

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 4
Fehlerhafte Massentlassungsanzeige:
Keine Wende in Sicht?



→ 7
Kein europäischer Mindestlohn



→ 11
Equal Pay im Paarvergleich



→ 16
Zwischen Regulierungsdruck und
Risikomanagement



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Netzwerk dieses Online-Magazins wächst weiter. Wir freuen uns sehr, dass uns die Sozietät Oppenhoff zukünftig als Strategischer Partner verstärkt. – Willkommen im Club!

Großes Kino in der Frankfurt School of Finance & Management am 04.12.2025: Etwa 300 Gäste aus dem oberen Segment des Rechtsmarkts kamen zu unserer seit 2016 etablierten Leuchtturmkonferenz Inhouse Matters, um über aktuelle Entwicklungen in puncto Transformation und Digitalisierung zu diskutieren. Wenn sich hochkarätige Referenten und Teilnehmer zum Einsatz künstlicher Intelligenz austauschen, ist Erkenntnisgewinn für alle garantiert. So war es auch diesmal wieder. Food for thought!

Mit der vorliegenden Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels beschließen wir den inzwischen 16. Jahrgang. Meine Kollegen Karin Gangl, Erwin Stickling, Dr. Thomas R. Wolf und ich möchten uns ganz herzlich bei Ihnen, unseren Leserinnen und Lesern, sowie bei unseren Autoren und Partnern für eine vertrauensvolle und immer sehr gute Zusammenarbeit bedanken. Wir wünschen Ihnen frohe Weihnachten und für 2026 von allem nur das Beste. An dieser Stelle geht es weiter am 07.01.2026.

Ihr

Thomas Wegerich

EU-RECHT/ARBEITSRECHT

- 4 **Fehlerhafte Massenentlassungsanzeige: Keine Wende in Sicht?**
Anmerkung zu den EuGH-Entscheidungen vom 30.10.2025 in Sachen Tomann (C-134/24) und Sewel (C-402/24)
Von Dr. Piero Sansone

EU-RECHT/ARBEITSRECHT

- 7 **Kein europäischer Mindestlohn**
Zum Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 11.11.2025 – Az. C-19/23
Von Dr. Martin Nebeling und Marko Vraetz

NEWS & SERVICES

- 23 **Deals**
23 **Sozietäten**
24 **Personal**
26 **Fachbeirat**
31 **Strategische Partner**
32 **Kooperationspartner**
33 **Impressum**

ARBEITSRECHT

- 11 **Equal Pay im Paarvergleich**
BAG bleibt bei Indizwirkung, Beweislastumkehr und Rechtsfolge auf bisheriger Linie
Von Sonja Riedemann, LL.M. (LSE)

RECHTSMARKT

- 16 **Zwischen Regulierungsdruck und Risikomanagement**
F.A.Z. General Counsel Dialogue: Neue Anforderungen für Rechtsabteilungen in einer veränderten Welt
Von Dr. Thomas R. Wolf

RECHTSMARKT

- 19 **Die Zukunft des juristischen Recruitings: Technologie, Empathie und Marktverständnis**
Interview mit Susanne Glück und Dr. Clemens Reichel von Legalbrains

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Expert AI

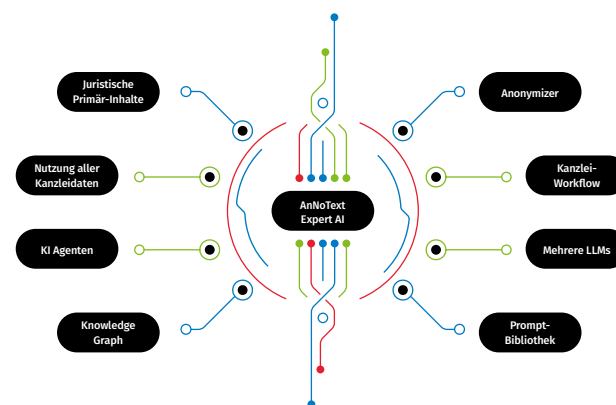
Erfasst den rechtlichen Gehalt der Akte – nicht nur den Text:
Juristische Analyse vom Tatbestand bis zur Rechtsfolge



Hanny Vonderstein, Lead Technology Product Manager bei der Wolters Kluwer Legal Software Deutschland GmbH.

Mit Case Chat wird der vollständig in die AnNoText Suite integrierte Expert AI zu Jahresbeginn 2026 um wichtige Funktionalitäten erweitert. Die Lösung ermöglicht es, künstliche Intelligenz fallbezogen und kontextsensitiv einzusetzen, auch bei sehr großen Aktenbeständen. Während viele Softwarelösungen bei komplexen Aktenstrukturen schnell an ihre Grenzen stoßen, verarbeitet Expert AI umfangreiche Datenmengen jederzeit strukturiert und zuverlässig.

Die meisten juristischen Aufgaben entstehen in der Akte selbst: lesen, vergleichen, recherchieren, bewerten. Diese wiederkehrenden Fleißarbeiten sind zeitintensiv. Hier setzt der Expert AI Case Chat an: Mit semantischer Suche, dem vorgefertigten juristischen Knowledge Graph und speziellen Reasoning Agents extrahiert Expert AI relevante Informationen aus großen Fallakten und liefert sofort kontextbezogene Antworten in natürlicher Sprache, gestützt auf öffentlich verfügbare, verlässliche Quellen.



Große Fallvolumina werden effizient analysiert, Dokumente und Fakten im Kontext geprüft, und die KI übernimmt zeitraubende Vorarbeiten. Assistenten, basierend auf mehrstufigen Prompts und smarten Agents, führen komplexe Use-Cases auf Knopfdruck aus, von Zusammenfassungen bis zu Detailanalysen.

Dank des proprietären Knowledge Graphs, trainiert auf 900 Millionen Tokens aus Gesetzen, Urteilen und Paragraphen, plus spezialisierten Programmen, die LLM-Ausgaben prüfen und berechnen, liefert Expert AI präzise, verlässliche Ergebnisse. Mit 98,5%ig genauer Anonymisierung, Cloud- und On-Prem-Support und LLM-agnostischer Architektur wird die Fallbearbeitung schneller, sicherer und deutlich effizienter.

Der Case Chat macht aus repetitiven Aktenarbeiten intelligente, automatisierte Workflows – so verstehen Juristen nicht nur einzelne Dokumente, sondern komplette Akten, sparen Zeit bei Routineaufgaben und können sich auf die juristische Bewertung konzentrieren. ←



Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Fehlerhafte Massenentlassungsanzeige: Keine Wende in Sicht?

Anmerkung zu den EuGH-Entscheidungen vom 30.10.2025 in Sachen Tomann (C-134/24) und Sewel (C-402/24)

Von Dr. Piero Sansone



Dr. Piero Sansone

Seitz, Köln
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

p.sansone@seitzpartner.de
www.seitzpartner.de

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass eine wirksame Massenentlassungsanzeige einschließlich der Einhaltung inhaltlicher Anforderungen Voraussetzung für die Wirksamkeit anzeigepflichtiger Kündigungen ist.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte am 30.10.2025 in der Rechtssache Tomann (C-134/24) und der Rechtssache Sewel (C-402/24) über zentrale Fragen zur Rechtsfolge einer fehlenden oder fehlerhaften Massenentlassungsanzeige zu entscheiden. Die Hoffnung, dass der EuGH auf die Vorlagefragen des Zweiten und Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) die strengen Rechtsfolgen von Fehlern im Massenentlassungsverfahren abmildert, dürfte dabei weitestgehend enttäuscht worden sein.

Rechtlicher Hintergrund

§ 17 Abs. 1, Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) verpflichtet den Arbeitgeber bei Erreichen der gesetzlichen Schwellenwerte zur Erstattung einer Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit, bevor er Massenentlassungen vornimmt. Besteht in dem von Massenentlassungen betroffenen Betrieb ein Betriebsrat, verlangt § 17 Abs. 2 KSchG darüber hinaus, dass der Arbeitgeber vor Erstattung der Massenentlassungsanzeige dem Betriebsrat bestimmte, gesetzlich vorgegebene Informationen mitteilt und mit ihm insbesondere die Möglichkeit berät, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern (sogenanntes Konsultationsverfahren).

Bisher ging das BAG davon aus, dass viele Verstöße gegen die gesetzlichen Vorgaben von § 17 KSchG sowohl im Rahmen des Konsultationsverfahrens als auch bei Erstatte einer Massenentlassungsanzeige zur Unwirksamkeit der erfassten Kündigungen führen.

Vorgeschichte der EuGH-Entscheidungen

Den Urteilen des EuGH vorausgegangen war ein bemerkenswerter Schlagabtausch zwischen dem Sechsten und dem Zweiten Senat des BAG. Mit Beschluss vom 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B) – teilte der Sechste Senat des BAG zunächst mit, die bisherige Rechtsprechung ändern zu wollen. Das Fehlen oder Fehler bei Erstatte der Massenentlassungsanzeige sollten nicht mehr zur Unwirksamkeit von Kündigungen führen, Fehler im Konsultationsverfahren hingegen weiterhin schon. Da dies eine Abweichung von der Rechtsprechung des Zweiten Senats darstellt, fragte der Sechste Senat den Zweiten Senat im Rahmen einer Divergenzanfrage nach § 45 Abs. 3 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) zur Änderung dieser Rechtsprechung an.

Der Zweite Senat setzte das Anfrageverfahren sodann mit Beschluss vom 01.02.2024 – 2 AS 22/23 (A) – aus und ersuchte den EuGH in der Rechtssache Tomann um die Beantwortung mehrerer Fragen zur Auslegung der dem deutschen Recht der Massenentlassung zugrundeliegenden Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20.07.1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (Massenentlassungsrichtlinie). Der Rechtssache Tomann lag dabei eine Kündigungsschutzklage zugrunde, bei der ein Insolvenzverwalter vor Ausspruch der Kündigung die erforderliche Massenentlassungsanzeige gänzlich unterlassen hatte.

Drei Monate später nahm der Sechste Senat des BAG die Rechtssache Sewel zum Anlass, ebenfalls den EuGH anzurufen [Beschluss vom 23.05.2024 – 6 AZR 152/22 (A)].

Anders als in der Rechtssache Tomann war Ausgangspunkt des Verfahrens ein Fall, bei dem zwar eine Entlassungsanzeige erstattet worden war, der Kläger jedoch inhaltliche Fehler beim Erstatte der Entlassungsanzeige gerügt hatte.

Die Entscheidungen des EuGH

In der Rechtssache Tomann folgte der EuGH im Wesentlichen den Schlussanträgen des Generalsanwalts Norkus. Das Erstatte einer Massenentlassungsanzeige ist nach Auffassung des EuGH Voraussetzung zum Wirksamwerden von anzeigepflichtigen Kündigungen. Ein Arbeitgeber, der die Anzeige nicht vorgenommen hat, könne die fehlende Entlassungsanzeige auch nicht durch eine nachträgliche Anzeige in der Weise „nachholen“, dass die Kündigung 30 Tage nach der Nachholung wirksam würde. Das heißt, er kann die Kündigung nicht „heilen“ mit der Folge, dass die Kündigung nach Ablauf der in § 18 Abs. 1 KSchG und der Massenentlassungsrichtlinie vorgesehenen sogenannten Entlassungssperre von 30 Tagen, also der Frist für ein frühestmögliches Wirksamwerden von Kündigungen, wirksam wird.

Unter anderem ließ der EuGH die weitere Frage, ob eine Massenentlassungsanzeige Arbeitsverhältnisse nur dann beenden kann, wenn die inhaltlichen Anforderungen der Richtlinie an eine Entlassungsanzeige erfüllt sind, in der Rechtssache Tomann unbeantwortet. Da überhaupt keine Entlassungsanzeige eingereicht worden war, konnte der EuGH die Frage der inhaltlichen Anforderungen in dieser Rechtssache als nicht entscheidungserheblich zurückweisen und damit unbeantwortet lassen.

In der Rechtssache Sewel befasste sich der EuGH sodann unter anderem mit der Frage, welche inhaltlichen Anforderungen eine Entlassungsanzeige erfüllen muss.

„Das Fehlen oder Fehler bei Erstellen der Massenentlassungsanzeige sollten nicht mehr zur Unwirksamkeit von Kündigungen führen, Fehler im Konsultationsverfahren hingegen weiterhin schon.“

Der EuGH betonte, dass die Anzeige der zuständigen Behörde ermöglichen soll, frühzeitig auf die geplanten Entlassungen zu reagieren. Daraus folgte der Gerichtshof, dass eine Anzeige ihren Zweck nicht erfüllen kann, wenn sie den in der Massenentlassungsrichtlinie genannten inhaltlichen Anforderungen nicht genügt. Eine solche Anzeige könne auch dann nicht der Richtlinie genügen, wenn die Behörde die fehlerhafte oder unvollständige Anzeige nicht beanstandet.

Darüber hinaus nahm der EuGH Stellung zu der Frage, ob es unionsrechtlich als Sanktion für eine fehlerhafte oder unvollständige Entlassungsanzeige ausreicht, wenn die in der Richtlinie in Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 vorgesehene 30-tägige Entlassungssperre nicht zu laufen beginnt. Diese Auffassung ist insbesondere in dem Vorlagebeschluss des Zweiten Senats als mögliche Sanktion ins Spiel gebracht worden. Nach dem Gerichtshof lege die

Massenentlassungsrichtlinie mit der Entlassungssperre als Rechtsfolge „lediglich“ fest, dass Massenentlassungen frühestens 30 Tage nach einer ordnungsgemäßen Entlassungsanzeige wirksam werden könnten. Daneben verlange Art. 6 der Richtlinie jedoch, dass die Mitgliedstaaten wirksame, effiziente und verhältnismäßige Maßnahmen ergreifen, um die Einhaltung der Vorgaben der Richtlinie zu erreichen. Daher sei es nicht ausreichend, wenn bei einer fehlerhaften oder unvollständigen Anzeige einer beabsichtigten Massenentlassung die in Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 vorgesehene Frist von 30 Tagen nicht läuft. Die Mitgliedstaaten hätten weiteren Sanktionen vorzusehen.

Folgen der Entscheidungen

Die ersten Stimmen zu den Entscheidungen des EuGH diskutieren deren Bedeutung zum Teil kontrovers, insbesondere hinsichtlich ihres Aussagegehalts zu den Rechtsfolgen von Fehlern im Massenentlassungsverfahren. Abzuwarten bleibt nun, was das BAG aus den Ausführungen des EuGH in den beiden Verfahren macht.

Soweit der EuGH in der Rechtssache Tomann entschieden hat, dass das Erstellen einer Massenentlassungsanzeige erforderlich ist, damit anzeigepflichtige Kündigungen wirksam werden, und eine Nachholung nicht möglich ist, dürfte die Entlassungsanzeige entsprechend der bisherigen Rechtsprechung des BAG wohl weiterhin eine Wirksamkeitsvoraussetzung für anzeigepflichtige Kündigungen bleiben.

In der Rechtssache Sewel hat der Gerichtshof zudem klargestellt, dass eine Entlassungsanzeige unionsrechtlich die in der Richtlinie vorgesehenen inhaltlichen Vorgaben erfüllen muss. Für die Sanktionen bei fehlerhaften Entlassungsanzeigen hat der EuGH auf die Mitgliedstaaten verwiesen. Zugleich hat der EuGH aber klargestellt, dass es nicht ausreicht, wenn eine fehlerhafte Entlassungsanzeige nur dazu führen würde, dass die 30-tägige Entlassungssperre nicht zu laufen beginnt.

Ob anzeigepflichtige Kündigungen entsprechend der bisherigen Rechtsprechung des BAG in dem Fall unwirksam sind, hat der EuGH offengelassen. Dies gibt dem BAG grundsätzlich die Möglichkeit, eine mildere Rechtsfolge als die Unwirksamkeit der Kündigung zu finden, sofern die Rechtsfolge strenger ist als das Nichtanlaufen der 30-tägigen Entlassungssperre (vorausgesetzt, der Zweite und Sechste Senat des BAG werden sich in dieser Frage einig; andernfalls entscheidet der Große Senat). Der Kreativität sind jedoch durch die Grundsätze einer zulässigen richterlichen Rechtsfortbildung Grenzen gesetzt: Denn Rechtsfortbildung ist vor allem Aufgabe des Gesetzgebers.

Unter diesen Vorzeichen dürfte die vom Sechsten Senat des BAG erwogene Abkehr von der Unwirksamkeit von Kündigungen bei Anzeigeverstößen fraglich bleiben. In der Praxis ist somit auch weiterhin größte Sorgfalt beim Erstellen von Massenentlassungsanzeigen und dem Durchführen des Konsultationsverfahrens zu wahren. ←

Kein europäischer Mindestlohn

Zum Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 11.11.2025 – Az. C-19/23

Von Dr. Martin Nebeling und Marko Vraetz



Dr. Martin Nebeling

Oppenhoff, Köln
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

martin.nebeling@oppenhoff.eu
www.oppenhoff.eu



Marko Vraetz

Oppenhoff, Köln
Rechtsanwalt, Associate

marko.vraetz@oppenhoff.eu
www.oppenhoff.eu



Der Europäische Gerichtshof hat zentrale Teile der EU-Mindestlohnrichtlinie für nichtig erklärt und damit die nationale Gesetzgebungskompetenz und das deutsche Sozialpartnermodell gestärkt, während andere Richtlinienbestimmungen weiterhin umgesetzt werden müssen.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 11.11.2025 (Az. C-19/23) zentrale Bestandteile der Mindestlohnrichtlinie [RL (EU) 2022/2041 – MiLo-RL] zur Festlegung eines nationalen Mindestlohns für nichtig erklärt, während weitere Vorschriften der MiLo-RL aber fortgelten und umgesetzt werden müssen. Mit seiner Entscheidung stärkt der EuGH die Gesetzgebungskompetenz der Mitgliedstaaten im Bereich der Arbeitsentgelte und bestätigt damit zugleich das in

Deutschland geltende Sozialpartnermodell der Mindestlohnkommission.

Verfahrensgang

Der Entscheidung des EuGH lag eine Klage unter anderem Dänemarks aus dem Jahr 2023 zugrunde, mit der die Feststellung der Nichtigkeit der gesamten MiLo-RL

begehrt worden war. Hintergrund war die Auffassung der Mitgliedstaaten, dass es der EU für die MiLo-RL an der erforderlichen Gesetzgebungskompetenz fehle. Regelungen zu Arbeitsentgelten seien vielmehr von der Kompetenzausschlussnorm von Art. 153 Abs. 5 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) erfasst und grundsätzlich den Mitgliedstaaten vorbehalten. Diese Einschränkung dürfe auch nicht lediglich auf das Verbot zur Festlegung eines unionsweiten Mindestlohns beziehungsweise die konkrete Regelung der Lohnhöhe beschränkt sein, weil ansonsten kein sinnvoller Anwendungsbereich verbleibe. Vielmehr erfasse der Begriff „Arbeitsentgelt“ alle Umstände der Entgeltfestsetzungssysteme der Mitgliedstaaten. Daher sei die MiLo-RL insgesamt nichtig. Dieser Wertung schloss sich der Generalanwalt des EuGH Nicholas Emiliou im Wesentlichen an.

Der EuGH hat daraufhin zentrale Bestimmungen der MiLo-RL zur Lohnfindung und -festsetzung wegen mangelnder Unionszuständigkeit für nichtig erklärt, die Richtlinie aber im Übrigen bestätigt.

Teile der Mindestlohnrichtlinie sind ultra vires

Die MiLo-RL soll nach Auffassung der Europäischen Kommission von der Gesetzgebungskompetenz nach Art. 153 Abs. 2 lit. b i.V.m. Art. 1 lit. b AEUV gedeckt sein, wonach die Europäische Union Kompetenzen zur Regelung der Mindestarbeitsbedingungen innehat. Begrenzt wird diese Kompetenz jedoch durch Art. 153 Abs. 5 AEUV, der ausdrücklich Regelungen zum Arbeitsentgelt von der

Kompetenzzuweisung ausnimmt. Diese verbleiben nach dem Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung (Art. 5 Abs. 2 EUV) bei den Mitgliedstaaten. Die Kommission stellte dennoch in der Begründung des Richtlinien-vorschlags ohne weitere Ausführungen fest, dass die Regelung die Grenzen der Zuständigkeit nach Art. 153 Abs. 5 AEUV „voll und ganz“ einhalte. Dies lässt sich kaum mit dem Wortlaut und der Entstehungsgeschichte von Art. 153 Abs. 5 AEUV in Einklang bringen. Die Ausnahme ist als Kompromiss zwischen Ausweitung der Unionskompetenzen in sozialpolitischen Bereichen auf der einen und dem Schutz der Tarifautonomie auf der anderen Seite aufgenommen worden und sollte eine einheitliche europaweite Lohnfestsetzung gerade ausschließen. Die Rechtsauffassung der Kommission stand also von Anfang an auf wackligen Beinen.

„Das Urteil des EuGH stärkt die Gesetzgebungskompetenz der Mitgliedstaaten im Bereich der Lohnfestsetzung.“

Der EuGH hat nunmehr klargestellt, dass Teile der MiLo-RL in ihrer konkreten Ausgestaltung gegen Art. 153 Abs. 5 AEUV verstoßen und damit eine Kompetenzüberschreitung, mithin einen Ultra-vires-Akt, darstellen.

Die folgenden Bestimmungen der MiLo-RL hat das Gericht für nichtig erklärt:

- **Art. 5 Abs. 1 (letzter Halbsatz):** Verweis auf die Bestimmungen in Abs. 2;
- **Art. 5 Abs. 2 (in Gänze):** Einführung von nationalen Kriterien zur Mindestlohnfestsetzung (insb. die Kaufkraft unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten, das allgemeine Lohn- und Verteilungsniveau, die Wachstumsrate der Löhne, langfristige nationale Produktivitätsniveaus und -entwicklungen);
- **Art. 5 Abs. 3 (letzter Halbsatz):** Verbot der Absenkung des gesetzlichen Mindestlohns durch einen automatischen Mechanismus für Indexierungsanpassungen.

Hierzu führte der EuGH aus, dass sich die Festlegung bestimmter Mindestlohnkriterien in Art. 5 Abs. 2 MiLo-RL auf die Bestandteile der Löhne beziehe und damit direkte Auswirkungen auf die Höhe der Löhne habe. Die Anwendung dieser Regelung würde also zwangsläufig auf eine Harmonisierung der Lohnfindung hinauslaufen, was Art. 153 Abs. 5 AEUV gerade ausschließt.

Dies wäre vor dem Hintergrund des heterogenen Lohnniveaus in Europa auch nicht sinnvoll. Stattdessen können sich die Mitgliedstaaten zukünftig bei der Festlegung des nationalen Mindestlohns an anderen Kriterien orientieren.

Keine Gesamtnichtigkeit der MiLo-RL

Aber, und auch das stellt der EuGH in seinem Urteil klar, die MiLo-RL als solche bleibt gültig und muss daher

auch von Deutschland umgesetzt werden. Das gilt insbesondere hinsichtlich Art. 4 MiLo-RL, wonach Mitgliedstaaten, deren tarifvertragliche Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80% liegt, nationale Aktionspläne für die Erreichung dieser Ziele aufstellen müssen. Flankiert wird dies von der Pflicht, die Vergabe öffentlicher Aufträge durch „geeignete Maßnahmen“ an die Zahlung des Mindestlohns sowie die Wahrung tarifvertraglicher Entgeltregelungen zu koppeln (Art. 9 MiLo-RL).

Auswirkungen der Entscheidung auf die jüngste Erhöhung des Mindestlohns in Deutschland

Die Mindestlohnkommission hatte mit Beschluss vom 27.06.2025 die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro ab dem 01.01.2026 und auf 14,60 Euro ab dem 01.01.2027 beschlossen.

Die Entscheidung kam unter größtem öffentlichem und politischem Druck der Regierungskoalition zustande. CDU/CSU und SPD hatten im Koalitionsvertrag (Seite 17) festgehalten: „(...) Auf diesem Weg ist ein Mindestlohn von 15 Euro im Jahr 2026 erreichbar.“ Die Mindestlohnkommission musste vor diesem Hintergrund befürchten, dass der Gesetzgeber – wie zuletzt nach Bildung der Ampelregierung im Jahr 2022 – bei (deutlicher) Unterschreitung der 15-Euro-Marke den Mindestlohn selbst festsetzen würde. Das stellt ein Szenario dar, das die Mindestlohnkommission weiter geschwächt hätte und geltendem Recht widerspricht. Denn die Anpassung des Mindestlohns wird grundsätzlich durch einen unabhängigen Beschluss

der Mindestlohnkommission eingeleitet (§ 9 Abs. 1 Satz 2 MiLoG).

Dabei prüft die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden.

Allerdings wird die Entscheidung einschränkend an die Tarifentwicklung gekoppelt, die die Mindestlohnkommission gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 MiLoG (zeitlich) nachlaufend abzubilden hat. Über diese Vorgabe hatte sich die Mindestlohnkommission in der Begründung ihres Beschlusses vom 27.06.2025 jedoch hinweggesetzt und stattdessen auch auf die – jetzt nichtige – Regelung von Art. 5 Abs. 2 MiLo-RL rekurriert.

In der Beschlussbegründung heißt es hierzu:

„Dabei orientiert sich die Kommission nach § 9 Abs. 2 MiLoG im Rahmen einer Gesamtabwägung nachlaufend an der Tarifentwicklung sowie am Referenzwert von 60% des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten nach Art. 5 Abs. 4 sowie an den Kriterien nach Art. 5 Abs. 2 der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (EU-Mindestlohnrichtlinie), um die in § 9 Abs. 2 Satz 1 MiLoG und Art. 5 Abs. 1 der EU-Mindestlohnrichtlinie genannten Ziele zu erreichen.“

Es bleibt abzuwarten, ob die Entscheidung des EuGH die Rechtswidrigkeit der jüngsten Mindestlohnfestsetzung

zur Folge hat. Während die Inbezugnahme von Art. 5 Abs. 2 MiLo-RL insgesamt unzulässig war, hat der EuGH die Orientierung an dem Bruttomedianlohn mit Blick auf Art. 5 Abs. 4 MiLo-RL zwar bestätigt. Dies aber auch nur, weil es sich eben nicht um ein zwingendes Kriterium handelt. Als solches kann die Mindestlohnkommission den Bruttomedianlohn in die Gesamtabwägung mit einbeziehen. Die Höchstgrenze (nachlaufende Tarifentwicklung) darf hierbei jedoch nicht überschritten werden.

Wie geht es weiter: Umsetzungsbedarf der MiLo-RL

Hinsichtlich der weiterhin gültigen Bestimmungen der MiLo-RL ist der Umsetzungsbedarf in Deutschland überschaubar. Das MiLoG erfüllt die wesentlichen Anforderungen der MiLo-RL, insbesondere beinhaltet § 9 Abs. 2 MiLoG geeignete Kriterien zur Lohnfestsetzung. Die nach Art. 7 MiLo-RL erforderliche Beteiligung der Sozialpartner ist durch die paritätische Besetzung der Mindestlohnkommission gewährleistet.

Die weiterhin umzusetzenden Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen und Steigerung der Tarifbindung geht der Gesetzgeber aktuell an:

- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) arbeitet an der Aufstellung eines nationalen Aktionsplans zur Erhöhung der Tarifbindung in Deutschland. Diese betrug im Jahr 2024 insgesamt 49%. Das Konsultationsverfahren der Sozialpartner ist bereits abgeschlossen. Ideen sind insbesondere

Bürokratieentlastungen zugunsten tarifyanwendender Unternehmen, eine Stärkung von Tarifverträgen im Entgelttransparenzgesetz und eine steuerliche Privilegierung von Gewerkschaftsbeiträgen.

- Zudem liegt zur Umsetzung von Art. 9 MiLo-RL der viel kritisierte Entwurf eines Tariftreuegesetzes vor, mit dem die Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes von der Gewährung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen abhängig gemacht werden soll. Es ist zu befürchten, dass hierdurch weitere bürokratische Hürden geschaffen werden und einige Unternehmen ganz von der öffentlichen Auftragsvergabe ausgeschlossen werden.

Fazit

Das Urteil des EuGH stärkt die Gesetzgebungskompetenz der Mitgliedstaaten im Bereich der Lohnfestsetzung. Gleichzeitig bekräftigt es den „deutschen Weg“ des Sozialpartnermodells nach dem MiLoG und trägt hiermit zur dringend erforderlichen Entpolitisierung der Lohnfindung bei.

Für Deutschland steht spätestens jetzt fest: Weitere Erhöhungen des Mindestlohns müssen an eine entsprechende Steigerung der Produktivität gekoppelt sein und dürfen lediglich die Tarifentwicklung nachlaufend abbilden. Hierdurch wird zugleich ein Beitrag zur Erhöhung der Tarifbindung geleistet. Dies gelingt nur durch eine starke und unabhängige Mindestlohnkommission, die frei von politischen Einflüssen arbeiten können muss. ←

ANZEIGE

ANZEIGE

INHOUSE MATTERS 2025

Herzlichen Dank!



Inhouse Matters AWARD 2025





Das Team des Deutschen AnwaltSpiegels dankt allen Teilnehmern, Referenten und Sponsoren sowie der Award-Jury für ihr Engagement und ihre Unterstützung.

4. Dezember 2025

Frankfurt School of Finance & Management,
Frankfurt am Main

www.deutscheranwaltspiegel.de/events/inhouse-matters

Veranstalter

Deutscher AnwaltSpiegel

FAZ BUSINESS MEDIA
Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe

In Kooperation mit

GLP
German Law Publishers

BWD
Bundesverband der Wirtschaftsanwälte in Deutschland

Mitveranstalter

GORG
IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Partner

JUNE

Libra

Lunatec
Shape the automated world

STATEROVS
pay as you go legal

Aussteller/Förderer

Beck-Nextua
DIE RECHTS-AG

Lawrence
ANWALT UND RECHTSANWALT

stp-one

Legisway
by integris law

Equal Pay im Paarvergleich

BAG bleibt bei Indizwirkung, Beweislastumkehr und Rechtsfolge auf bisheriger Linie

Von Sonja Riedemann, LL.M. (LSE)

Eine neuerliche Entscheidung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Entgeltgleichheit wird mit großem Interesse aufgenommen [Urteil vom 23.10.2025 (8 AZR 300/24)]. Das Themenfeld ist seit Jahren von Einzelfallrechtsprechung und methodischen Diskussionen geprägt; aktuell steht die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU) kurz bevor. Im Kern geht es bei dieser BAG-Entscheidung – zunächst liegt wie üblich nur die **Pressemitteilung** vor – zum einen lediglich um die Beweislastregeln nach Indizwirkung des § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dazu bekräftigt der Senat die unionsrechtlich vorgegebe-

ne Vermutungsmechanik: Im Equal-Pay-Prozess genügt regelmäßig der schlichte sogenannte Paarvergleich – also der Nachweis, dass eine Arbeitnehmerin bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit weniger verdient als ein männlicher Kollege – um die Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts auszulösen. Die zusätzlichen Hürden, die das Landesarbeitsgericht (LAG) Stuttgart eingeführt hatte, wie etwa eine „überwiegende Kausalitätswahrscheinlichkeit“ für die Benachteiligung, sind mit Art. 157 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Art. 19 der Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG unvereinbar.



Sonja Riedemann, LL.M. (LSE)

Osborne Clarke, Köln
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Senior Counsel

sonja.riedemann@osborneclarke.com
www.osborneclarke.com



Wer als Arbeitgeber Vergütungsentscheidungen in weiterhin intransparenten Verfahren trifft, geht künftig ein gesteigertes Equal-Pay-Risiko ein.

Zum anderen bestätigt das BAG abweichend vom LAG die bekannte Rechtsfolge: Misslingt dem Arbeitgeber die Widerlegung, schuldet er die konkrete Vergütung des herangezogenen Vergleichskollegen. Im vorliegenden Fall ist daher an das LAG zur Erhebung genau dieser – etwaigen – Widerlegungen zurückverwiesen worden. Was genau die betroffene Daimler-Abteilungsleiterin also erhalten wird, steht noch länger aus. Rechtlich lässt sich aber bereits jetzt für die Praxis Folgendes ableiten:

Sachverhalt und LAG Entscheidung

Der Sachverhalt spielt in der E3-Führungsebene eines großen Industrieunternehmens (im Daimler-Konzern). Die Klägerin begehrte die rückwirkende finanzielle Gleichstellung mit bestimmten männlichen Kollegen in mehreren Entgeltbestandteilen (fixe Grundvergütung, Bonus, Pensionsbaustein, aktienorientierte Vergütung). Sie stützte sich dabei unter anderem auf ein unternehmensinternes Entgelttransparenz-Dashboard, das Medianwerte nach Geschlecht auf Ebene E3 auswies. Das Gehalt eines der Klägerin offenbar konkret bekannten männlichen Kollegen lag über dem Median der männlichen Vergleichsgruppe, das der Klägerin unterhalb des Medianwerts der weiblichen Gruppe.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden Württemberg (Urteil vom 01.10.2024 – 2 Sa 14/24) hatte die auf den Paarvergleich gerichteten Hauptanträge abgewiesen und stattdessen zu einzelnen Bausteinen Ansprüche auf die Differenz „Median Männer minus Median Frauen“ zuerkannt. Also offenbar eine Art „bereinigten“ Gender Pay

Gap des Unternehmens. Dogmatisch verlangte das LAG für das Eingreifen der Beweislastumkehr nach § 22 AGG eine „überwiegende Kausalitätswahrscheinlichkeit“ der Geschlechtsbenachteiligung und verneinte eine „absolute Indizwirkung“.

Zudem sah das LAG die Indizwirkung des einen höheren Gehalts innerhalb der vorgetragenen großen Vergleichsgruppen sowohl der Männer als der Frauen durch deren Medianwert bereits (teilweise) „entkräftet“. In der Rechtsfolge bezog sich das LAG sodann auf rechnerische Mittelwerte der Gruppen (beim Gehalt auf Mediandifferenz, beim Performance Phantom Share Plan „PPSP“ auf Durchschnittswerte), nicht auf den – einen – individuellen Vergleichskollegen. Es sprach dabei also nur eine „Angleichung nach oben“, aber eben nicht „nach ganz oben“ zu. Beide neuen Ansätze korrigiert das BAG nun und verwies die Entscheidung in die Vorinstanz zurück.

Paarvergleich genügt, Median und Gruppengröße sind irrelevant

Der Senat stellt nunmehr klar, dass es im ersten Schritt für die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung genügt, wenn die Klägerin darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass ein (!) männlicher Kollege bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit höher vergütet wird. Die Beweislast hat sodann der Arbeitgeber, der widerlegen muss beziehungsweise kann, dass eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts tatsächlich vorliegt. Das entspricht der EuGH Linie zu Art. 157 AEUV (unter anderem Brunnhofer, C 381/99; Kenny, C 427/11; Tesco, C 624/19) und

der bisherigen deutschen BAG-Rechtsprechung (BAG-Urteil vom 21.01.2021 – 8 AZR 488/19; BAG-Urteil vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21).

Weitere nationale Zusatzerfordernisse („überwiegende Wahrscheinlichkeit“ für das Eingreifen der Indizwirkung für die Beweislastumkehr) sind unionsrechtswidrig. Das BAG betont, dass weder die Größe der männlichen Vergleichsgruppe noch die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen das schlichte Eingreifen der Vermutung aus dem Paarvergleich verhindern. Weder der Median noch ein Durchschnitt oder individuelle Abweichungen („der bestbezahlte Mann und die schlechtestverdienende Frau“) entwerten die Indizwirkung des Paarvergleichs per se. Sie werden allenfalls später – im zweiten Schritt – bei der Widerlegung und der sachlichen Rechtfertigung eine Rolle spielen.

Rechtsfolge: Anpassung „zum Kollegen“, nicht nur zur Mediandifferenz

Gelingt dem Arbeitgeber die Widerlegung nicht, ist er verpflichtet, das Entgelt des herangezogenen Vergleichskollegen zu zahlen. Damit bestätigt das BAG die „Anpassung nach oben zum Paarvergleich“ als Rechtsfolge, so wie es auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) für Entgeltgleichheitsklagen bislang vorgab. Die vom LAG praktizierte Deckelung auf gruppenstatistische Differenzen (Median Männer minus Median Frauen) reicht nicht aus, wenn der Paarvergleich trägt und die Widerlegung misslingt.

Für die Praxis bedeutet das: Das finanzielle Risiko der Verfahren kann erkennbar steigen, wenn die Anspruchshöhe nicht mehr typischerweise auf den Gruppenmittelwert begrenzt ist, sondern auch die konkrete Vergütung des einen sehr gut bezahlten Vergleichskollegen erreicht. Es besteht der Anspruch nicht nur auf „Angleichung nach oben“ sondern sogar „auf Angleichung nach ganz oben“.

Dazu muss einer Klägerin jedoch auch das konkrete Gehalt eines Kollegen so bekannt sein, dass sie dies im Prozess vortragen und damit das Indiz für den Paarvergleich vorbringen kann. In der althergebrachten deutschen Kultur, in der über Gehalt nicht gesprochen wird, war dies bislang als eher unüblich bis vollkommen ausgeschlossen. Durch den anstehenden Kulturwandel, den die europaweit umzusetzende EU-Entgelttransparenzrichtlinie mit sich bringen wird, wird sich dies faktisch ändern. Nicht nur werden etwaige Schweigepflichtklauseln aus den Anstellungsverträgen verschwinden müssen, sondern womöglich wird sich – langfristig – ein offener Austausch der Belegschaft über das eigene, konkrete Gehalt ergeben.

Widerlegungslast des Arbeitgebers

Im zurückverwiesenen Verfahren wird das LAG Stuttgart zu prüfen haben, ob die Beklagte die Vermutung widerlegen kann. Dafür genügen die bislang nur pauschal vorgebrachten Hinweise auf „Leistungsschwäche“ nicht. Erforderlich sind der Vortrag und der Beweis objektiver Kriterien (zum Beispiel belastbar dokumentierte Leistungsbewertungen, nachweisliche Unterschiede in Verantwortungsumfang, Komplexität, Qualifikation, gegebenenfalls auch Dienst-

alter), die legitim sind sowie geeignet und erforderlich zur Erreichung neutraler Vergütungsziele und die in ihrer Anwendung konsistent und nicht indirekt geschlechtsdiskriminierend [vgl. unter anderem EuGH-Urteil vom 26.06.2001 – C-381/99 („Brunnhöfer“); EuGH-Urteil vom 27.05.2004 – C-285/02 („Elsner-Lakeberg“); EuGH-Urteil vom 03.10.2006 – C-17/05 („Cadman“) und EuGH-Urteil vom 28.02.2013 – C-427/11 („Kenny“)].

„Misslingt dem Arbeitgeber die Widerlegung, schuldet er die konkrete Vergütung des herangezogenen Vergleichskollegen.“

Die Pressemitteilung des BAG hebt ausdrücklich hervor, dass die Prüfung „ungeachtet der Intransparenz“ des Entgeltsystems zu erfolgen hat. Diese Randbemerkung weist auf das Arbeitgeberberrisiko hin, welches im Zuge der bis zum Sommer umzusetzenden EU-Entgelttransparenzrichtlinie noch viel deutlicher hervortreten wird: Intransparenz ist kein Argument gegen die Vermutung, sondern vergrößert vielmehr das Risiko, dass die konkrete Widerlegung im Einzelfall misslingt, wenn die objektiven Gründe weder hinreichend dargelegt noch empirisch nachvollziehbar sind. Arbeitgeber sollten deshalb bereits jetzt Bewerbungs- und Entgeltlogiken (etwa Gehaltsbänder, Kriterien, Bewertungsverfahren, Entscheidungsprozesse) vorhalten und dokumentieren, nicht nur, um ab Juni 2026 den Transparenzanforderungen der EU-Entgelttransparenz-

richtlinie nachzukommen, sondern auch, um in etwaigen Gerichtsverfahren nach einer womöglich eingetretenen Beweislastumkehr das Indiz einer geschlechtsbedingten Diskriminierung mit konkretem Sachvortrag entkräften zu können.

Dashboard Daten und innerbetriebliche Transparenz

In diesem Verfahren war der Verweis der Klägerin auf das Entgelttransparenz Dashboard nicht der hinreichende Ausgangspunkt für den Paarvergleich, sondern ihre persönliche Kenntnis des Gehalts ihres besonders gut verdienenden Kollegen. Das ist eine zusätzliche Besonderheit des konkreten Falls und hat zunächst nichts mit den Auskünften nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) oder etwaigen Transparenzinformationen zu tun.

Zukünftig werden aber solche Dashboard- oder ähnliche Datenangaben im Rahmen der Entgelttransparenz (ob Median gemäß deutschem EntgTranspG oder demnächst Durchschnitt nach der EU-EntgTransp-Richtlinie) dazu führen, dass diese den Erstvortrag eines Klägers erleichtern, wenn und soweit darin geschlechtsbezogene Unterschiede hervortreten.

Ausblick: Entgelttransparenzrichtlinie

Die Entscheidung steht in einem Umfeld wachsender Transparenzpflichten. Mit der Umsetzung der EU-Entgelt-

transparenzrichtlinie (2023/970/EU) bis Juni 2026 werden Auskunftsrechte und proaktive Informationspflichten (auch im Bewerbungsverfahren) weiter ausgebaut; Kriterien sind künftig „objektiv und geschlechtsneutral“ auszugestalten. Das erhöht die Anforderungen an die Konzeption von Vergütungssystemen und die Nachweisfähigkeit im Streitfall. Die hier bekräftigte Vermutungsmechanik des Paarvergleichs wird sich mit den neuen Pflichten wechselseitig verstärken – zumal die Richtlinie für Verstöße ebenfalls Beweiserleichterungen und effektive Sanktionen verlangt, es also mindestens bei der Indizwirkung und der Beweislastumkehr bleiben wird.

Fazit

Der Achte Senat des BAG setzt eine klare unionsrechtliche Linie um: Der Paarvergleich als Indiz genügt; Medianstatistik und Gruppengrößen sind für das Eingreifen der Vermutung unerheblich; die Rechtsfolge ist die konkrete Gleichstellung mit dem Vergleichskollegen, wenn die Widerlegung misslingt.

Für die Praxis in den Betrieben heißt das: Die kommende Aufgabe wird nicht nur auf eine Verteidigungstaktik im Einzelfall auszurichten sein, sondern ganz grundsätzlich eine belastbaren Funktions und Leistungsdarlegung verschiedener Jobgruppen erfordern. Wer als Arbeitgeber Vergütungsentscheidungen in weiterhin intransparenten Verfahren trifft, geht künftig ein gesteigertes Equal-Pay-Risiko ein. Umgekehrt erhalten schlechter bezahlte Arbeitnehmerinnen ein handhabbares Mittel, berechnigte Equal-Pay-Ansprüche effektiv durchzusetzen. ←

Frankfurter Allgemeine

Konferenzen

Steuerkonferenz der Wirtschaft

vorm. HAARMANN Steuerkonferenz

25.–27.2.2026
Hotel Adlon Kempinski, Berlin





Fachliche Leitung:
**Prof. Dr.
Wilhelm Haarmann**

Sprecherinnen und Sprecher u.a.:



Benjamin Angel
Direktor,
EU-Kommission,
Brüssel



**Prof. Dr. Dr. h.c.
Clemens Fuest**
Präsident, ifo
Institut – Leibniz-
Institut für Wirt-
schaftsforschung
an der Universität
München e.V.



**Prof. Dr.
Johanna Hey**
Direktorin des
Instituts für
Steuerrecht,
Universität Köln



**Prof. Dr. Dres. h.c.
Juliane Kokott**
Generalanwältin
am Gerichtshof der
Europäischen Union



Dr. Achim Pross
Stellv. Direktor,
OECD, Paris

Veranstalter



Ein Unternehmen der FAZ-Gruppe

Bundesverband der Steuerverant-
wortlichen in Unternehmen e.V.

Steuerinstitut der deutschen
Wirtschaft e.V.

Medienpartner



Anmeldung und weitere Informationen unter:
www.faz-konferenzen.de/steuerkonferenz-der-wirtschaft-2025

Transformieren Sie Compliance Investigations – mit neuen Strategien zur Erfassung und Auswertung von Daten

eplQ



Beschleunigen Sie Untersuchungsverfahren
und verkürzen Sie die Zeit bis zum Abschluss.

Nutzen Sie KI-gestützte Auswertungen,
um schneller, genauer und kosteneffizienter
zu arbeiten.

Analysieren Sie Beziehungen zwischen
Personen, Ereignissen, Fakten und Beweisen
über unterschiedlichste Datenquellen hinweg.



Scannen Sie, um
mehr zu erfahren

Zwischen Regulierungsdruck und Risikomanagement

F.A.Z. General Counsel Dialogue: Neue Anforderungen für Rechtsabteilungen in einer veränderten Welt

Von Dr. Thomas R. Wolf



Dr. Thomas R. Wolf

F.A.Z. Business Media GmbH, Frankfurt am Main
Redakteur Rechtspublikationen

thomas.wolf@faz-bm.de
www.deutscheranwaltspiegel.de

Beim F.A.Z. General Counsel Dialogue diskutierten führende Expertinnen und Experten über aktuelle geopolitische und technologische Herausforderungen und ein neues Selbstverständnis.

Geopolitische Spannungen, neue Sanktionen und immer komplexere Regulierungen verändern die Rolle von Rechtsabteilungen rasant. Neben ihrer klassischen Aufgabe der internen Rechtsberatung für Unternehmen wird der General Counsel durch wachsenden Regulierungs- und Kostendruck mehr und mehr zum strategischen Partner des Topmanagements und zum Mitgestalter von Transformationen unter kritischen Bedingungen.

Moderiert von Marcus Jung, Wirtschaftsredakteur der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, luden die internationale Unternehmensberatung FTI Consulting gemeinsam mit F.A.Z. Konferenzen und dem Deutschen AnwaltSpiegel am 18.11.2025 zum ersten General Counsel Dialogue in Deutschland ein, um unter dem Motto „Navigating the New Normal: Recht, Risiko, Resilienz“ mit führenden Köpfen über aktuelle geopolitische und technologische Herausforderungen und ein neues Selbstverständnis zu diskutieren.

Ähnliche Veranstaltungen von FTI Consulting finden bereits seit einigen Jahren unter dem Titel „Modern General Counsel“ in Großbritannien und den USA zu Themen wie künstliche Intelligenz, Fusionskontrolle, Cybersecurity, Datenschutz und Krisenmanagement statt. Christian Säuberlich, Senior Managing Director und Country Leader DACH bei FTI Consulting, betonte in seiner Begrüßung, dass die weltweiten Krisen und Transformationen radikalere Maßnahmen erfordern als in der Vergangenheit und dass Rechtsabteilungen mehr denn je als „Frühwarnsysteme und Brückenbauer“ zwischen den Fachbereichen fungieren.

Regulierung und Realität

Mit Nico Lange, Senior Fellow der Münchner Sicherheitskonferenz, eröffnete einer der gefragtesten Gesprächspartner für Geopolitik den Austausch. Seine Keynote „Zwischen Regulierung und Realität – Die neue Rolle des General Counsel“ machte deutlich, dass die europäische Sicherheitsordnung durch neue Bedrohungen fundamental gefährdet ist und dass auch Unternehmen in einem Umfeld agieren müssen, in dem Gewalt als Mittel zur Durchsetzung wirtschaftlicher und politischer Interessen eingesetzt wird. Sowohl China und Russland als auch die USA schaffen fortwährend Fakten, die nichts mehr mit der vertrauten regelbasierten Weltordnung zu tun haben.

Lange warnte daher mit dem unter Militärs vertrauten Motto „Achtung, das ist keine Übung!“, dass wir erst am Anfang einer Entwicklung stehen, die sich auch in der täglichen Arbeit der General Counsels niederschlägt. Vom „Hüter der Rechtsordnung“ verwandelt sich deren Rolle hin zu einem Navigator durch gefährliches Terrain, da widerstrebende Sanktionsregimes, strengere, weil politisch aufgeladene Complianceanforderungen sowie die Verteidigung von Reputation und technologischer Souveränität zunehmend an Bedeutung gewinnen. Dabei geht es nicht darum, sich gänzlich von der regelbasierten Ordnung zu verabschieden, doch müssen diese Regeln eben durchgesetzt werden, „indem wir Partner finden und mit diesen Partnern gemeinsam Macht aufbauen“.

Risiko und Innovation

In der zweiten Keynote „Wie KI als Gamechanger die strategische Position der General Counsels revolutioniert“, richtete Hans-Peter Fischer, Senior Managing Director und Head of Cybersecurity Germany bei FTI Consulting, den Fokus auf die Herausforderungen durch künstliche Intelligenz und Cybersicherheit. Als bekennender „Tekkie mit berufsbedingter Paranoia“ nahm er zwar vor allem deren Risiken und Missbrauch in den Blick, nicht ohne aber das revolutionäre Potential für die Transformation von Businessmodellen hervorzuheben. So entstehen zwar neue Risiken, die gemanagt werden müssen, doch erhält man auch neue Werkzeuge und Hilfsmittel an die Hand, um Risiken besser beurteilen zu können, indem gewaltige Datenmengen strukturiert ausgewertet werden.

Der General Counsel übernehme hier eine vermittelnde und ausgleichende Position, „da KI zwar technisch komplex, aber keineswegs nur ein Technikthema sei“, sondern sich auf alle Geschäfts- und Lebensbereiche auswirke. Mit einer Klärung grundsätzlicher Begriffe und konkreten Fallbeispielen aus der Beratungspraxis reflektierte Fischer ein strategisches Verständnis von KI-Implementierung in Unternehmen. Diese verlange „Transparenz, eine klare Verteilung von Rollen und Verantwortlichkeiten sowie eine tiefe Sicherheitsprüfung“, um die Balance zwischen Risiko und Innovation zu halten. Denn auch hier geht es darum, strukturelle Abhängigkeiten zu minimieren und die Qualität der Unternehmensprozesse sicherzustellen.

Relevanz und Resilienz

Vor diesem eher düsteren Panorama führte die anschließende Paneldiskussion die verschiedenen Fäden zusammen, um sie auf ihre praktische Relevanz für die tägliche Arbeit in den Rechtsabteilungen hin zu prüfen. Moderator Marcus Jung sprach mit Dr. Claudia Junker, Generalbevollmächtigte und General Counsel bei der Deutschen Telekom AG, Dr. Karsten Hardraht, Chef-syndikus und Leiter des Bereichs Recht der KfW Bankengruppe, Nico Lange sowie mit Peter Werner, Managing Director in den Bereichen Forensic & Litigation bei FTI Consulting, über die gravierenden Veränderungen und wie diese inhouse gemeistert werden können.

Trotz der für Anwälte typischen Risikoaversion und der auch im internationalen Kontext spürbaren Konflikte betonten die beiden Unternehmensvertreter die Doppelfunktion der Inhousejuristen als interne Rechtsdienstleister und Risikomanager, die für den Unternehmenserfolg verantwortlich sind. „Der General Counsel muss ganz sicher ein ‚Role Model‘ für Integrität sein“, forderte Junker, und Hardraht ergänzte, dass es das Ziel sei, „Stabilität in fragilen Zusammenhängen“ zu gewährleisten. Neben Flexibilität und Führungskraft brauche es für diese Rolle vor allem Mut, Veränderungen selbst herbeizuführen, wie Lange unterstrich. Werner verwies in diesem Kontext auf das GRC-Modell der „Three Lines of Defence“: Im Gefüge aus operativem Business, Compliance- und Risikomanagement sowie interner Revision und Überwachung übernehmen die General Counsels immer mehr die Aufgabe, „die Verteidigungslinien miteinander zu verbinden und deren Informatio-

nen zusammenzuführen“. Dabei gehe es darum, die möglichen Risiken zwar im Blick zu behalten, aber gleichzeitig auch unternehmensbezogen einzuschätzen, was davon Relevanz hat und wie die Resilienz gestärkt werden kann. So wie geopolitisch die gesamte Gesellschaft darüber entscheide, welche Ordnung sich durchsetzt, seien es in der Rechtsabteilung und im Unternehmen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Regeln umsetzen und mit Leben füllen. Angesichts transnationaler Handels- und Sicherheitsinteressen um Rohstoffe oder Technologien sei es geboten, ressortübergreifend zu denken und zu agieren.

Herausforderungen und Chancen

Für die Rolle des General Counsel sind aber nicht nur die Themen Geopolitik und deren Herausforderungen relevant, sondern ebenso die Chancen, die sich z.B. in den Bereichen KI oder Legal Tech und aus deren zu erwartenden Effizienzsteigerungen ergeben. Wer als Jurist nicht in der Lage ist, die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten verantwortungsvoll einzusetzen, wird über kurz oder lang nicht mehr gefragt sein.

Nach einem kurzen Ausblick auf die Integration künstlicher Intelligenz in die juristische Ausbildung und den Bereich Legal Operations ging es über zum gemütlichen Teil des Abends, bei dem die anwesenden General Counsels ausreichend Gelegenheit hatten, ihre Erfahrungen mit den Panelisten und Consultants zu teilen. ←



Nico Lange zeichnete ein realistisches Bild der geopolitischen Lage.



Hans-Peter Fischer erläuterte Chancen und Risiken der KI.



Beim Get-together gab es Gelegenheit zum intensiven Austausch.

Die Zukunft des juristischen Recruitings: Technologie, Empathie und Marktverständnis

Interview mit Susanne Glück und Dr. Clemens Reichel von Legalbrains



Susanne Glück

Legalbrains | IQB Career Services, Frankfurt am Main
Geschäftsführerin

sg@iqb.de
www.iqb.de



Dr. Clemens Reichel

Legalbrains, Frankfurt am Main
Geschäftsführer

info@legalbrains.net
www.legalbrains.net



Legalbrains ist das juristische Stellenportal der F.A.Z., das juristische Talente mittels KI-gestützter Matching-Technologie mit Kanzleien, Unternehmen und Institutionen passgenau zusammenbringt.

Der Fachkräftemangel ist schon längst auf dem Rechtsmarkt angekommen und verlangt nach neuen und effizienteren Formen des Recruitings – sowohl auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber als auch für Unternehmen und Kanzleien. Thomas Wegerich sprach mit Susanne Glück und Dr. Clemens Reichel, den beiden Geschäftsführern von Legalbrains, dem neuen juristischen Stellenportal der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und Kooperationspartner des Deutschen AnwaltSpiegels.

Deutscher AnwaltSpiegel: Legalbrains ist seit September 2024 das juristische Stellenportal der F.A.Z. Erklären Sie unseren Lesern doch bitte, wie das Konzept aussieht.

Dr. Clemens Reichel: Legalbrains verbindet moderne Matching-Technologie mit einem klaren Fokus auf die Rechtsbranche. Die Plattform bringt Juristinnen und Juristen mit Kanzleien, Unternehmen und Institutionen zusammen – gezielt, vertraulich und effizient. Kandidaten legen einmalig ein anonymes Profil an, das ihre Qualifikationen und Präferenzen abbildet. Unser System gleicht diese Informationen mit offenen Vakanzen ab und schlägt beiden Seiten nur passende Matches vor. Erst wenn beidseitiges Interesse besteht, kommt der Kontakt zustande. Das sorgt für weniger Streuverlust, mehr Relevanz – und ein Recruiting, das sich an der tatsächlichen Passung orientiert.

Deutscher AnwaltSpiegel: Es gibt nicht wenige Jobportale im Markt. Was unterscheidet Legalbrains vom Wettbewerb?

Susanne Glück: Viele Jobportale setzen auf Masse – wir setzen auf Qualität. Legalbrains versteht sich nicht als Anzeigenplattform, sondern als Matching-System, das gezielt dort Verbindungen schafft, wo beide Seiten zueinander passen. Unser Vorteil liegt in der Spezialisierung: Wir sind im juristischen Markt zu Hause, verstehen die Rollenprofile und Anforderungen der Branche – von der Großkanzlei über den Mittelstand bis zur Behörde. Dadurch sprechen wir die richtigen Talente an und liefern Arbeitgebern nur relevante Vorschläge.

Deutscher AnwaltSpiegel: Gibt es einen USP?

Dr. Clemens Reichel: Ja – mehrere. Erstens: Anonymität für Bewerber. Viele Juristinnen und Juristen möchten ihre Wechselbereitschaft zunächst vertraulich halten – Legalbrains ermöglicht genau das. Zweitens: erfolgsbasiertes Modell. Arbeitgeber zahlen nur bei erfolgreicher Besetzung, was Transparenz und Fairness schafft. Und drittens: Reichweite und Vertrauen durch die F.A.Z.-Gruppe. Diese Kombination aus technologischem Matching, Branchenfokus und publizistischer Glaubwürdigkeit ist einzigartig im Markt.

Deutscher AnwaltSpiegel: Welche Kernzielgruppen sprechen Sie an mit Legalbrains?

Dr. Clemens Reichel: Unsere Kernzielgruppe sind Juristinnen und Juristen aller Erfahrungsstufen – vom Berufseinsteiger bis zur erfahrenen Führungskraft. Gleichzeitig richten wir uns an Kanzleien, Rechtsabteilungen und

Institutionen, die juristische Positionen gezielt besetzen wollen. Ein besonderer Mehrwert liegt darin, dass wir auch passive Kandidaten erreichen – also Juristinnen und Juristen, die grundsätzlich offen für Veränderungen sind, aber nicht aktiv suchen. Diese Diskretion schafft Qualität im Matching und öffnet den Markt für beide Seiten.

Deutscher AnwaltSpiegel: Wie sieht die Einbindung von Legalbrains in die F.A.Z.-Gruppe konkret aus?

Susanne Glück: Legalbrains ist das juristische Karriereportal der F.A.Z.-Gruppe. Wir profitieren von der starken Marke, der hohen Reichweite und dem Zugang zu exzellenten Zielgruppen – etwa über Fachformate wie den Deutschen AnwaltSpiegel, den F.A.Z. Einspruch-Podcast sowie die juristischen Karriereevents der IQB, einer Tochtergesellschaft der F.A.Z. Gleichzeitig arbeiten wir als eigenständiges, technologiegetriebenes Unternehmen. Das heißt: Wir kombinieren die Agilität eines Start-ups mit der Stabilität und Reputation eines etablierten Medienhauses – eine Verbindung, die uns im Markt klar unterscheidet.

Deutscher AnwaltSpiegel: Der Rechtsmarkt ist derzeit stark in Bewegung. Welche Veränderungen erkennen Sie bei Bewerbern, Kanzleien und Unternehmen im Recruiting?

Dr. Clemens Reichel: Wir sehen vor allem eine Veränderung darin, wie Kanzleien und Unternehmen Talente finden und ansprechen. Der juristische Arbeitsmarkt ist weiterhin aktiv, aber differenziert – es geht weniger um

die schiere Zahl der Bewerbungen, sondern um die Qualität und Passung. Legalbrains bietet hier einen klaren Vorteil: Wir verfügen über einen hochwertigen Pool an Juristinnen und Juristen, der vom Berufseinsteiger bis zur spezialisierten Fachkraft reicht. Unsere Technologie unterstützt Kanzleien jeder Größe dabei, gezielt und effizient die passenden Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren – auch für sehr spezifische Rollen. Das Recruiting im juristischen Markt ist heute kein Wettrennen um Aufmerksamkeit, sondern eine Frage der richtigen Verbindung – und genau das leisten wir.

Deutscher AnwaltSpiegel: Der zunehmende Einsatz von KI im Rechtsmarkt wird den Personalbedarf verändern und neue Rollenbilder schaffen. Wie beurteilen Sie diese Tendenz?

Susanne Glück: Künstliche Intelligenz verändert die juristische Arbeit, ersetzt sie aber nicht. Wir sehen, dass neue Rollen entstehen – Legal Tech Consultants, Data Privacy Experts oder Legal Engineers sind nur einige Beispiele. KI übernimmt Routinetätigkeiten und schafft Freiraum für Analyse, Strategie und Beratung. Das verändert Anforderungsprofile und eröffnet neue Karrierepfade. Für Legalbrains heißt das: Wir müssen solche Entwicklungen früh erkennen und in unser Matching integrieren, damit Arbeitgeber auch für die Berufe von morgen die passenden Talente finden.

Deutscher AnwaltSpiegel: Und was folgt daraus für das Businessmodell von Legalbrains?

Susanne Glück: Unsere Matching-Technologie wird zunehmend KI-gestützt – nicht um Entscheidungen zu automatisieren, sondern um sie besser zu verstehen. Wir analysieren Daten und Trends, um zu erkennen, welche Qualifikationen und Kompetenzen künftig gefragt sein werden. Legalbrains wird damit mehr als ein Vermittler: Wir entwickeln uns zum strategischen Partner im juristischen Arbeitsmarkt – mit Einblicken, die Arbeitgebern und Bewerbern gleichermaßen helfen, sich optimal zu positionieren.

Deutscher AnwaltSpiegel: KI-generierte Bewerbungen, unpassende Profile – ein zunehmendes Problem. Welche Rolle spielen Applicant Tracking Systems (ATS) und KI bei Legalbrains?

Dr. Clemens Reichel: Tatsächlich beobachten wir diese Entwicklung sehr genau. Seit dem Aufkommen generativer KI-Tools häufen sich Bewerbungen, die inhaltlich kaum noch Substanz haben – oft generiert, ohne echtes Interesse an der Position. Das ist für Arbeitgeber wie für Plattformen eine Herausforderung. Legalbrains verfolgt deshalb einen anderen Ansatz: Qualität vor Volumen. Unsere Matching-Logik filtert automatisch unpassende Profile heraus, bevor sie überhaupt beim Arbeitgeber ankommen. Das funktioniert, weil wir nicht auf Textähnlichkeit oder Schlagwörter setzen – wie viele klassische Applicant Tracking Systems (ATS) –, sondern auf strukturiertes Matching basierend auf Kriterien, die Bewerberinnen und Bewerber aktiv hinterlegen. Wir verstehen ATS-Systeme als wichtige Ergänzung auf Arbeitgeberseite, um Prozesse zu steuern. Aber bei Legalbrains geht es um die

Phase davor: die saubere, intelligente Vorauswahl. Unser Ziel ist nicht, Bewerbungen zu verwalten, sondern sicherzustellen, dass die richtigen überhaupt entstehen.

Deutscher AnwaltSpiegel: Der Blick in die Glaskugel: Welche Entwicklung erwarten Sie in den nächsten Jahren im HR-Bereich des Rechtsmarktes?

Susanne Glück: Der juristische Arbeitsmarkt wird in den kommenden Jahren transparenter, datenbasierter und individueller. Transparenter, weil Plattformen wie Legalbrains den Markt strukturieren. Datenbasierter, weil Entscheidungen zunehmend auf Matching- und Kompetenzprofilen beruhen. Und individueller, weil Arbeitgeber lernen, dass persönliche Werte, Entwicklungschancen und Arbeitskultur genauso wichtig sind wie Titel oder Kanzleiname. Die Zukunft des juristischen Recruitings liegt im Zusammenspiel von Technologie, Empathie und Marktverständnis – und dort sehen wir unsere Rolle.

Deutscher AnwaltSpiegel: Liebe Frau Glück, lieber Herr Reichel – vielen Dank für die wertvollen Einblicke. Wir werden die weiteren Entwicklungen auf dem Radar behalten und freuen uns über die Zusammenarbeit. ←

PRO EINSPRUCH

Alles Wichtige zu Staat, Recht und Steuern.

Jetzt neu: F.A.Z. PRO Einspruch

Ihr Experten-Update rund um Recht und Gesetz als wöchentliches Briefing und als Website. Inklusive freiem Zugang zu allen Artikeln auf FAZ.NET.



Jetzt Angebot sichern

**Jetzt F.A.Z. PRO Einspruch und freien Zugang zu FAZ.NET
4 Wochen lang für 0,99 Euro sichern unter faz.net/pro-einspruch-guide**





Arsipa Gruppe setzt bei Übernahme des Digital-Spezialisten Bloom auf GSK Stockmann



Robert Korndörfer

GSK Stockmann hat die Arspa Gruppe bei der Übernahme des Digital-Spezialisten Bloom beraten. Der Zukauf des Health-Tech-Start-ups aus Berlin ist ein wichtiger Baustein der digitalen Strategie von Arspa. Die Gruppe baut so ihre Marktführerschaft im Arbeitsschutz aus und kreiert die erste digital-native Plattform für Arbeitsschutzpflichten in Deutschland und Österreich.

GSK Stockmann hat die Arspa Gruppe mit einem Team um den Berliner Partner Robert Korndörfer bei der Transaktion umfassend juristisch beraten. Durch die Kombination aus bundesweit persönlicher Betreuung vor Ort und einer leistungsstarken Softwareplattform entsteht nun ein Anbieter, der Arbeitsschutz end-to-end digital, hybrid und analog aus einer Hand nach den Bedürfnissen aller Kundengruppen abbildet.

Die Arspa Gruppe ist eine Portfoliogesellschaft mit Schwerpunkten in den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Arbeitspsychologie und Umweltschutz. Sie ist mit rund 850 Mitarbeitenden an mehr als 60 Standorten in Deutschland und Österreich vertreten und betreut über 22.000 Unternehmen.

Die Bloom Healthtech GmbH entwickelt seit 2021 eine KI-gestützte Plattform zur Automatisierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Health & Safety). Dadurch werden komplexe gesetzliche Anforderungen aktiv, effizient und transparent umgesetzt. Bloom integriert Prozesse in bestehende Systeme und reduziert so den manuellen Aufwand für HR-Abteilungen und bietet digitales, automatisiertes Compliancemanagement im Arbeitsschutz.

GSK Stockmann hat Arspa bereits beim Erwerb der Betriebsärzte Allgäu sowie der Betriebsmedizin-23 GmbH aus München beraten und hat langjährige Expertise in der Begleitung von Transaktionen im Gesundheitssektor.

Berater bei GSK Stockmann für Arspa: Robert Korndörfer (Federführung, Partner, Corporate), Dr. Jörg Kahler (Partner, IP/IT), Stephan Wachsmuth (Local Partner, Steuerrecht), Nicole Deparade (Local Partnerin, Arbeitsrecht), Clara López Hernandez (Senior Associate, Corporate), Katrin Zukovskaja (Associate, Arbeitsrecht), Dr. Maximilian Schnebbe (Associate, Datenschutzrecht). (tw)

Hengeler Mueller berät United Internet bei Verkauf von 1&1 Versatel an 1&1

Die United Internet AG und die 1&1 AG (United Internet Anteil: 86,46%) haben sich über einen konzerninternen Verkauf der United Internet Management Holding SE (United Internet Anteil: 100%) inklusive deren 100%iger Tochter 1&1 Versatel GmbH (zusammen: 1&1 Versatel) an die 1&1 verständigt. Aufgrund der Eigenschaft von United Internet und 1&1 als börsennotierte Aktiengesellschaften mit Minderheitsaktionären erfolgte der Verkauf wie unter fremden Dritten („at arm's length“).

Der Kaufpreis beläuft sich auf etwa 1,3 Milliarden Euro. In Abhängigkeit von der künftigen Geschäftsentwicklung von 1&1 Versatel in den Jahren 2027, 2028 und 2029 kann sich der Kaufpreis um bis zu 300 Millionen Euro erhöhen oder reduzieren. Ein etwaiger Anpassungsbetrag würde im Jahr 2030 fällig werden.

Die 1&1 übernimmt 1&1 Versatel mit allen Vermögenswerten, insbesondere Netzinfrastruktur und Schulden. Ein der 1&1 Versatel von United Internet bisher gewährtes Gesellschafterdarlehen in Höhe von etwa 950 Millionen Euro verbleibt bei United Internet und wird im Zuge des Verkaufs durch eine Garantie der 1&1 abgesichert.

Durch die konzerninterne Umstrukturierung und den Verkauf von 1&1 Versatel an die 1&1 bündelt United Internet ihre Aktivitäten und Kompetenzen im Telekommunikationsgeschäft unter dem Dach der 1&1.

1&1 Versatel ist ein auf Glasfaseranschlüsse für Unternehmen, Behörden und Institutionen spezialisierter Anbieter. Das Unternehmen betreibt ein etwa 67.000 Kilometer langes Glasfasernetz, das über 350 Städte erreicht. Daneben bietet die 1&1 Versatel umfangreiche Vorleistungen für andere Telekommunikationsunternehmen an. Mit dem Kauf der 1&1 Versatel verfügt 1&1 zukünftig über die im Festnetz- und Mobilfunkgeschäft benötigte Infrastruktur sowie ein leistungsfähiges B2B-Geschäftssegment.

Inhouse-Team United Internet: Martin Düker (Group General Counsel) und Dr. Tilmann Becker (Senior Legal Counsel).

Hengeler-Mueller-Team für United Internet: Dr. Daniela Favocchia (Partner, Federführung), Dr. Lea Sophie Grohmann (Senior Associate, beide Frankfurt am Main, alle Corporate/M&A), Dr. Katharina Hesse (Partner, Düsseldorf, Regulatory), Dr. Johannes Tieves (Partner, Frankfurt am Main, Finanzierung), Dr. Markus Röhrig (Partner, Brüssel, Kartellrecht), Dr. Matthias Rothkopf (Partner, Düsseldorf, IP/IT). (tw)

Neues Spiel: Latham & Watkins an der Seite von CVC bei Verkauf eines Mehrheitsanteils an Tipico Group

Latham & Watkins LLP hat die europäische Private Equity Gesellschaft CVC sowie die Tipico-Gründer beim Verkauf einer Mehrheitsbeteiligung der Tipico Group an die Banijay Group sowie einem Reinvestment in die Gruppe beraten: Im Rahmen der Transaktion fusionieren Tipico und Betclix. Unter dem Dach von Banijay Gaming entsteht dadurch ein neuer europäischer Spitzenreiter für Sportwetten und Onlinegaming. Mit der Übernahme der Tipico Group würde der Pro-forma-Umsatz der Banijay Gruppe auf 6,4 Milliarden Euro und das bereinigte operative Ergebnis (EBITDA) auf 1,4 Milliarden Euro steigen.

CVC bleibt als Minderheitsgesellschafter neben der Banijay Group und den Gründern von Tipico und Betclix investiert, was die starke Partnerschaft und die gemeinsame Ausrichtung auf künftiges Wachstum belegt.

Die geplante Transaktion steht unter dem Vorbehalt marktüblicher Bedingungen, insbesondere der Fusionskontrolle und der Genehmigung durch Glücksspielbehörden, und wird voraussichtlich Mitte 2026 vollzogen.

Berater Latham & Watkins: Oliver Felsenstein, Dr. Maximilian Platzer (beide Partner, gemeinsame Federführung, beide Frankfurt am Main), Alexander Crosthwaite (Partner, Paris), Dr. Corinna Freudenmacher, Dr. Sönke Bock, Lara Stelmach, Jakob Baldes, Morgane Chaloin, Dr. Lennart Werbeck (alle Associates, alle Private Equity), Stefan Süß (Partner, Steuerrecht, München), Luca Crocco (Brüssel), Dr. Max Hauser (Frankfurt am Main, beide Partner), Wesley Lepla (Counsel), Jean-Baptiste Douchy (Associate, beide Brüssel, alle Kartellrecht), Dr. Anne Löhner (München), Dr. Alena McCorkle (beide Partner), Greta Schloën (Associate, alle Litigation), Dr. Susan Kempe-Müller (Partner, Corporate/IP, alle Frankfurt am Main). (tw)



Sozietäten

Durchgestartet: Commerzbank vertraut bei Refinanzierung des Flughafens Berlin Brandenburg über 1,2 Milliarden Euro auf Gleiss Lutz

Gleiss Lutz hat die Commerzbank AG bei der Refinanzierung des Konsortialkredits der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB) für den Flughafen Berlin Brandenburg (BER) beraten.

Mit der neuen, über fünf Jahre laufenden Finanzierung in Höhe von 1,2 Milliarden Euro werden verbürgte Verbindlichkeiten für den Bau des BER vorzeitig abgelöst.

Die Commerzbank führt, zusammen mit der NORD/LB Norddeutsche Landesbank, ein zwölfköpfiges Konsortium deutscher, europäischer und internationaler Institute, darunter sowohl kommerzielle Banken als auch Landes- und Förderbanken.

Das folgende Gleiss-Lutz-Team hat die Commerzbank beraten: Dr. Helge Kortz (Federführung, Partner), Dr. Andreas Kohlheim (Counsel), Niklas Kaiser (alle Banking & Finance, alle Frankfurt am Main). (tw)

Linklaters startet globales Team mit 20 spezialisierten KI-Anwälten



Martina Farkas

Linklaters hat ein globales Team von 20 KI-Anwälten zusammengestellt. Die KI-Anwälte werden den Praxisgruppen weltweit direkten Zugang zu spezialisierter KI-Expertise geben und sie dabei unterstützen, innovative Lösungen für Mandanten zu entwickeln.

Das Team setzt sich aus erfahrenen Linklaters-Anwälten mit unterschiedlichen Qualifikationen zusammen, die ihre Rechtsberatungsexpertise um zusätzliches KI-Know-how erweitern. Die KI-Anwälte werden dafür ein maßgeschneidertes Training absolvieren, das die KI-Strategie, die erweiterten Funktionen der bereits eingesetzten Tools, Changemanagement sowie die Generierung von Prompts und Workflows umfasst. Im Anschluss werden sie weltweit in Praxisgruppen und Büros die Mandatsarbeit unterstützen sowie zum Einsatz von KI beraten.

Erst kürzlich hat Linklaters die generative KI-Plattform Legora global ausgerollt. Die Kanzlei geht damit einen weiteren Schritt, um ihre Anwälte und Anwältinnen mit den besten KI-Tools auszustatten und dadurch Mandanten optimalen Service bei komplexen, grenzüberschreitenden Mandaten zu liefern.

Sarah Barnard, Director of AI Delivery, sagt: „Wir freuen uns sehr über unser neues Team aus spezialisierten KI-Anwälten, um unser ambitioniertes Programm global umzusetzen. Durch die Kombination von rechtlicher und technologischer Expertise in einem Team gewinnen wir die Vielseitigkeit und das erforderliche Technologieverständnis, um für unsere Mandanten und Mitarbeitenden noch innovativere Lösungen zu entwickeln.“

Martina Farkas, Innovation Partnerin für die deutschen Büros und Teil der globalen AI Steering Group, ergänzt: „Nach dem Roll-out von Legora ist der Start unseres globalen KI-Teams ein weiterer wesentlicher Schritt, dass wir

unseren Mandanten einen optimalen, weil effizienten und innovativen Service bieten.“ (tw)

Noerr unterstützt FMC bei einer der größten Finanzierungsrunden im europäischen Halbleitersektor

Noerr hat mit einem Team um Felix Blobel das Dresdner Halbleiter- und Speicherchipunternehmen FMC bei einer Finanzierungsrunde über 100 Millionen Euro beraten. Das neue Kapital soll die Kommerzialisierung von FMCs Speicherchips beschleunigen.

Mit 77 Millionen Euro an Eigenkapital markiert die überzeichnete Series-C-Finanzierungsrunde mit namhaften Bestands- und Neuinvestoren eine der größten ihrer Art im europäischen Halbleitersektor. Zusätzlich kommen öffentliche Mittel in Höhe von rund 23 Millionen Euro unter anderem aus dem IPCEI ME/CT Programm sowie vom European Innovation Council (EIC).

Die Series-C-Runde wird von HV Capital und dem DeepTech & Climate Fonds (DTCF) angeführt, gefolgt von Vsquared Ventures. Von den Bestandsinvestoren haben eCAPITAL, Bosch Ventures, Air Liquide Venture Capital, M Ventures (Merck) und Verve Ventures erneut investiert.

Mit dem frischen Kapital wird FMC die Kommerzialisierung seiner Speicherchips DRAM+ sowie 3D-CHACHE+ und Systemlösungen beschleunigen und seine Aktivitäten weltweit verstärken. Die Technologie wird aufgrund ihrer hohen Energieeffizienz den weltweiten Hochlauf von KI-Rechenzentren und KI-Edge-Anwendungen ermöglichen und könnte neuer Industriestandard im über 100 Milliarden Euro großen Speicherchipmarkt werden.

Berater FMC – Noerr: Felix Blobel (Leitung, Partner, Venture Capital, Berlin), Prof. Dr. Sebastian Wündisch (Partner, Geistiges Eigentum, Dresden), Dr. Uwe Brendler (Associated Partner, Dresden), Asina Roth (Senior Associate, Berlin), Furkan Kaya (Associate), Elmar Trautmann (Associate), Dr. Miriam Tormin (Associate, alle Berlin, alle Gesellschaftsrecht), Andre Happel (Partner), Peter Scheuch (Associated Partner, Berlin), Eric Epler (Senior Associate, Frankfurt am Main), Ekaterina Kharmats (Associate, Berlin, alle Steuerrecht), Peter Stauber (Partner, Berlin, Kartellrecht). (tw)



Personal

Nachruf: Dr. Gerhard Beiten im Alter von 86 Jahren gestorben



Dr. Gerhard Beiten

Am 21.11.2025 verstarb Dr. Gerhard Beiten, Rechtsanwalt, Gründungs- und Namenspartner der Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (ADVANT Beiten). In tiefer Trauer nehmen aktuelle und ehemalige Partner sowie Mitarbeiter von ADVANT Beiten Abschied von einem Juristen und Unternehmer, der die Entwicklung der Kanzlei über viele Jahre maßgeblich mitgestaltet hat.

Die Kanzlei Beiten Burkhardt entstand aus dem Zusammenschluss der Sozietäten Burkhardt, Reissinger & von Hutten, Stever & Beiten sowie Kreuz Niebler & Mittl. Von Beginn an baute Gerhard Beiten gemeinsam mit seinen weiteren Gründungspartnern diesen Zusammenschluss mit außergewöhnlicher Weitsicht und großer fachlicher Kompetenz aus, und sie legten das Fundament für die heutige erfolgreiche Kanzleistruktur. Er trug maßgeblich dazu bei, ADVANT Beiten zu einer anerkannten, führenden Adresse im Wirtschaftsrecht zu entwickeln.

Seine juristische Brillanz, sein breitgefächertes Fachwissen und sein bemerkenswertes Geschick für strategische Geschäftsentwicklung machten ihn zu einem geachteten Berater und geschätzten Partner. Zugleich verstand er, Menschen zu führen, zu fördern und in anspruchsvollen Situationen Orientierung zu geben. Auch nach seinem Ausscheiden aus der Partnerschaft blieb er der Kanzlei eng verbunden und nahm lebhaften Anteil an ihrer fortlaufenden Entwicklung.

Wir trauern nicht nur um eine herausragende Anwaltpersönlichkeit, die selbst in herausforderndsten Momenten Gelassenheit und Klarheit bewahrte, sondern auch um einen überaus freundlichen, zugewandten und hilfsbereiten Menschen.

Wir verabschieden uns von unserem hochgeschätzten Gründungs- und Namenspartner und dem Menschen Gerhard Beiten. Wir werden ihm und seinem Wirken ein ehrendes Andenken bewahren.

Unser tiefes Mitgefühl gilt seiner Familie.

Dr. Guido Krüger, Managing Partner ADVANT Beiten, Düsseldorf
im Namen der Partner und Mitarbeitenden der Sozietät

FGvW wächst in Frankfurt mit vier Partnern und zwei Local Partnern – alle kommen von ADVANT Beiten

Friedrich Graf von Westphalen & Partner setzt ihr Wachstum in Frankfurt am Main fort und stärkt ihr Beratungsangebot damit insgesamt erheblich: Zum Dezember und Januar schließen sich vier Partner und zwei Local Partner aus dem Frankfurter Büro von ADVANT Beiten der Kanzlei an. Insgesamt hat FGvW damit in diesem Jahr neun neue Partner und zwei neue Local Partner für die Büros in Berlin, Frankfurt am Main, Freiburg, Köln, Hamburg und Düsseldorf gewinnen können.

Den Anfang machte bereits zum Dezember Dr. Gerrit Ponath, der als Partner zu FGvW wechselt. Der Fachanwalt für Erbrecht und Fachanwalt für Steuerrecht war zuvor über 18 Jahre bei ADVANT Beiten im Bereich Vermögen, Nachfolge und Stiftungen tätig. Ponath berät Privatpersonen sowie Unternehmer in Fragen der nationalen und internationalen Vermögens- und Nachfolgeplanung sowie der steuerlichen Strukturierung. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der umfassenden Beratung von Stiftungen und Vereinen zu rechtlichen und steuerlichen Themen, insbesondere im Gemeinnützigkeitsrecht. Zudem ist er in wirtschafts-, erb- und steuerrechtlichen Streitigkeiten forensisch tätig.

Dr. Gerrit Ponath wird begleitet von Katharina Hanson und Stefan Raddatz. Beide werden als Local Partner bei FGvW ebenfalls in den Bereichen Erbrecht, Vermögensnachfolge, Stiftungsrecht, Gemeinnützigkeitsrecht sowie Vereins- und Verbandsrecht beraten.

Zum Jahreswechsel verstärkt sich das Frankfurter Büro von FGvW darüber hinaus durch drei weitere neue Partner im Bereich Corporate/M&A, Immobilienrecht und Steuerrecht, die alle ebenfalls von ADVANT Beiten kommen:

Dr. Dettlef Koch wird im Bereich Corporate/M&A tätig sein. Er verfügt über langjährige Erfahrung im Gesellschafts- und Transaktionsrecht. Dabei hat er sich insbesondere auf Unternehmens- und Immobilientransaktionen, Organberatung und Corporate-Governance-Themen spezialisiert. Er berät nationale und internationale Mandanten zu komplexen transaktionsrechtlichen Fragestellungen sowie zu gesellschaftsrechtlichen Re- und Umstrukturierungen.

Dr. Mario Riechmann berät nationale und internationale Unternehmen in sämtlichen Fragen des Gesellschaftsrechts, bei Fusionen und Übernahmen sowie im Steuerrecht. Ein besonderer Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf der rechtlichen Begleitung von Unternehmen bei der Anbahnung, Strukturierung und Umsetzung komplexer M&A-Transaktionen.

Volker Szpak, Rechtsanwalt und Steuerberater, berät nationale und internationale Mandanten in allen Fragen des Gesellschaftsrechts, der Immobilienwirtschaft sowie im Bereich nationaler und grenzüberschreitender

Umwandlungen. Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der rechtlichen und steuerlichen Strukturierung von Immobilientransaktionen, sowohl bei Sharedeals als auch bei Assetdeals. Darüber hinaus zählt die Beratung zu klassischen gesellschaftsrechtlichen Fragestellungen und M&A-Transaktionen zu seinen Kernkompetenzen und er unterstützt bei der Bewältigung und Lösung von Gesellschafterstreitigkeiten.

„Wir freuen uns außerordentlich über den Zugang dieser fachlich exzellenten und erfahrenen Kolleginnen und Kollegen sowie die Expertise, die sie in ihren jeweiligen Rechtsbereichen einbringen werden. Dieser Zugewinn ermöglicht es uns, unser Beratungsangebot sowohl im Rhein-Main-Gebiet als auch im deutschlandweiten Verbund gezielt weiter auszubauen“, erklärt Carsten Laschet, Sprecher der Geschäftsführung von FGvW. „Mit diesen klar am Marktbedarf ausgerichteten Partnerzugängen setzen wir unseren Kurs fort, unsere interdisziplinären Teams um profilierte Persönlichkeiten zu erweitern und damit FGvW langfristig noch stärker im Markt zu positionieren.“

„Wir freuen uns sehr darauf, gemeinsam die weitere Entwicklung des Frankfurter Büros von FGvW aktiv mitzugestalten und damit zum nachhaltigen Wachstum der Sozietät beizutragen. Die hohe fachliche Kompetenz der renommierten Kolleginnen und Kollegen über das gesamte Spektrum der Rechtsberatung hinweg und die unternehmerisch geprägte Kanzleikultur haben uns überzeugt, dass wir unseren Mandanten hier Beratung auf exzellentem Niveau bieten können“, kommentiert Dr. Gerrit Ponath. (tw)

Osborne Clarke verstärkt Energy-Praxis in Köln – Gabriela von Wietersheim kommt von DLA Piper



Gabriela von
Wietersheim

Osborne Clarke baut den Bereich Energy-Finance weiter aus: Gabriela von Wietersheim wechselte zum 01.12.2025 als Partnerin an den Kölner Standort und verstärkt dort die Praxisgruppe Energy. Mit ihrer langjährigen Erfahrung in der Projektfinanzierung im Bereich Erneuerbare Energien sowie bei komplexen, grenzüberschreitenden Transaktionen erweitert sie die Beratungskompetenz der Kanzlei in einem dynamisch wachsenden Markt.

Die Energiewende braucht Kapital: Erneuerbare-Energien-Transformationsprojekte wie Wind- und PV-Anlagen, Batteriespeicher, Wasserstoff und Elektromobilität erfordern robuste, skalierbare Finanzierungslösungen und verlässliche Strukturierung – gerade im Umfeld hochregulierter Märkte. Projektfinanzierungen in diesem Kontext sind anspruchsvoll, vielschichtig und erfordern präzises Know-how an der Schnittstelle von Regulatorik, Bankability

und Energierecht. Genau hier setzt Osborne Clarke an und verstärkt sich gezielt.

„Die zunehmende Komplexität von Projekten und Transaktionen im Energiesektor erfordert erfahrene Berater, die Technik, Regulatorik und Finanzierung miteinander zu praxisnahen Lösungen verbinden. Mit Gabriela von Wietersheim gewinnen wir eine ausgewiesene Expertin mit breiter europäischer Projekterfahrung und exzellentem Track-Record in On- und Offshore-Wind sowie Photovoltaik“, so Dr. Daniel Breuer, Praxisgruppenleiter Energy bei Osborne Clarke. „Damit schärfen wir unser Profil und bauen unsere Beratungskraft für die Finanzierung von Energie- und Transformationsprojekten auf Finanzierer- und Kreditnehmerseite weiter aus.“

Gabriela von Wietersheim berät seit vielen Jahren Banken, Finanzinstitutionen, Investoren und Unternehmen entlang des gesamten Projektzyklus – von der Entwicklung über Bau und Betrieb bis zu Refinanzierungen und Restrukturierungen, einschließlich KfW-Finanzierungen. Zuletzt begleitete sie bei DLA Piper eines der größten deutschen Onshore-Windprojekte in Deutschland sowie mehrere Onshore-Wind- und PV-Projekte in Nord- und Südeuropa. Sie ist besonders erfahren in der Gestaltung und Verhandlung von Kredit-, Konsortial- und Sicherheitenverträgen in internationalen Settings. Diese finanzierungsrechtliche Expertise passt nach Angaben der Kanzlei ideal zum sektorübergreifenden Beratungsansatz von Osborne Clarke – und zur engen Verzahnung zwischen Energy, Finance und Transformationsprojekten. Mit Gabriela von Wietersheim wächst die Praxisgruppe Energy auf insgesamt sieben Partner. (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 7. Januar 2026.

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 75 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**

GvW Graf von Westphalen,
Düsseldorf
Rechtsanwalt, Partner

c.beisheim@gvw.com

**Dr. Andreas Biegel**

Delvag Versicherungs-AG,
Köln
Rechtsanwalt,
Leiter des Geschäftsbereichs
Justitiariat / Schaden

andreas.biegel@delvag.de

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

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

**Dr. Kerstin
Degenhardt**

Merz Pharma GmbH & Co.
KGaA, Frankfurt am Main
Group General Counsel
Legal and Compliance

kerstin.degenhardt@merz.com

**David J. Deutsch**

HOCHTIEF Aktiengesell-
schaft, Essen
Leiter Konzernabteilung
Recht

david.deutsch@hochtief.de

**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. Janett Fahrenholz,
LL.M. (Auckland)**

Volkswagen Aktiengesell-
schaft, Wolfsburg
Leiterin Regulierungsrecht

janett.fahrenholz@volkswagen.de

**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**

Apothekerversorgung
Schleswig-Holstein, Kiel
Stellv. Geschäftsführer

t.friedrich@av-sh.de

**Susanne Gellert, LL.M.**

German American Chamber
of Commerce, Inc., New York
Rechtsanwältin,
President & CEO

sgellert@gaccny.com

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

SSI Schäfer,
Neunkirchen
General Counsel

michael.ghaffar@ssi-schaefer.com

**Andrea Grässler**

Infrareal Holding GmbH & Co.
KG, Marburg
Leitung Legal & Compliance

andrea.graessler@infrareal.de

**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
Compliance Executive

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

wolfgang.hecker@bitburger-braugruppe.de

**Cornelia Hörnig**

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

cornelia.hoernig@infineon.com

**Joachim Kämpf**

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

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@thalesgroup.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

**Uwe Krumey**

Bayerische Landesbank,
München
Abteilungsleiter,
HR Strategy & Analytics

uwe.krumey@bayernlb.de

**Dr. Andreas Krumpholz**

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

andreas.krumpholz@strategyand.de.pwc.com

**Matthias Langbehn**

Terminal 2 Gesellschaft
mbH & Co oHG, München
Managing Director

matthias.langbehn@t2.munich-airport.de

**Dr. Stefan Laun**

Samsung Electronics GmbH,
Schwalbach/Ts.
Vice President Legal &
Compliance

stefan.laun@samsung.com

**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

**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

**Volkhard Pfaff**

Panasonic Europe B.V.,
Wiesbaden
General Counsel

volkhard.pfaff@eu.panasonic.com

**Melanie Poepping,
MBA**

Knorr-Bremse, München
Chief Compliance Officer

melanie.poepping@knorr-bremse.com

**Marcel Pordomm**

Lufthansa Group,
Frankfurt am Main
General Counsel

marcel.pordomm@dlh.de

**Dr. Ute Rajathurai**

Bayer AG
Head of Procurement

ute.rajathurai@bayer.com

**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 Schlufter**

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

tjerk.schlufter@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

**Gunnar Skoeries**

Unternehmensgruppe Theo
Müller S.e.c.s., Luxemburg
Group General Counsel &
Chief Compliance Officer

gunnar.skoeries@muellergroup.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

**Christina Stoyanov**

Mainova Aktiengesellschaft,
Frankfurt am Main
Stabsstellenleiterin Recht und
Compliance Management,
Chief Compliance Officer

c.stoyanov@mainova.de

**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

**Markus Warmholz**

PAUL HARTMANN AG,
Heidenheim
Director Corporate Legal,
Corporate Legal Department

markus.warmholz@hartmann.info

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

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

klaus-peter.weber@ge.com

**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

**Dr. Philipp Wösthoff**

J.P. Morgan SE,
Frankfurt am Main
Executive Director, Assistant
General Counsel, Head of
Office of the Secretary

philipp.woesthoff@jpmorgan.com

**Alexander Zumkeller**

Bundesverband Arbeits-
rechtler in Unternehmen,
München
Präsident

alexander.zumkeller@bvau.de



ARNECKE SIBETH DABELSTEIN
Dr. Sebastian Jungermann
Joachim Löw
Hamburger Allee 4
60486 Frankfurt am Main
Telefon: 069 97 98 85-0
s.jungermann@asd-law.com
j.loew@asd-law.com
www.asd-law.com



CBBL Cross Border Business Law AG
Dorothee Stumpf, LL.M.
Schützenstraße 7
76530 Baden-Baden
Telefon: 0 72 21 922 866 0
mail@cbbl-lawyers.de
www.cbbl-lawyers.de



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



**Hoffmann Liebs
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB**
Lucian Ackva, LL.M.
Goltsteinstraße 14
40211 Düsseldorf
Telefon: 02 11 51882-0
lucian.ackva@hoffmannliebs.de
www.hoffmannliebs.de



**Kallan Legal
Rechtsanwalts-gesellschaft 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 Rechtsanwalts-gesellschaft 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



**reuschlaw
Reusch Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH**
Philipp Reusch
Joachimsthaler Str. 34
10719 Berlin
Telefon: 030 233 28 95-0
p.reusch@reuschlaw.de
www.reuschlaw.de



**Rödl Rechtsanwalts-gesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft mbH**
Dr. Alexander Kutsch
Friedrichstraße 6
70174 Stuttgart
Telefon: 07 11 78 191 44-65
alexander.kutsch@roedl.com
www.roedl.de



**Sonntag & Partner Partnerschaftsgesellschaft mbB
Wirtschaftsprüfer | Steuerberater | Rechtsanwälte**
Prof. Dr. Andreas Katzer
Schertlinstraße 23
86159 Augsburg
Telefon: 08 21 57058-311
andreas.katzer@sonntag-partner.de
www.sonntag-partner.de

TaylorWessing

**Taylor Wessing Partnerschaftsgesellschaft mbB
Rechtsanwälte Taylor Wessing**
Dr. Oliver Bertram
Benrather Str. 15
40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 8387-0
communications@taylorwessing.com
www.taylorwessing.com



**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-Straße 1
61352 Bad Homburg
julia.zange@fmc-ag.com
www.acc.com/chapters-networks/
chapters/europe



Alvarez & Marsal Disputes and Investigations GmbH
Hans Wulff
Neue Mainzer Strasse 28
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 71 048 7100
hwulff@alvarezandmarsal.com
AlvarezandMarsal.com



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



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



Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD)
Stefan Rizor
c/o Osborne Clarke PartmbB
Innere Kanalstraße 15
50823 Köln
stefan.rizor@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de
www.bundesverband-wirtschaftskanzleien.de



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



Epiq
Daniel Lafrentz
Taunusanlage 11
60329 Frankfurt am Main
Telefon: 069 667 78-67 08
daniel.lafrentz@epiqglobal.com
www.epiqglobal.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
legalservices@gaccny.com
www.gaccny.com



Liquid Legal Institute e.V.
Kai Jacob
Almenrausch 25
85521 Ottobrunn
Telefon: 089 63 266 704
founder@liquid-legal-institute.com
www.liquid-legal-institute.com



Morae Global
Olivia Engels
Friedrich-Ebert-Anlage 49
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 01 79 735 52 79
olivia.engels@moraeglobal.com
www.moraeglobal.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

Unternehmensrelevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/newsletter

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich

Redaktion: Thomas Wegerich (tw, V.i.S.d.P.), Karin Gangl, Dr. Thomas R. Wolf

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

Geschäftsführung: Dominik Heyer, Hannes Ludwig
Pariser Straße 1, 60486 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: ARNECKE SIBETH DABELSTEIN;
CBBL Cross Border Business Law; Haver & Mailänder Rechtsanwälte;
Heussen Rechtsanwaltskanzlei; Hoffmann Liebs Partnerschaft
von Rechtsanwälten; kallan Rechtsanwaltskanzlei; lindenpartners;
Luther; Osborne Clarke; reuschlaw Legal Consultants; Rödl & Partner;
Sonntag & Partner; Westpfahl Spilker Wastl

Kooperationspartner: ACC Europe; Arbeitsgemeinschaft Syndikus-
anwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Bucerius Center on the Legal
Profession; Bundesverband der Wirtschaftskanleien in Deutschland
(BWD); Die Führungskräfte – DFK; Epiq Systems Germany GmbH;
German American Chamber of Commerce, Inc.; Liquid Legal Insti-
tute e.V.; Morae Global; 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 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:

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

GLP
German Law Publishers