anwaltschaft jetzt richtig darauf reagieren. Letztlich wird auch die Umsetzung von Legal-Tech ins Unternehmen nur mit gelebter Diversity erfolgreich sein. Man muss sich auf Neues einstellen, Menschen vertrauen und neue Computertechnik lernen. Das ist auch lästig.

„Also rutscht Diversity in die Frauenförderungsecke, womit es mit einem derartigen Makel versehen wird, dass selbst die Frauen keine Lust mehr darauf haben.“

Also was tun? Drei Fragen, die Sie sich stellen sollten, um sich dem Thema Diversity ernsthaft zu nähern:

1. Will ich überhaupt etwas an der momentanen Situation in meinem Team ändern? Habe ich die Zeichen der Zeit erkannt, und ist mir klar, dass das Recruiting talentierter Nachwuchskräfte sehr schwierig wird, wenn ich selbst nicht einen Arbeitsplatz in meinem Team schaffe, wo sich die Talente wohlfühlen?
2. Will ich mich mit dem Thema Führung beschäftigen? Habe ich Interesse und Lust, unterschiedliche Menschen zu entwickeln, und bin ich bereit, eine gute und erfolgreiche Führungskraft zu werden?
3. Will ich Frauen fördern? Bin ich ernsthaft daran interessiert, dass die Partnerschaft in meiner Kanzlei heterogener wird? Will ich als Legal-Counsel, dass die Anwältinnen es in meiner Rechtsabteilung ganz nach oben schaffen? ►

Wenn dem so ist, wenn alle drei Fragen mit Ja beantwortet werden, dann ist der erste große Schritt im Diversity-Prozess schon getan. Für alle diese Themen gibt es draußen im Markt exzellente Trainer und Berater, die bei diesem Prozess helfen. Nur, die Anwälte müssen wirklich wollen! Sie müssen lernen, dass nur sie diejenigen sind, die etwas verändern können. Sie müssen davon überzeugt sein, dass die Kanzlei oder Rechtsabteilung nur dann einen echten Wettbewerbsvorteil hat, wenn die Arbeitsatmosphäre intern stimmt – eine Arbeitsatmosphäre, die echte Führungskräfte aufgrund ihrer Persönlichkeit schaffen und in der sich die Mitarbeitenden entsprechend ihrer Fähigkeiten bestens entfalten können, und zwar unabhängig davon, ob männlich oder weiblich, hetero- oder homosexuell oder sonst irgendwie vielfältig. Diversity ist geschafft, wenn diese Merkmale nicht mehr bestimmt und unterschieden werden müssen. Wenn es nur noch darum geht, die Menschen im Unternehmen bestmöglich ihrem Talent entsprechend so einzusetzen, dass sie als Gesamtorganisation erfolgreich sind. Was wäre das für eine Nachricht, wenn JUVE melden würde: „Bei Unternehmen X oder Kanzlei Y im Jahr 2019 keine Abgänge“. Bis dahin ist es noch ein steiniger Weg, aber keiner, den man nicht gehen kann. Machen Sie endlich den ersten Schritt: Er ist nicht schwer, vielleicht nur ein wenig lästig. ◀



Anna Engers,
Inhaberin, diventure, Frankfurt am Main

anna.engers@diventure.de
www.diventure.de

Deutscher AnwaltSpiegel

Online | Roundtable | Spezial | Panel

Roundtable im Frühjahr 2019

19. Februar 2019

Neuer Termin!

Vollbeschäftigung – Battle for Talent Auf dem Prüfstand: Handlungsbedarf für laufende und für neu abzuschließende Arbeitsverhältnisse

Redaktionsgebäude der F.A.Z., Frankfurt am Main, 16–19 Uhr

Kooperationspartner: **BUSE HEBERER FROMM**

Der Roundtable richtet sich exklusiv an Unternehmensjuristen, Geschäftsführer und Personal- und Complianceverantwortliche. Nähere Informationen zum Programm sowie das Anmeldeformular finden Sie unter www.deutscheranwaltspiegel.de/roundtable

Rechtsprechung

BFH: Gesellschaftereinlage zur Vermeidung einer Bürgschaftsinanspruchnahme als nachträgliche Anschaffungskosten auf die GmbH-Beteiligung

Leistet ein Gesellschafter, der sich für Verbindlichkeiten der Gesellschaft verbürgt hat, eine Einzahlung in die Kapitalrücklage der Gesellschaft, um seine Inanspruchnahme als Bürge zu vermeiden, führt dies zu nachträglichen Anschaffungskosten auf seine Beteiligung, wie der Bundesfinanzhof (BFH) in seinem Urteil vom 20.07.2018 (IX R 5/15) entschieden hat.

Im Streitfall hatte ein GmbH-Gesellschafter eine Bürgschaft für Bankverbindlichkeiten der Gesellschaft übernommen. Mit Blick auf die drohende Inanspruchnahme aus der Bürgschaft, die bevorstehende Vollstreckung in ein als Sicherheit dienendes privates Grundstück sowie die drohende Liquidation der Gesellschaft leistete er – ebenso wie weitere Familiengesellschafter – eine Zuführung in die Kapitalrücklage der GmbH. Ein Teil der Einzahlung stammte aus der mit der Gläubigerbank abgestimmten Veräußerung des besicherten Grundstücks. Die GmbH verwendete das Geld planmäßig

dazu, ihre Bankverbindlichkeiten zu tilgen. Durch Erfüllung der Hauptschuld wurden auch die Bürgen von der Haftung frei. Der Kläger und seine Mitgesellschafter veräußerten im Anschluss daran ihre Geschäftsanteile für o Euro € In seiner Einkommensteuererklärung für das Streitjahr 2010 machte der Gesellschafter einen Verlust aus der Veräußerung seines GmbH-Anteils i.S. d. § 17 des Einkommensteuergesetzes (EStG) geltend, der sich aus der übernommenen GmbH-Stammeinlage und der Kapitalzuführung ergab. Das Finanzamt berücksichtigte demgegenüber lediglich den Verlust der eingezahlten Stammeinlage.

Der BFH gab dem Gesellschafter recht und führte damit seine vor dem Hintergrund der Aufhebung des Eigenkapitalersatzrechts durch das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen vom 23.10.2008 geänderte Rechtsprechung zur Anerkennung nachträglicher Anschaffungskosten im Rahmen des § 17 EStG (Urteil vom 11.07.2017 – IX R 36/15 –, BFHE 258, 427; Pressemitteilung Nr. 60/17 vom 27.09.2017) fort. Nachträgliche Anschaffungskosten auf die Beteiligung sind nach dieser Rechtsprechung nur solche Aufwendungen des Gesellschafters, die nach handels- und bilanzsteuerrechtlichen Grundsätzen (vgl. § 255 HGB) zu

einer offenen oder verdeckten Einlage in das Kapital der Gesellschaft führen. Hierzu zählen unter anderem auch freiwillige und ohne Gewährung von Vorzügen seitens der Kapitalgesellschaft erbrachte Einzahlungen in die Kapitalrücklage nach § 272 Abs.2 Nr. 4 HGB, wie sie der klagende Gesellschafter in Streitfall geleistet hatte. Der von ihm insoweit getragene Aufwand war daher bei der Berechnung seines Verlusts aus der Veräußerung der GmbH-Anteile als nachträgliche Anschaffungskosten zu berücksichtigen.

Der steuerrechtlichen Anerkennung stand auch nicht entgegen, dass die der Kapitalrücklage zugeführten Mittel von der GmbH gerade dazu verwendet wurden, jene betrieblichen Verbindlichkeiten abzulösen, für die der Gesellschafter gegenüber der Gläubigerbank Sicherheiten gewährt hatte. Unerheblich war auch, mit welchem Wert ein Rückgriffsanspruch des Gesellschafters gegen die GmbH zu bewerten gewesen wäre (oder ob er mit einem solchen Anspruch ausgefallen wäre), wenn die Gläubigerbank in die von ihm gegebenen Sicherheiten vollstreckt oder ihn im Rahmen seiner Bürgschaftsverpflichtung in Anspruch genommen hätte. Schließlich vermochte der BFH in der vom Gesellschafter gewählten Vorgehensweise auch keinen Missbrauch von Gestaltungsmöglichkeiten des Rechts

i.S. d. § 42 Abs. 1 Satz 1 der Abgabenordnung zu erkennen, da die Ausstattung einer Gesellschaft mit Eigenkapital nicht den Wertungen des Gesellschaftsrechts widerspricht. (tw)

Hinweis der Redaktion:

Pressemitteilung des BFH Nr. 61/2018 vom 21.11.2018. Die Entscheidung wird in einer der kommenden Ausgaben des Deutschen AnwaltSpiegels besprochen. (tw)

Deals

Berlin, Berlin – gleich fünf Mal: GSK Stockmann an der Seite von DC Values beim Erwerb eines Karstadt-Portfolios

Mit umfassender anwaltlicher Beratung durch GSK Stockmann unter Federführung des Hamburger Transaktionspartners Dr. Michael Jani hat die DC Values Investment Management GmbH für die Versicherungskammern Bayern (VKB) über einen Spezial-AIF ein aus insgesamt fünf Einzelobjekten bestehendes Portfolio von Karstadt-Warenhäusern in Berlin erworben. Nachdem man bereits das Individualmandat der VKB zum Aufbau eines Einzelhandelsportfolios („High Street Retail“) wahrnimmt, wird DC Values – ►

die sich bei dieser Transaktion bereits zum siebten Mal durch das Hamburger Immo-
bilienteam von GSK Stockmann beraten
ließ – auch das Assetmanagement der
Immobilien übernehmen.

Die insgesamt 80.000 Quadratmeter
große Mietfläche inklusive rund 950 Kfz-
Stellplätzen verteilt sich auf die Objekte in
den Stadtteilen Wedding (Müllerstraße),
Tempelhof (Tempelhofer Damm) und
Spandau (Karl-Schurz-Straße). Der Wa-
renhauskonzern Karstadt hat die Objekte
langfristig angemietet.

Neben der immobilien- und invest-
mentrechtlichen Begleitung der Trans-
aktion umfasste die Betreuung von GSK
Stockmann im vorliegenden Fall auch die
steuer- und kartellrechtliche Beratung bei
Abschluss und Durchführung des Kauf-
vertrags.

Berater DC Values – GSK Stockmann:
Dr. Michael Jani (Federführung, Real Es-
tate und Investmentrecht), Dr. Christoph
Strelczyk, Christina Reiber (beide Immo-
bilienrecht, Hamburg), Dr. Carolin Klein,
Dr. Jan Bernd Seeger (beide öffentliches
Recht, Hamburg), Dominik Berka, Thorsten
Schmidt, (beide Steuern, Frankfurt am
Main), Wolfgang Jegodka (Kartellrecht,
Berlin). (tw)

Fintech: Taylor Wessing begleitet Vaamo Finanz AG bei Zusammen- schluss mit Moneyfarm



Dr. Lars-Gerrit
Lüßmann, LL.M.

Das deutsche Fintechunter-
nehmen Vaamo Finanz AG,
ein Onlinevermögensverwal-
ter aus Frankfurt am Main,
hat sich mit dem britischen
Wettbewerber Moneyfarm zu einer engen
Kooperation zusammengeschlossen. In
diesem Zusammenhang hat Moneyfarm
sämtliche Aktien an der Vaamo übernom-
men. Taylor Wessing hat Vaamo unter der
Federführung des Frankfurter Partners Dr.
Lars-Gerrit Lüßmann, LL.M., bei der
Transaktion rechtlich begleitet.

Vaamo und Moneyfarm wollen
zusammen ein europaweites Angebot
im Bereich der digitalen Vermögensver-
waltung aufbauen. Gemeinsam sind die
Unternehmen in drei Märkten aktiv und
können durch die Übernahme Marktwis-
sen und Erfahrung bündeln. (tw)

Ashurst berät Verkäufer beim Erwerb des BEOS Corporate Real Estate Fund Germany I durch Helaba Invest

Ashurst hat sämtliche institutionellen
Verkäufer bei der Veräußerung des offe-
nen Immobilienspezialfonds (AIF) BEOS
Corporate Real Estate Germany I an die

Helaba Invest Kapitalverwaltungsgesell-
schaft mbH beraten. Der Spezialfonds
hält derzeit 21 Unternehmensimmobilien
in ganz Deutschland für institutionelle
Investoren. Bei der Transaktion wurden
nicht die Immobilien selbst, sondern die
Fondsanteile verkauft oder übertragen
(Anteilscheingeschäft). Der Kaufpreis
betrug über 500 Millionen Euro.

Die IntReal International Real Estate Ka-
pitalverwaltungsgesellschaft mbH bleibt
Servicer des Fonds, BEOS ist weiterhin
für das Assetmanagement der Portfo-
lioobjekte mit 919.000 Quadratmetern
Grundstücks- und insgesamt rund 565.000
Quadratmetern Mietfläche zuständig, der
aus gemischten Gewerbeobjekten an/in
etablierten deutschen Topstandorten und
Wachstumsregionen besteht.

Das Ashurst-Team wurde von den Part-
nern Dr. Liane Muschter (Real Estate), Jan
Krekeler (Corporate/M&A) und Dr. Detmar
Löff (Regulatory) geleitet. Partner Derk
Opitz (Finance, Funds & Restructuring)
begleitete dabei den Finanzierungsteil. Sie
wurden unterstützt von den Associates
Anna-Maria Krekeler, Joanna Wilcynska-
Gluch (beide Corporate/M&A), Sven Nickel
(Real Estate), Tamar Wallus und Christoph
Klessing (Regulatory) sowie den Parale-
gals Anja Stötzl und Daniel Weimann
(beide Real Estate) sowie Kathrin Meier
(Corporate/M&A). Steuerrechtlich berieten

Partner Dr. Martin Bünning und Associate
Carina Park (alle Frankfurt am Main). (tw)



Sozietäten

Heuking Kühn Lüer Wojtek erwei- tert Management: Dr. Peter Ladwig und Dr. Johan Schneider rücken auf

Heuking Kühn Lüer Wojtek hat am
17.11.2018 im Rahmen der turnusmäßig
stattfindenden Partnersversammlung das
Management neu gewählt. Alle drei Jahre
steht neben der Wahl unterschiedlicher
Gremien auch die Wahl des Management-
teams an.

Das aktuelle Management, das die
Kanzlei in dieser Konstellation bereits seit
sechs Jahren und in leicht veränderter Kon-
stellation seit neun Jahren führt, ist nun
um zwei weitere Partner erweitert worden.

Das bedeutet, dass Dr. Andreas Urban
und Dr. Hans Gummert ihre vierte Amts-
zeit antreten. Dr. Andreas Urban zeichnet
seit 2009 für die strategische Entwicklung
sowie für Kommunikation und Marke-
ting verantwortlich, Dr. Hans Gummert
verantwortet, ebenfalls seit neun Jahren,
die Bereiche Finanzen und Qualitätssiche-
rung. Dr. Pär Johansson tritt nach sechs
Jahren nun seine dritte Amtsperiode im
Management an und zeichnet für den ►

Bereich Human Resources (zuvor auch IT) verantwortlich.

Neu hinzugekommen sind Dr. Peter Ladwig, Partner in Stuttgart, und Dr. Johan Schneider, Partner in Hamburg. Ladwig ist seit 2014 bei Heuking Kühn Lüer Wojtek. Ladwig war Vorsitzender des Vorstands der boerse-stuttgart AG, er ist Gesellschaftsrechtler und wird für die Bereiche IT und Digitalisierung zuständig sein.

Mit Dr. Johan Schneider, der seit 2003 in der Kanzlei und seit 2010 Equity-Partner in Hamburg ist, tritt ein junger Partner, der seine Karriere bei Heuking begonnen hat, ins Management ein. Schneider, der seit zwei Jahren Standortvertreter des Hamburger Büros ist, wird im Management zuständig sein für die Bereiche Organisation und Geschäftsprozesse.

„Wir freuen uns ausgesprochen über die Verstärkung des Managements mit den beiden hervorragenden und angenehmen Kollegen“, so Dr. Andreas Urban zur Neuwahl des Managements. „Um dem starken Wachstum der Kanzlei zu begegnen und den neuen Themen um Digitalisierung und Prozessoptimierung die notwendige Aufmerksamkeit zu zollen, haben wir uns dazu entschlossen, das Management zu erweitern und die Aufgaben auf mehrere Schultern zu verteilen – und hierbei gleichzeitig zu verjüngen“, so Urban weiter. (tw)

Schuldscheinemissionen – Taylor Wessing unterstützt finpair: Perfekt für die Digitalisierung?



Ulf Gosejacob

Das neugegründete Fintech-unternehmen finpair will sich als führender Marktplatz für Schuldscheintransaktionen etablieren. Die ersten Transaktionen wurden bereits über die Plattform abgewickelt, weitere befinden sich in der Anbahnung. Taylor Wessing hat finpair, unter der Federführung des Frankfurter Partners Ulf Gosejacob, bei dem Aufsetzen der Plattform und den damit zusammenhängenden juristischen Fragestellungen rund um die Themen Plattformverträge, Datenschutz, IT-Sicherheit und Regulatorik rechtlich beraten.

Der Schuldscheinmarkt steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Nach allgemeiner Einschätzung der Marktteilnehmer wird die Digitalisierung die Emission von Schuldscheinen nachhaltig verändern. „Der Schuldschein eignet sich perfekt für die Digitalisierung“, sagt finpair-Geschäftsführer Michael Jonker. „Das Produkt ist hochstandardisiert, die Bonität der Unternehmen hervorragend, und einer dreistelligen Zahl von potentiellen Emittenten stehen etwa ebenso viele potentielle Investoren gegenüber. Das sind ideale Voraussetzungen für eine Plattformlösung.“

Das Gründungsteam des Fintechs finpair mit Sitz in Hannover setzt sich aus Schuldscheinspezialisten mit vieljähriger Markt-, Strukturierungs- und Platzierungserfahrung sowie aus IT-Spezialisten zusammen. finpair ist zum Gründungszeitpunkt eine 100%ige Tochtergesellschaft der NORD/LB, aber nach eigenem Bekunden offen für weitere Gesellschafter.

Rechtliche Berater finpair – Taylor Wessing: Federführung Ulf Gosejacob (Salary-Partner, Banking & Finance), Dr. Volker Baas (Partner, Banking & Finance), Till Otto (Professional Support Lawyer, Banking & Finance), alle Frankfurt am Main, Dr. Axel Freiherr von dem Bussche (Partner, TMT), Dr. David Klein (Salary-Partner, TMT), Dr. Carolin Monsees (Associate, TMT), Dr. Christopher Jones (Associate, TMT), alle Hamburg, Dr. Bert Kimpel (Partner, Tax, Düsseldorf), Dr. Maximilian Oehlschlägel (Associate, Tax, Hamburg). (tw)

Aareal Bank setzt bei Finanzierung eines paneuropäischen Hotelportfolios auf DLA Piper

DLA Piper hat die Aareal Bank AG bei der Bereitstellung einer erstrangigen Finanzierung in Höhe von 447 Millionen Euro für die Refinanzierung eines europäischen Hotelportfolios durch die schwedische

Hotelimmobiliengesellschaft Pandox AB beraten.

Das Portfolio umfasst insgesamt 14 Hotels in Belgien, Deutschland, Österreich und den Niederlanden. Die Hotels mit insgesamt rund 3.600 Zimmern befinden sich in erstklassigen Lagen und verfügen über eine hohe Qualität im oberen Full-Service-Segment. Dazu gehören beispielsweise das Crowne Plaza Brüssel – Le Palace, das Radisson Blu in Köln oder das Park Hotel in Amsterdam.

Bereits im Dezember 2016 beriet DLA Piper die Aareal Bank bei der 270-Millionen-Euro-Finanzierung eines Teils des Portfolios ohne die belgischen Hotels. Aufgrund der bestehenden Geschäftsbeziehung mit Pandox konnte die Aareal Bank das Portfolio durch die Integration der sieben belgischen Hotels nun erweitern und um fünf Jahre verlängern.

Die Aareal Bank Gruppe mit Hauptsitz in Wiesbaden ist einer der führenden internationalen Immobilienspezialisten. Sie ist auf drei Kontinenten – in Europa, Nordamerika und Asien – vertreten. Die Muttergesellschaft des Konzerns ist die im MDAX gelistete Aareal Bank AG. Unter ihrem Dach sind die Unternehmen der Gruppe in den Geschäftssegmenten Strukturierte Immobilienfinanzierungen und Consulting/Dienstleistungen gebündelt. ►

Zum Team von DLA Piper unter Federführung von Partner Dr. Torsten Pokropp gehörten Senior Associate Martin Wilmsen, Transaction Lawyer Dr. Zsuzsanna Somogyi-Csizmazia (alle Finance, Projects & Restructuring, Frankfurt am Main), Of Counsel Martin Heinsius (Tax, Frankfurt am Main), Partner Johan Mouraux, Associate Caroline Coppens, Associate Lucas De Four (alle Finance, Projects & Restructuring, Brüssel), Partner Philippe Hinneken sowie Lead-Lawyer Gregory Komlosi (beide Tax, Brüssel).

Inhouse wurde die Transaktion auf Seiten der Aareal Bank AG rechtlich von Mark Böhmer (Federführung) und Katy Peetermans sowie marktseitig von Nicola Lichtenberg betreut (Personen aus dem Markt bekannt). (tw)



Personal

Wachstum aus eigener Kraft: Hengeler Mueller ernannt drei neue Partner und sieben neue Counsels

Hengeler Mueller verstärkt mit Dr. Carl-Philipp Eberlein (Düsseldorf), Dr. Thomas Lang (Frankfurt am Main) und Dr. Martin Tasma (Berlin) die Partnerschaft ab Januar 2019. Zum gleichen Zeitpunkt werden Stefanie Budde (Düsseldorf), Dr. Stephan

Hennrich (Frankfurt am Main), Dr. Karolin Hiller (Berlin), Benedikt Migdal (Düsseldorf), Eckbert Müller (Frankfurt am Main), Jan Letto Steffen (Frankfurt am Main) und Dr. Christian Strothotte (Düsseldorf) Counsels der Sozietät.

Georg Frowein und Rainer Krause, Co-Managing-Partner von Hengeler Mueller: „Wir sind sehr glücklich, mit einer so herausragenden Gruppe junger Anwältinnen und Anwälten die Zukunft der Sozietät weiter gestalten zu können. Die neuernannten Partner und Counsels sind alle seit Jahren in unserer Sozietät zu Hause und haben schon in der Vergangenheit mit ihrer hervorragenden Arbeit maßgeblich zu unserem großen Erfolg beigetragen. Wir gratulieren sehr herzlich und freuen uns auf die Fortsetzung unserer gemeinsamen erfolgreichen Arbeit.“

Dr. Carl-Philipp Eberlein berät Unternehmen der Finanzbranche zu allen Fragen der Finanzmarktregulierung, insbesondere bei rechtlich komplexen Transaktionen, ihrer strategischen und organisatorischen Aufstellung und im Tagesgeschäft.

Dr. Thomas Lang berät bei M&A-Transaktionen, insbesondere im Bereich der Immobilienwirtschaft, sowie im Gesellschaftsrecht und vertritt dabei Unternehmen, Private-Equity- und andere Finanzinvestoren. Dr. Thomas Lang ist zudem als

Notar mit Amtssitz in Frankfurt am Main zugelassen.

Dr. Martin Tasma berät Unternehmen und Private-Equity-Fonds sowie andere Finanzinvestoren zu Finanzrestrukturierungen und M&A-Transaktionen.

Stefanie Budde berät in- und ausländische Mandanten in allen Bereichen des europäischen und deutschen Kartellrechts. Sie vertritt Unternehmen vor der Europäischen Kommission, dem Bundeskartellamt sowie den europäischen und deutschen Gerichten. Ferner berät sie zu Missbrauchs- und Kartellverfahren sowie zu Compliance.

Dr. Stephan Hennrich berät bei M&A-Transaktionen, Umstrukturierungen und komplexen Verträgen. Er begleitet Unternehmen ferner bei Kapitalmarkttransaktionen, insbesondere bei IPOs. Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der Beratung von Unternehmen im Energie- und Telekommunikationssektor sowie von anderen regulierten Industrien.

Dr. Karolin Hiller ist auf das Öffentliche Wirtschaftsrecht und regulierte Industrien, insbesondere Healthcare/Life-Science sowie Gesundheitsdatenschutz und -compliance spezialisiert. In diesen Rechtsgebieten berät sie Unternehmen und Körperschaften zu allen regulatorischen und sonstigen Rechtsfragen.

Benedikt Migdal berät Unternehmen in allen Fragen des gewerblichen Rechtsschutzes und des Rechts der Informationstechnologie. Ein besonderer Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in nationalen und grenzüberschreitenden Patentverletzungsverfahren. Außerdem berät Benedikt Migdal in technologiebezogenen Transaktionen.

Eckbert Müller berät in- und ausländische Mandanten in allen kollektiv- und individualarbeitsrechtlichen Fragen und zum Betriebsrentenrecht. Einen Schwerpunkt bildet dabei die arbeitsrechtliche Begleitung von Unternehmenskäufen und Umstrukturierungen.

Jan Letto Steffen berät in- und ausländische Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie Assetmanager zu Fragen des Bankaufsichts-, Investment-, Zahlungsdienste-, Gesellschafts- und Kapitalmarktrechts.

Dr. Christian Strothotte berät im Gesellschaftsrecht, bei Umstrukturierungen und M&A-Transaktionen. Ferner berät er zu kapitalmarktrechtlichen Fragen, insbesondere im Zusammenhang mit Unternehmenskäufen und Übernahmen. (tw) ◀

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 12. Dezember 2018.

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 70 namhafte Unternehmensjuristen aus den wichtigen Branchen der deutschen Wirtschaft an. Sie begleiten den Deutschen AnwaltSpiegel publizistisch und tragen durch ihre Unterstützung zum Erfolg dieses Online-Magazins bei.

**Christoph Abel**

IKB Deutsche Industriebank AG,
Legal Counsel,
Düsseldorf

christoph.abel@ikb.de

**Dr. Conrad Albert**

ProSiebenSat.1 Media SE,
Vorstand, München

conrad.albert@prosiebensat1.com

**Carsten Beisheim**

Bird & Bird,
Rechtsanwalt,
Düsseldorf

**Peter Bokelmann**

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

peter.bokelmann@de.trumpf.com

**Dr. Stefan Brüggmann, LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Chefsyndikus,
Frankfurt am Main

stefan.brueggmann@helaba.de

**Giovanni Brugugnone**

Fresenius Medical Care
AG & Co. KGaA, CIPP/E,
Data Protection Officer,
Legal Counsel,
Bad Homburg

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com

**Dr. Heiko Carrie**

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

heiko.carrie@fr.bosch.com

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

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

martin.dannhoff@bertelsmann.de

**Hans-Ulrich Dietz**

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

hans-ulrich.dietz@commerzbank.com

**Dirk Döppelhan**

Nokia, Head of Legal &
Compliance Converged
Core, Mobile Networks
Legal & Compliance, Legal
& Compliance, Berlin

dirk.doepelhan@nokia.com

**Dr. Jan Eckert**

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

jan.eckert@zf.com

**Dr. Stefan Fandel**

Merck KGaA, Rechtsanwalt,
Head of Group Legal
Services, Group Legal &
Compliance, Group Legal
Services, Darmstadt

stefan.fandel@merckgroup.com

**Dr. Michael Fischer**

UBS Deutschland,
Leiter der Rechtsabteilung,
Frankfurt am Main

michael.fischer@ubs.com

**Dr. Jörg Flatten**

Schott AG,
General Counsel/
Chief Compliance Officer,
Mainz

joerg.flatten@schott.com

**Dr. Till Friedrich**

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

till.friedrich@hsh-nordbank.com

**Susanne Gellert, LL.M.**

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

sgellert@gacny.com





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

Molecular Health GmbH,
Syndikusrrechtsanwalt,
General Counsel,
Heidelberg

michael.ghaffar@molecularhealth.com



Dr. Rolf Giebeler

Rheinmetall Aktiengesell-
schaft, Rechtsanwalt,
Leiter Zentralbereich
Recht/General Counsel,
Köln

rolf.giebeler@rheinmetall.com



Andrea Grässler

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

andrea.graessler@vibracoustic.com



Daniela Günther

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

daniela.guenther@benteler.com



Hergen Haas

Heraeus Holding GmbH,
General Counsel,
Heraeus Group,
Hanau

hergen.haas@heraeus.com



Dr. Ulrich Hagel

Bombardier Transportation
GmbH, Senior Expert
Dispute Resolution,
Berlin

ulrich.hagel@de.transport.bombardier.com



Dr. Karsten Hardraht

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

karsten.hardraht@kfw.de

Fotoquelle: KfW Bankengruppe. Fotograf: Thorsten Futh



Wolfgang Hecker

Bitburger Holding GmbH,
General Counsel und
Chief Compliance Officer,
Bitburg

wolfgang.hecker@bitburger.de



Anja Jähnel

Bayer AG, Sourcing,
Manager, PRO BP Legal
– Global Legal Spend
Management,
Leverkusen

anja.jaehnel@bayer.com



Wiebke Jasper

TÜV NORD AG,
Bereichsleiterin Recht,
Hannover

wjasper@tuev-nord.de



Joachim Kämpf

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

Joachim.Kaempf@ece.com



Dr. Christian Kaeser

Siemens AG, Leiter
Konzernsteuerabteilung,
München

christian.kaeser@siemens.com



Anja Kahle

MANN+HUMMEL
International GmbH &
Co. KG, General Counsel,
Ludwigsburg

anja.kahle@mann-hummel.com



Dr. Donatus Kaufmann

thyssenkrupp AG,
Vorstand Recht und
Compliance,
Essen

donatus.kaufmann@thyssenkrupp.com



Jörg Kiefer

MAHLE GmbH,
Corporate Legal
Department (CL),
Stuttgart

joerg.kiefer@mahle.com



Dr. Uta Klawitter

Fresenius SE,
General Counsel,
Bad Homburg

uta.klawitter@fresenius.com



Dr. Jürgen Klowait

Rechtsanwalt,
Düsseldorf

j.klowait@hotmail.de



Carsten Knecht

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

carsten.knecht@messergroup.com



Helge Köhlbrandt

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

helge.koehlbrandt@de.nestle.com



Dr. André Körtgen

Thales Deutschland,
General Counsel
Legal & Contracts,
Ditzingen

andre.koertgen@thalesgroup.com

**Georg Kordges, LL.M.**

ARAG SE, Leiter der
Hauptabteilung Recht,
Düsseldorf

georg.kordges@arag.de

**Annette Kraus**

Siemens AG,
Senior Legal Counsel
Regulatory/
Compliance/M&A,
München

annette.kraus@siemens.com

**Dr. Andreas Krumpholz**

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

andreas.krumpholz@strategyand.pwc.com

**Matthias Langbehn**

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

Matthias.Langbehn@DLH.de

**Carsten Lüers**

Verizon Enterprise
Solutions,
Managing Counsel EMEA,
Frankfurt am Main

carsten.lueers@de.verizon.com

**Matthias J. Meckert**

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

matthias.meckert@pgim.com

**Martin Mildner**

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

martin.mildner@ottogroup.com

**Dr. Reiner Muenker**

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

muenker@wettbewerbszentrale.de

**Dr. Stefan Naumann**

Zalando SE,
Leiter Wirtschaftsrecht,
Berlin

stefan.naumann@zalando.de

**Dr. Klaus Oppermann**

Volkswagen AG,
Gewerblicher
Rechtsschutz,
Wolfsburg

klaus.oppermann@volkswagen.de

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

IBM Global Business
Services, Europe, Senior
Counsel, London

vonpoelnitz@uk.ibm.com

**Melanie Poepping, MBA**

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

melanie.poepping@fmc-ag.com

**Marcel Pordomm**

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

marcel.pordomm@dlh.de

**Dr. Ute Rajathurai**

Bayer Business Services
GmbH, Attorney at Law,
Leverkusen

ute.rajathurai@bayer.com

**Marcel Ritter**

Telefónica Germany,
General Counsel,
München

marcel.ritter@telefonica.com

**Christopher Rother**

Hausfeld
Rechtsanwälte LLP,
Rechtsanwalt/Partner,
Berlin

christopher.rother@hausfeld.com

**Dr. Georg Rützel**

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

georg.ruetzel@ge.com

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

RWE Aktiengesellschaft,
Leiter Recht,
General Counsel,
Essen

ulrich.rust@rwe.com

**Günther Sailer**

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

g.sailer@hse24.de

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

NetApp, Head of EMEA
Legal & Global Legal
Shared Services,
München

dschindl@netapp.com

**Christian Schmitz**

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

christian.schmitz@santander.de

**Frederick Schöning**

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com

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

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

jochen.scholten@sap.com

**Martin Stadelmaier**

Flughafen Stuttgart GmbH, Leiter Recht, Compliance und Versicherungen, Datenschutzbeauftragter, Stuttgart

stadelmaier@stuttgart-airport.com

**Christian Steinberger**

VDMA, Leiter Rechtsabteilung, Frankfurt am Main

christian.steinberger@vdma.org

**Regina Thums**

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

regina.thums@ottobock.de

**Dr. Martin Wagener**

AUDI AG, Leiter Zentraler Rechtsservice/ General Counsel, Ingolstadt

martin.wagener@audi.de

**Dr. Klaus-Peter Weber**

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

klaus-peter.weber@goodyear-dunlop.com

**Heiko Wendel**

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

heiko.wendel@fuchs-oil.de

**Dr. Stefan Werner**

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

stefan.werner@commerzbank.com

**Dr. Matthias Wiedenfels**

STADA Arzneimittel AG, Vorstand für Unternehmensentwicklung & Zentrale Dienste, Bad Vilbel

matthias.wiedenfels@stada.com

**Arne Wittig**

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

arne.wittig@thyssenkrupp.com

**Dr. Philipp Wösthoff**

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

philipp.woesthoff@hauck-aufhaeuser.de

**Alexander Zumkeller**

Bundesverband Arbeitsrechtler in Unternehmen, Präsident, München

alexander.zumkeller@bvau.de

Arnecke Sibeth Dabelstein

Michael Siebold, LL.M.,
und Thomas Richter
Hamburger Allee 4
60486 Frankfurt am Main
Telefon: 069 97 98 85-0
Fax: 069 97 98 85-85
m.siebold@asd-law.com
t.richter@asd-law.com
www.asd-law.com

Arnold & Porter

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

**BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**

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

BTU Simon GmbH

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

**Buse Heberer Fromm
Rechtsanwälte Steuerberater
PartG**

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

Clyde & Co (Deutschland) LLP

Dr. Henning Schaloske
Dreischeibenhaus 1
40211 Düsseldorf
Telefon: 02 11 88 22 88 01
Fax: 02 11 88 22 88 98
henning.schaloske@clydeco.com
www.clydeco.com

**Ernst & Young Law GmbH
Rechtsanwalts-gesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft**

Dr. Christian F. Bosse
Flughafenstraße 61
70629 Stuttgart
Telefon: 07 11 98 81-257 72
Fax: 07 11 98 81-417 27
christian.f.bosse@de.ey.com
www.ey.com

fringspartners Arbeitsrecht

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

GSK Stockmann Rechtsanwälte

Carsten Knoll
Chief Operating Officer
Mohrenstraße 42
10117 Berlin
Telefon: 030 20 39 07-57
Fax: 030 20 39 07-24
carsten.knoll@gsk.de
www.gsk.de

**HAYER & MAILÄNDER
Rechtsanwälte**

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

**Heussen
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**

Dr. Jan Dittmann
Brienner Straße 9
80333 München
Telefon: 089 290 97-0
Fax: 089 290 97-200
jan.dittmann@heussen-law.de
www.heussen-law.de

**Kallan Legal
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**

Dr. Christian Bloth
Bockenheimer Landstraße 51-53
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069 97 40 12-0
Fax: 069 97 40 12-10
christian.bloth@kallan-legal.de
www.kallan-legal.de

lindenpartners

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

**Luther
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**

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

M\S\L Dr. Silcher

Dr. Norman Häring
Römerstraße 245
69126 Heidelberg
Tel: 062 21 360 90-0
Fax: 062 21 360 90-916
norman.haering@silcher.com
www.silcher.com

Osborne Clarke

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

**PricewaterhouseCoopers AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

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

**reuschlaw Legal Consultants
Reusch
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**

Philipp Reusch
Rosenthaler Straße 40-41
10178 Berlin
Telefon: 030 233 28 95-0
Fax: 030 233 28 95-11
p.reusch@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de

**Rödl Rechtsanwalts-gesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft mbH**

Dr. José A. Campos Nave
Taunus Tower
Mergenthalerallee 73-75
65760 Eschborn
Telefon: 0 61 96 761 14-702
Fax: 0 61 96 761 14-704
jose.campos-nave@roedl.com
www.roedl.com

**ACC Europe
Association of Corporate
Counsel**

Carsten Lüers
Board Member & Country
Representatives Coordinator
carsten.lueers@de.verizon.com

**Arbeitsgemeinschaft
Syndikusanwälte im
Deutschen Anwaltverein e.V.**

Stellvertretender Vorsitzender
RA Michael Scheer
c/o Architektenkammer Berlin
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
bdmscheer@aol.com
www.anwaltverein.de

**Axiom Global
(Deutschland) GmbH**

Dr. Matthias C. Schwenke, LL.M.
Guillettstraße 48
60323 Frankfurt am Main
matthias.schwenke@axiomlaw.com
www.axiomlaw.com

**Bucerius Center
on the Legal Profession**

Markus Hartung
Jungiusstraße 6
20355 Hamburg
Telefon: 040 307 06-267
Fax: 040 307 06-269
markus.hartung@law-school.de
www.bucerius-clp.de

BusyLamp GmbH

Dr. Manuel Meder
Friedensstraße 11
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 348 79 96 51
Fax: 069 348 79 96 59
m.meder@busylamp.com
www.busylamp.com

Die Führungskräfte – DFK

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

FORIS AG

Dr. Hanns-Ferdinand Müller
Kurt-Schumacher-Str. 18-20
53113 Bonn
Telefon: 02 28 957 50-20
Fax: 02 28 957 50-27
hanns-ferdinand.mueller@foris.com
www.foris.com

**German American Chamber
of Commerce, Inc.**

Susanne Gellert, LL.M.
75 Broad Street, Floor 21
New York, NY 10004
USA
Telefon: +1 212 974 88-46
Fax: +1 212 974 88-67
legalservices@gaccny.com
www.gaccny.com

Liquid Legal Institute e.V.

Astrid Kohlmeier
Am Schwimmbad 4
69168 Wiesloch
Telefon: 0 81 58 922 28 81
a.kohlmeier@liquid-legal-institute.org
www.liquid-legal-institute.com

Recommind GmbH

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

reThinkLegal GmbH

Stefan Beßling
Lerchesberggring 104
60598 Frankfurt am Main
Telefon: 069 597 72 18-21
Fax: 069 597 72 18-90
www.rethinklegal.de

Signium Executive Research

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

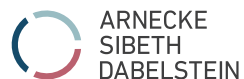
**STP Informations-
technologie AG**

Gunther Thies
Lorenzstraße 29
76135 Karlsruhe
Telefon: 07 21 828 15-0
Fax: 07 21 828 15-555
info@stp-online.de
www.stp-online.de

**Universität St. Gallen
Executive School of Manage-
ment, Technology and Law
(ES-HSG)**

Prof. Dr. Leo Staub
Holzstraße 15
9010 St. Gallen
Schweiz
Telefon: +41 71 224-21 11
Fax: +41 71 224-28 61
Leo.staub@unisg.ch
www.lam.unisg.ch

Strategische Partner



Arnold & Porter

BEITEN
BURKHARDT



BUSE HEBERER FROMM

CLYDE & Co



fringspartners.
ARBEITSRECHT

GSK STOCKMANN

HAVER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE

HEUSSEN
Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH

X kallen

lindenpartners

Luther.

M\ S\ L DR. SILCHER
RECHTSANWÄLTE • STEUERBERATER
Stuttgart • Frankfurt • Heilbronn • Heidelberg • Tübingen



reuschlaw
Legal Consultants

Rödl & Partner

Kooperationspartner



BusyLamp



FORIS



RECOMMIND[®] is now
OPENTEXT[™]

RE|THINK|LEGAL



STP
Software für Kanzleien



„Strategische Partner“ und „Kooperationspartner“

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

Impressum

Herausgeber:
Prof. Dr. Thomas Wegerich

Redaktion:
Thomas Wegerich (tw)

Verlag:
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH – Der F.A.Z.-Fachverlag
Geschäftsführung: Dominik Heyer, Hannes Ludwig
Frankenallee 68–72, 60327 Frankfurt am Main
Sitz: Frankfurt am Main,
HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

German Law Publishers GmbH
Verleger: Prof. Dr. Thomas Wegerich
Stalburgstraße 8, 60318 Frankfurt am Main
Telefon: 069 95 64 95 59

E-Mail: redaktion@deutscheranwaltspiegel.de
Internet: www.deutscheranwaltspiegel.de

Verantwortlich für das Internetangebot
www.deutscheranwaltspiegel.de ist die
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH – Der F.A.Z.-Fachverlag.

Jahresabonnement:
Bezug kostenlos, Erscheinungsweise: 14-täglich

Projektmanagement:
Karin Gangl
Telefon: 069 75 91-22 17 / Telefax: 069 75 91-80 22 17

Publikationsmanagement:
Ayfer Ekingen

Layout:
Christine Lambert

Strategische Partner:
Arnecke Sibeth Dabelstein; Arnold & Porter Kaye Scholer LLP; Beiten Burkhardt; BTU Simon; Buse Heberer Fromm; Clyde & Co (Deutschland) LLP; Ernst & Young Law GmbH; fringspartners Arbeitsrecht; GSK Stockmann Rechtsanwälte; Haver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwalts-Gesellschaft; Kallen Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH; lindenpartners; Luther; M\ S\ L Dr. Silcher; Osborne Clarke; PricewaterhouseCoopers; reuschlaw Legal Consultants; Rödl & Partner

Kooperationspartner:
ACC Europe; Arbeitsgemeinschaft Syndikusanwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Axiom Global (Deutschland) GmbH; Bucerus Center on the Legal Profession; BusyLamp GmbH; Die Führungskräfte – DFK; FORIS AG; German American Chamber of Commerce, Inc.; Liquid Legal Institute e.V.; Recommend GmbH; reThinkLegal 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.