

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

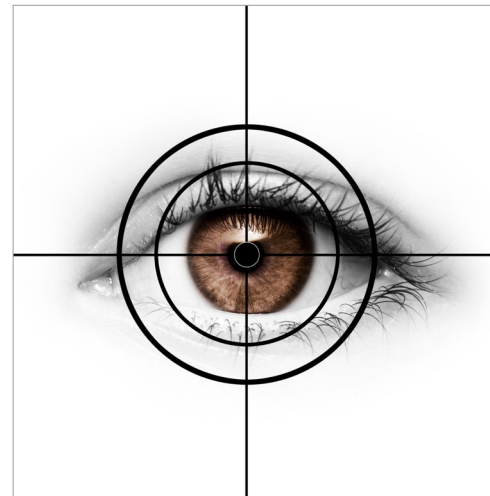
→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Employee Stock Option Plans (ESOPs)
in der Praxis



→ 6
Praxis der Insolvenzanfechtung



→ 9
Auf der Geisterbahn der
Scheinselbständigkeit



→ 13
Die Viertageweche



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

gute Nachrichten für Beschäftigte in Start-ups: Wenn das als Referentenentwurf vorliegende „Zukunftsfinanzierungsgesetz“ das anstehende Gesetzgebungsverfahren durchläuft, dann verbessern sich die steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erheblich. Unsere Autorin Anna-Maria Depenbrock findet das sehr gut. Sie hat alle Details für Sie zusammengetragen.

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten leistet sich Deutschland eine Diskussion um die Einführung der Viertage-woche. In den Varianten gleichbleibende wöchentliche Gesamtarbeitszeit bei gleicher Vergütung oder, wie zum Beispiel die IG Metall es fordert, reduzierte Arbeitszeit bei unveränderter Bezahlung. Lesen Sie, wie Dr. Daniela Rindone und Martin Michael Breuer das einschätzen.

Der „2023 Legal Reputation Report“ unseres Kooperationspartners Onit | BusyLamp liegt vor. Er zeigt an vielen aktuellen Parametern, wie stark sich Rechtsabteilungen derzeit im Wandel hin zu Businesspartnern im Unternehmen befinden. Als Unternehmensjurist oder Berater sollten Sie die Ausführungen von Sabine Petter kennen.

Ihr

Thomas Wegerich

STEUERRECHT/ZUKUNFTSFINANZIERUNGSGESETZ

3 **Employee Stock Option Plans (ESOPs) in der Praxis**

Neues zur Besteuerung von
Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Von Anna-Maria Depenbrock

INSOLVENZRECHT

6 **Praxis der Insolvenzanfechtung**

Kein Rückgewähranspruch im eröffneten Verfahren,
wenn die Rückführung bereits vorab erfolgte

Von Dr. Nils Freudenberg

ARBEITSRECHT/STRAFRECHT

9 **Auf der Geisterbahn der Scheinselbständigkeit**

Jetzt hat es die Rechtsanwälte erwischt

Von Wolf J. Reuter, LL.M., und Dr. Sebastian Kroll

ARBEITSRECHT/ARBEITSZEITRECHT

13 **Die Viertagewoche**

Was es dabei zu beachten gilt

Von Dr. Daniela Rindone und Martin Michael Breuer

RECHTSMARKT

17 **Businesspartner im PPT-Framework**

Die Rolle der Rechtsabteilung im Wandel

Von Sabine Petter

NEWS & SERVICES

20 **Deals**

20 **Sozietäten**

20 **Personal**

22 **Fachbeirat**

28 **Strategische Partner**

29 **Kooperationspartner**

30 **Impressum**

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Employee Stock Option Plans (ESOPs) in der Praxis

Neues zur Besteuerung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Von Anna-Maria Depenbrock



Anna-Maria Depenbrock

GvW, Graf von Westphalen, Frankfurt am Main
Rechtsanwältin, Senior Associate

a.depenbrock@gvw.com
www.gvw.com

Start-ups brauchen motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – und Mitarbeiter motiviert man unter anderem mit finanziellen Anreizen. So kann man stark vereinfacht erklären, warum bessere steuerliche Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen Deutschland als Standort für Start-ups attraktiver machen. Das wiederum ist positiv für Deutschland als Wirtschaftsstandort insgesamt.

Die bisherigen steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen wurden teils stark kritisiert und als bestenfalls unzureichend erachtet. Das Bundesministerium der Finanzen und das Bundesministerium der Justiz haben sich der Thematik im Referentenentwurf des klangvollen „Zukunftsfinanzierungsgesetzes“ (ZuFinG) erneut angenommen.

Die wesentlichen vorgesehenen Änderungen sollen nachfolgend dargestellt und die Frage beantwortet werden, ob damit eine entscheidende Verbesserung geglückt ist.

Wodurch zeichnen sich Mitarbeiterkapitalbeteiligungen aus?

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zeichnen sich dadurch aus, dass sich der betreffende Mitarbeiter direkt am Kapital des Arbeitgebers beteiligt und so unmittelbar am Erfolg (und ggf. Verlust) teilhat. Sie können in verschiedenster Form ausgestaltet werden. Denkbar ist je nach Rechtsform die Ausgabe von GmbH-Anteilen oder Aktien sowie die Einräumung von Genussrechten oder Genussscheinen. Vielen sind die sogenannten Employee



Mitarbeitermotivation durch finanzielle Anreize: Im Beitrag wird erläutert, warum bessere steuerliche Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen Deutschland als Standort für Start-ups attraktiver machen.

Stock Option Plans (ESOPs) geläufig, also Programme, bei denen Mitarbeiter vergünstigt Aktien des Arbeitgebers erwerben können. Teils wird diese Abkürzung auch synonym für den recht sperrigen Begriff der Mitarbeiterkapitalbeteiligung genutzt.

Zur Bedeutung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Mitarbeiter über Kapitalbeteiligungen am Erfolg des Unternehmens partizipieren zu lassen ist insbesondere für Start-ups und Wachstumsunternehmen eine Möglichkeit, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu incentivieren. Sie sind zudem besonders auf hochmotivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angewiesen und haben in der Regel einen größeren Bedarf an flexiblen und dynamischen Vergütungsmodellen, weil gerade in der Anfangsphase möglichst wenig Liquidität in Gehälter fließen soll. Dementsprechend sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bei Start-ups deutlich häufiger anzutreffen und entsprechend die Relevanz für diese größer.

Zielsetzung des Referentenentwurfs

Der Referentenentwurf des ZuFinG zielt in erster Linie auf Start-ups und junge Unternehmen ab.

Die geplanten Änderungen sind aber grundsätzlich für Unternehmen aller Größen und Branchen interessant, sofern diese die Voraussetzungen der avisierten Neuregelung erfüllen. Die Änderungen können beispielsweise

grundsätzlich auch bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder zum Tragen kommen, wenn ein etabliertes Unternehmen hierfür eine Tochtergesellschaft neu gründet.

Besteuerung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Wie bereits dargestellt, sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungen Programme, bei denen Mitarbeitern vergünstigt eine Beteiligung am Unternehmen eingeräumt wird. Der geldwerte Vorteil aus der verbilligten Überlassung unterliegt der Lohnsteuer und ist grundsätzlich bei Einräumung der Beteiligung zu besteuern, obwohl dem Mitarbeiter (zunächst) noch keine Einnahmen zufließen.

„Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zeichnen sich dadurch aus, dass sich der betreffende Mitarbeiter direkt am Kapital des Arbeitgebers beteiligt und so unmittelbar am Erfolg (und ggf. Verlust) teilhat.“

Das stellt den Mitarbeiter vor das Problem des sogenannten Dry Income. Das heißt, dass er Einkommen versteuern muss, das er tatsächlich noch gar nicht hat.

Um die sofortige Besteuerung zu verhindern, hat der Gesetzgeber 2021 § 19a EStG neu geschaffen. Dieser sieht grundsätzlich einen Aufschub der Besteuerung des geld-

werten Vorteils durch den Mitarbeiter um bis zu zwölf Jahre vor. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sollten so attraktiver werden. Die Regelung richtet sich hinsichtlich ihres Anwendungsbereichs hauptsächlich an Start-ups und junge Unternehmen.

Die derzeitige Fassung von § 19a EStG weist aber einige Schwachstellen auf, so dass er in der Unternehmensrealität derzeit praktisch keine Bedeutung hat. Mit dem ZuFinG, das zum 01.01.2024 in Kraft treten soll, beabsichtigt man dahingehend nun eine Änderung.

Ausweitung des Anwendungsbereichs auf „Grown-ups“, „Late-Stage-“ und Wachstumsunternehmen

Einer der Hauptproblem- und -kritikpunkte der derzeitigen Regelung ist der Anwendungsbereich der Vorschrift, der aufgrund der dort vorgesehenen Schwellenwerte viele Zukunfts- und Wachstumsunternehmen außen vor lässt. Bislang können nur Arbeitnehmer von Unternehmen, die im aktuellen oder vorhergehenden Kalenderjahr unter die Kriterien für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) fallen (maximal 250 Mitarbeiter, 50 Millionen Euro Umsatz und 43 Millionen Euro Bilanzsumme), von der steuerlichen Begünstigung nach § 19a EStG profitieren. Es dürfen außerdem maximal zwölf Jahre seit der Gründung des Unternehmens vergangen sein.

Der Referentenentwurf sieht eine Verdoppelung der KMU-Kriterien vor, und auch Unternehmen, die bis zu 20 Jahre alt sind, sollen erfasst werden. Die Regelung soll

künftig zudem auch dann anwendbar sein, wenn das betreffende Unternehmen jedenfalls in einem der vergangenen sechs Jahre die neuen Schwellenwerte nicht überschritten hat. Gemäß dem Entwurf der Neuregelung werden überdies Beteiligungen an Unternehmen steuerlich begünstigt sein, die mit dem Arbeitgeberunternehmen verbunden sind. Das eröffnet auch etablierten Unternehmen mit innovativen Tochterunternehmen neue Möglichkeiten.

Erhöhung des Steuerfreibetrags

Der jährliche Steuerfreibetrag für den Erwerb von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen soll von 1.440 Euro auf 5.000 Euro angehoben werden.

Lösung für das „Dry Income“-Problem

Das grundsätzlich bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu lösende Problem ist das des bereits erwähnten Dry Income, also die Versteuerung eines geldwerten Vorteils ohne Geldfluss. Denn erst bei Anteilsveräußerung fließen dem Mitarbeiter tatsächlich Einnahmen zu.

§ 19a EStG sieht bislang zwar eine Besteuerung erst nach zwölf Jahren vor, daneben aber auch einige problematische Ersatzrealisationstatbestände, die ebenfalls die Besteuerung auslösen. Insbesondere der Arbeitgeberwechsel oder eine Kündigung des Arbeitnehmers führen zur sofortigen Besteuerung. Gerade das kommt in der Realität aus unterschiedlichen Gründen aber sehr häufig

vor und lässt sich zudem kaum planen beziehungsweise verschärft damit das Problem mangelnder Liquidität.

Die „Longstop“-Besteuerung soll nach dem Referentenentwurf nunmehr erst nach 20 Jahren erfolgen. Darüber hinaus sollen ein Arbeitgeberwechsel bzw. das Ausscheiden des Mitarbeiters oder der Ablauf der Frist von 20 Jahren künftig dann keine sofortige Besteuerung beim Arbeitnehmer mehr auslösen, wenn der Arbeitgeber unwiderruflich die Lohnsteuerhaftung für den Fall der tatsächlichen Anteilsveräußerung übernimmt.

Pauschalbesteuerung von 25%

Der Entwurf sieht außerdem die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung des geldwerten Vorteils in Höhe von 25% (zuzüglich Solidaritätszuschlag, soweit anwendbar) vor. Dies würde zu einer grundsätzlich einheitlichen Besteuerung der Einräumung und der späteren Veräußerung der Beteiligung führen und ist dem Lohnsteuersatz von bis zu 45% gegenüber deutlich attraktiver.

Zusammenfassung und Ausblick

Der Referentenentwurf sieht eine deutliche Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen vor und wäre ein wichtiger Schritt, Innovationen und Investitionen in Deutschland zu fördern.

Ob der Referentenentwurf aber unverändert Gesetz wird, bleibt noch abzuwarten. ←

ANZEIGE

Deutscher
AnwaltSpiegel

Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel
Buch- und Zeitschriftenverlage · Frankfurt · Follower:innen

Über uns

Der Deutsche AnwaltSpiegel ist ein Online-Magazin, das sich seit 2009 an die Unternehmenspraxis sowie an den Rechts- und Steuermarkt richtet. Namhafte Autoren aus der Anwaltschaft, aber auch aus Unternehmen sowie nicht zuletzt praxisorientierte Wissenschaftler berichten 14-täglich

Hauptsitz
Frankfurt

Unternehmensgröße
51-200

Branche
Buch- und Zeitschriftenverlage

Produktfamilie Deutscher AnwaltSpiegel · Fol...
41 Follower:innen
4 Tage

**Zu Recht nichts mehr verpassen:
Folgen Sie uns
auch auf LinkedIn!**

<https://www.linkedin.com/company/produktfamilie-deutscher-anwaltspiegel/>

Praxis der Insolvenz- anfechtung

Kein Rückgewähranspruch im
eröffneten Verfahren, wenn die Rück-
führung bereits vorab erfolgte

Von Dr. Nils Freudenberg



Dr. Nils Freudenberg

Tiefenbacher, Dresden
Rechtsanwalt, Insolvenzverwalter, Partner

freudenberg@tiefenbacher.de
www.tiefenbacher-insolvenzverwaltung.de

Im vorliegenden Fall argumentierte der BGH, dass es entscheidend sei, diejenige Vermögenslage zu schaffen, die nach der Insolvenzanfechtung nach Verfahrenseröffnung geschaffen werden müsse. Ob der Anfechtungsgegner dabei von der Anfechtbarkeit wisse, sei nicht relevant.

Insolvenzverwalter können durch das Anfechtungsrecht einen Rückgewähranspruch auf Zahlungen eines Schuldners, die im Vorfeld einer Insolvenz erfolgten, geltend machen. Sie können entsprechend Geld von einem Gläubiger zurückfordern, da andernfalls eine Ungleichbehandlung der anderen Gläubiger zu befürchten ist. Doch erfolgt eine rechtmäßige Befriedigung dieses Anspruchs bereits vorab, erlischt er im eröffneten Verfahren. Dazu muss die vorweggenommene Befriedigung die objektive Vermögenslage wiederherstellen, wie der Bundesgerichtshof (BGH) kürzlich entschied.

Was ist eine Insolvenzanfechtung?

Die Insolvenzanfechtung bietet einem Insolvenzverwalter ein Instrument, um Zahlungen, die ein Gläubiger von einem mittlerweile insolventen Unternehmen erhalten hat, zurückzufordern. Das juristische Instrument dient dazu, die Bevorzugung einzelner Gläubiger zu verhindern beziehungsweise rückgängig zu machen. Kurz bevor ein Insolvenzverfahren unvermeidlich wird, versuchen unter Druck stehende Schuldner oft, bestimmte Gläubiger vorrangig zu bezahlen. Dadurch schmälern sich die spätere Insolvenzmasse und somit die Mittel, mit denen die Gesamtheit der Gläubiger befriedigt werden kann. Um hier eine Benachteiligung zu verhindern, muss der Insolvenzverwalter bestimmte Zahlungen anfechten.

Die Ausgangslage – Sachwalter fordert Steuerzahlungen zurück

Im betrachteten Fall geht es um ein Unternehmen, das 2017 eine Insolvenz in Eigenverwaltung beantragt hatte. Das zuständige Insolvenzgericht gab dieser statt, ordnete die vorläufige Eigenverwaltung an und bestellte einen vorläufigen Sachwalter. Letzterer ist hier auch der Kläger.

„Die Insolvenzanfechtung bietet einem Insolvenzverwalter ein Instrument, um Zahlungen, die ein Gläubiger von einem mittlerweile insolventen Unternehmen erhalten hat, zurückzufordern.“

Das kriselnde Unternehmen leistete im Antragsverfahren an das Land – unter dem Vorbehalt einer späteren Insolvenzanfechtung – acht Steuerzahlungen in Höhe von mehr als 700.000 Euro. Nach Eröffnung der Insolvenz wurde dann tatsächlich ein Anfechtungsanspruch erhoben. Daraufhin zahlte das Land weit über 500.000 Euro zurück – aber nicht die gesamte Summe. Es hatte nur einen Teilbetrag überwiesen, da bereits im Antragsverfahren eine Rückzahlung an das Schuldnerunternehmen erfolgt war. Hiermit war ein Steuererstattungsanspruch erfüllt worden, der aus einer Überzahlung aus drei der angefochtenen Steuerzahlungen des Unternehmens resultierte. Das Land war der Auffassung, dass es mit dieser Rückzahlung bereits den entsprechenden Teil der An-

sprüche des insolventen Unternehmens befriedigt hätte. Der Sachwalter sah dies nicht so und klagte auf gänzliche Rückerstattung der über 700.000 angefochtenen Euro.

Die erste Instanz, das Landgericht, hatte die Klage mangels objektiver Gläubigerbenachteiligung abgewiesen. Das Berufungsgericht verurteilte das Land jedoch antragsgemäß. Zuletzt kam es zur Revision am BGH. Hierbei ist das Berufungsurteil aufgehoben und die Entscheidung des Landgerichts wiederhergestellt worden.

Wie hatte der Bundesgerichtshof argumentiert?

Nach Auffassung des BGH scheitere der Rückgewähranspruch an einer fehlenden Gläubigerbenachteiligung gemäß § 129 InsO. In der Rückzahlung des Landes während der vorläufigen Insolvenz sei bereits eine vorweggenommene Befriedigung des Rückgewähranspruchs zu sehen. Die vorinsolvenzliche Rückführung des anfechtbaren Werts könne den Anfechtungsanspruch, der in der Regel erst mit Eröffnung des Verfahrens entsteht, verhindern. In diesem Fall werde eine einmal eingetretene Gläubigerbenachteiligung rückgängig gemacht. Nimmt der Empfänger einer anfechtbaren Leistung deren Rückführung vorweg, soll er nicht doppelt zur Rückgewähr verpflichtet sein – auch wenn der Rückgewähranspruch erst mit Eröffnung des Verfahrens entsteht.

Entscheidend sei, diejenige Vermögenslage zu schaffen, die nach der Insolvenzanfechtung nach Verfahrenseröffnung geschaffen werden müsse. Ob der Anfechtungsgeg-

ner dabei von der Anfechtbarkeit wisse, sei nicht relevant. Mit der Befriedigung vorab dürfe allerdings keine sonstige, andere Forderung des Schuldners beglichen werden, die im eröffneten Verfahren einen eigenen Vermögenswert darstellt. Es darf sich also nicht um eine Forderung handeln, die neben dem Rückgewähranspruch durchgesetzt werden könnte.

Die objektive Vermögenslage zählt

Der BGH erklärte zudem, dass es unerheblich sei, dass der Leistungsempfänger mit der Rückgewähr eigentlich einen anderen Anspruch des Schuldners tilgen wollte, der auf dieselbe Leistung gerichtet war. Was zählt, sei die objektive Vermögenslage, die durch die Tilgung entsteht. Ein und dieselbe Leistung könne nur einmal zurückverlangt werden. Das gelte, wenn beide Ansprüche aus dem gleichen Lebenssachverhalt stammten und sich auf ein und dieselbe Leistung bezögen. Es bestehe hier materielle und rechtliche Deckungsgleichheit zwischen den Ansprüchen.

Im vorliegenden Fall ergab sich der erfüllte Erstattungsanspruch aus einer Überzahlung, die durch drei der angefochtenen acht Steuerzahlungen an das Land entstanden war. Der Rückgewähranspruch aus der Insolvenzordnung und der Erstattungsanspruch aus der Abgabenordnung seien hier deckungsgleich gewesen. Sie hätten im eröffneten Verfahren nicht gemeinsam durchgesetzt werden können. Dadurch war mit der Zahlung die Vermögenslage hergestellt worden, die nach der Insolvenzordnung im eröffneten Verfahren hergestellt werden muss.

Nicht jede Vorabefriedigung ist auch eine Rückgewähr

Die Entscheidung des BGH ist nachvollziehbar und praxisnah. Denn Anfechtungs- und Erstattungsanspruch resultierten aus ein und demselben Sachverhalt. Es gab keinen sonstigen rechtlichen Anspruch des Schuldners, der mit der vorweggenommenen Zahlung hätte erfüllt werden können. Die Insolvenzanfechtung soll die Insolvenzmasse stärken und die Bevorteilung eines Teils der Gläubiger und die Benachteiligung eines anderen Teils verhindern. Ist diese Aufgabe objektiv erfüllt, sollte auch eine zusätzliche Rückforderung verhindert werden.

Anders liegt der Fall, wenn eine Rückzahlung auf eine anfechtbare Überweisung in bar erfolgt. Durch den deutlich schlechteren Gläubigerzugriff und die erhöhte Verschleierungsgefahr reicht sie nicht aus, um den Rückgewähranspruch zu befriedigen. Dies hatte ein weiteres Urteil des BGH aus dem Jahr 2019 gezeigt. Hier hatte eine Tochtergesellschaft eine anfechtbare Einlageverpflichtung gezahlt. Der erhaltene Betrag wurde ihr von der Mutter jedoch sofort wieder zugewandt, um eine eigene Verpflichtung gegenüber dem Tochterunternehmen zu befriedigen. Der Insolvenzverwalter sah darin keine vorweggenommene Befriedigung des Rückgewähranspruchs und keine Beseitigung der Gläubigerbenachteiligung. Der BGH gab ihm recht und verpflichtete die Muttergesellschaft zur erneuten Zahlung des anfechtbaren Betrages nach der Insolvenzeröffnung. ←

ANZEIGE

Das Online-Magazin für Nachhaltigkeit in der Unternehmenspraxis



Jetzt
kostenfrei
abonnieren!

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

www.sustainablevalue-magazin.de

Herausgeber



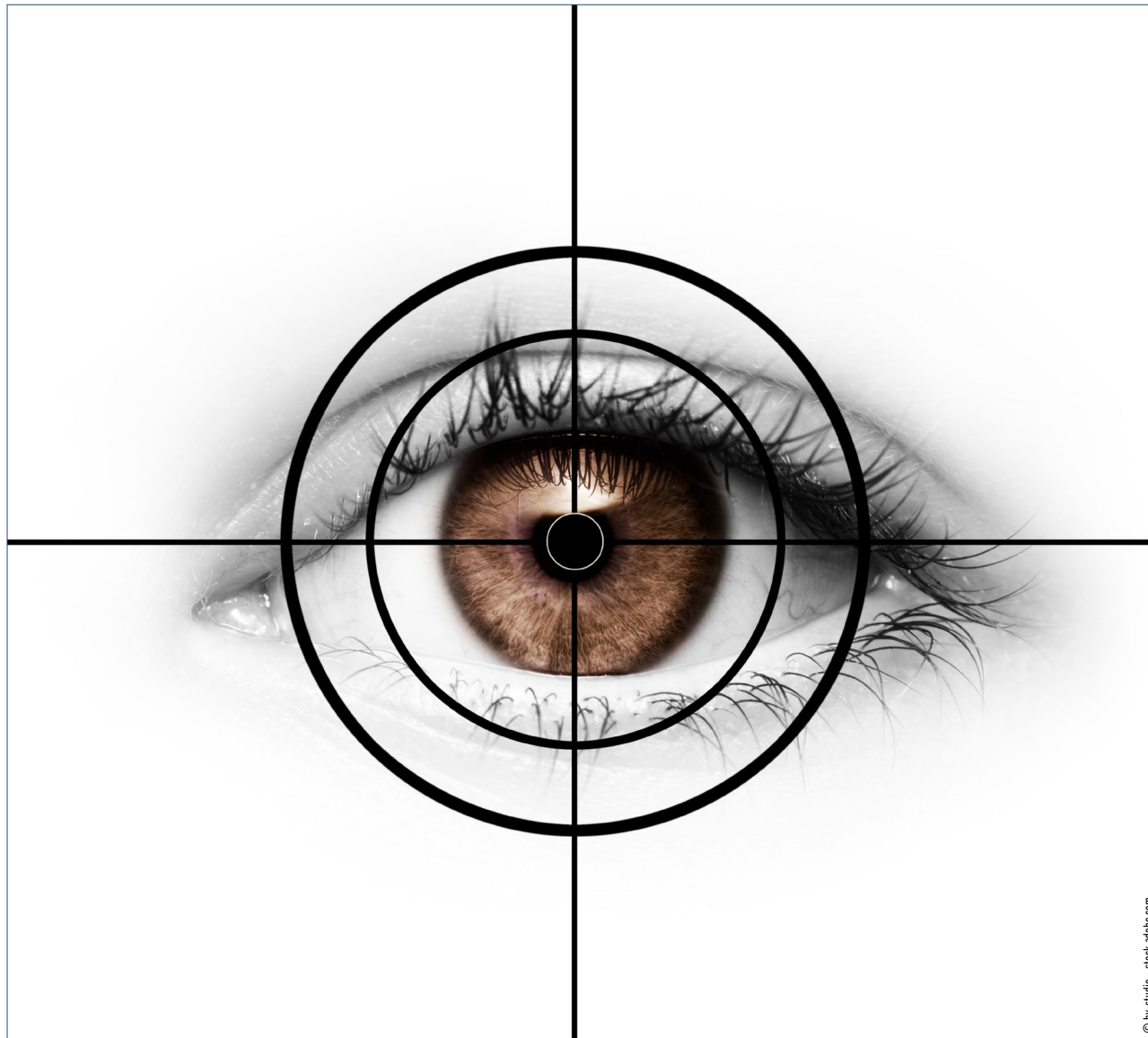
Strategische Partner



Kooperationspartner



F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Gruppe
Pariser Str. 1 • 60486 Frankfurt am Main



Auf der Geisterbahn der Scheinselbständigkeit

Jetzt hat es die Rechtsanwälte erwischt

Von Wolf J. Reuter, LL.M., und Dr. Sebastian Kroll



Wolf J. Reuter, LL.M.

ADVANT Beiten, Berlin
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

wolf.reuter@advant-beiten.com

www.advant-beiten.com



Dr. Sebastian Kroll

ADVANT Beiten, München
Rechtsanwalt, Partner

sebastian.kroll@advant-beiten.com

www.advant-beiten.com

Rechtsanwälte im Visier: Das Urteil des BGH führt die erheblichen Strafsanktionen vor Augen. Ein Jahr Freiheits- und daneben eine Geldstrafe für den Kanzleihinhaber zeigen deutlich, dass die Scheinselbständigkeit keine Bagatelle ist.

Der (simple) Fall: Ein Rechtsanwalt wird unter anderem zu einem Jahr Haft auf Bewährung und zu einer Geldstrafe verurteilt, weil er „scheinselbstständige“ Anwältebeschäftigt und sich so wegen Vorhaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt gemäß § 266a StGB strafbar gemacht hat. Der 1. Strafsenat des Bundesgerichtshofs (BGH) bestätigt am 08.03.2023 (1 StR 188/22) die Verurteilung dem Grunde nach.

Das ist ein Weckruf für alle, die noch nicht hellwach sind, wenn es um Scheinselbständigkeit geht. Das Urteil ist nicht überraschend, ruft jedoch in Erinnerung, dass die anwaltliche Beratungspraxis, aber auch alle Institutionen und Unternehmen, die freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigen wollen, dem Klassiker „Scheinselbständigkeit“ die gebührende Aufmerksamkeit schenken müssen.

Ein Rückblick

Zum Schlagwort ist der Begriff „Scheinselbständigkeit“ durch das erste Kabinett Schröder geworden. Nachdem die SPD-Fraktion 1996 mit ihrem Gesetzentwurf „zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit“ (BT-Drs. 13/6549) gescheitert war, kehrte der Text knapp zwei Jahre später als Gesetz zu „Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte“ (BGBl. 1998 Teil I, S. 3843) zurück und löste heftige öffentliche Reaktionen aus.

Unter dem Druck des Arbeitsmarkts missbrauchten Arbeitgeber das vermeintlich selbständige Arbeiten, um

Arbeitnehmerrechte, aber auch die wegen des Arbeitgeberanteils als zu teuer empfundene gesetzliche Sozialversicherungspflicht zu umgehen. Diese Beschäftigten seien in Wahrheit abhängig, also Arbeitnehmer.

„Das Gesetz kennt auch freie Mitarbeiter, die zwar sozialversicherungspflichtig sind, aber nicht dem Arbeitsrecht unterliegen.“

Im Mittelpunkt der Reform stand folglich der Arbeitnehmerschutz, nicht die Strafverfolgung. Vorgesehen wurde eine Änderung des Herzstücks der Abgrenzung von selbständiger und unselbständiger Arbeit: § 7 SGB IV erhielt eine Fassung, nach der effektiv eine abhängige Beschäftigung vermutet wurde, wenn jemand für einen einzigen Auftraggeber tätig war.

Das Gesetz und seine „Vermutungsregel“ lösten einen Sturm der Entrüstung aus und ist ein knappes Jahr später ersetzt worden – durch ein etwas euphemistisches „Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit“ (BGBl. 2000, Teil I, S. 2), das schon fünf Vermutungsregeln enthielt.

Mittlerweile kommt § 7 SGB IV wieder ohne Vermutungsregeln aus. Beitragspflichtig ist danach „abhängige Beschäftigung“, „insbesondere“ in einem Arbeitsverhältnis. Die einzigen Kriterien, die das Gesetz nennt, sind eine „Weisungsgebundenheit“ und eine „Eingliederung“

in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers. Wie das im Einzelfall aber festzustellen ist, bleibt den Gerichten überlassen.

Szenenwechsel

Die Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt haben sich gegenüber 1998 geändert: Arbeitnehmer geben tendenziell den Ton an.

Nirgends ist das deutlicher geworden als in den Entscheidungen des Bundessozialgerichts (BSG) zu den sogenannten Honorarärzten. Am 04.06.2019 (siehe etwa Urteil vom 04.06.2019, B 12 R 11/18 R) hatte das BSG die Möglichkeit, im Rahmen eines Krankenhausbetriebs als externer Arzt (in der Praxis oft als Honorar- oder Konsiliararzt bezeichnet) selbständig tätig zu sein, faktisch abgeschafft.

Danach ist der Kern von § 7 SGB IV heute (jedenfalls bei qualifizierten Arbeitnehmern) vor allem die „Eingliederung“ in den Betrieb. In den Urteilen vom 04.06.2019 ging das BSG neue Wege, um eine Eingliederung festzustellen: Die Tätigkeit in einem Krankenhaus sei von derart vielen rechtlichen Regeln und so arbeitsteilig geprägt, dass sie faktisch nur mit einem hohen Grad an Arbeitsteilung vorstellbar sei. „Arbeitsteiligkeit“ und „Rechtsrahmen“ sind daher zu Schlüsselbegriffen für die „Eingliederung“ geworden.

Zwei erstaunliche Aspekte hatte das BSG zudem angesprochen, die ein Spiegel der Zeit sind:

Es spiele keine Rolle, dass die Not der Krankenhäuser als Arbeitgeber(!) wegen des Fachkräftemangels so groß sei. Sie hatten angeführt, ohne Honorarärzte die Versorgung nicht sicherstellen zu können – denn dieser Personenkreis weigere sich, ein Anstellungsverhältnis zu begründen (BSG, a.a.O., Rdnr. 38). Anders als 1998 diktieren auf einmal die Arbeitnehmer: „Auf Rechnung oder gar nicht!“ Es spiele weiter keine Rolle, dass die Arbeitsgerichte „Honorarärzte“ überwiegend nicht als Arbeitnehmer ansähen – die Sozialversicherung verfolge andere Zwecke als das Arbeitsrecht, ein „Gleichklang“ sei trotz der begrifflichen Überschneidung nicht gegeben (BSG, a.a.O., Rdnr. 19).

Der Showdown

Bis zu den Honorarärzten stand bei einer falschen Einstufung als selbständige Tätigkeit primär die finanzielle Folge im Mittelpunkt: Der Arbeitgeber zahlt Sozialversicherungsbeiträge nach, und zwar auch den Arbeitnehmeranteil – für vier Jahre, bei vorsätzlicher Beitragsvorenthaltung für 30 Jahre. Nur zur Erinnerung: Den Beitragsabzug kann man nur bei den drei nächsten Abrechnungen im laufenden Arbeitsverhältnis beim Arbeitnehmer nachholen (§ 28g Satz 3 SGB IV). Weitergehende vertragliche Regelungen sind wegen Gesetzesverstößes nichtig.

Das Urteil des BGH vom 08.03.2023 führt die erheblichen Strafsanktionen gemäß § 266a StGB vor Augen. Ein Jahr Freiheits- und daneben eine Geldstrafe für den Kanzleihinhaber zeigen deutlich, dass die „Scheinselbständigkeit“ keine Bagatelle ist. § 266a StGB knüpft an den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung an. Er ist Teil des dem

Arbeitnehmer zustehenden Entgelts, muss aber zwingend nicht an ihn, sondern an die Einzugsstelle der Sozialversicherung gezahlt werden. Bei (bedingt vorsätzlicher) Falscheinstufung eines Vertrags als „selbständig“ ist die Strafbarkeit wegen „Veruntreuung“ dieses Anteils dann ein Automatismus.

Im Fall selbst waren zwölf Anwälte unter einer Büroadresse und mit einem einheitlichen Außenauftritt beschäftigt. Eine Einstellung eigenen Personals sowie die Bearbeitung anderer Mandate durch die vermeintlich selbständigen Anwälte bedurften der Zustimmung des Kanzleihinhabers. Die Anwälte mussten in der Kanzlei sein, Abwesenheiten notieren und ihren Urlaub mit dem Kanzleihinhaber abstimmen. Ihre volle Arbeitskraft mussten sie gegen Zahlung eines nicht am erwirtschafteten Umsatz orientierten Jahreshonorars erbringen.

Der Blick in die Gründe der Entscheidung lohnt sich, weil sie nahezu lehrbuchhaft die Kriterien aufzeigen, die für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis stehen und Auswirkung auf die Beratungspraxis haben müssen: Bereits die Vertragsgestaltung spreche für eine abhängige Beschäftigung. Die Gesamtbewertung der „gelebten Praxis“ unterstreiche dies. Die Anwälte seien in den Kanzleibetrieb eingegliedert, und ihre Weisungsgebundenheit gehe auch unter Berücksichtigung der Eigenart der Anwaltstätigkeit über das sich aus Sachgegebenheiten und -zwängen ergebende Maß hinaus. Der BGH lässt es zudem in wenigen Worten ausreichen, dass vor allem kein erkennbares unternehmerisches Risiko von den angestellten Anwälten getragen worden sei und diese faktisch ein festes Jahresgehalt bezogen hätten.

Es gibt in der Praxis auch keinen „Vertrauensvorschuss“ zugunsten qualifizierter Berufe. Es mag sein, dass über Jahrzehnte § 266a StGB vor allem in Insolvenzsituationen oder in für Schwarzarbeit anfälligen Branchen wie zum Beispiel dem Baugewerbe eine Rolle gespielt hat. Heute sind richtigerweise aber die „White Collars“, die „Anzugträger“, einschließlich der freien Berufe, ebenso gefährdet.

Nach den Honorararztentscheidungen (a.a.O.) und diesem Strafurteil steht auch der für § 266a StGB erforderliche Vorsatz weitgehend fest. Dieser kann, was gerne übersehen wird und vermutlich die typische Fallgestaltung ist, auch ein bedingter sein. Im Prinzip wissen die Arbeitgeber um das Risiko. Bestenfalls lassen sie den Vertrag anwaltlich „prüfen“ – nur um ihn dann doch abzuschließen, manchmal, weil sie nicht anders können (siehe die Krankenhäuser). Die Kontrollüberlegung, dass es kaum eine Tätigkeit geben dürfte, die nicht so arbeitsteilig ist, dass eine Eingliederung naheliegt, fällt in der Praxis regelmäßig unter den Tisch. Anwaltlich ist dann ein klarer Warnhinweis geboten: Wer bei dieser Rechtsprechung noch auf die Sozialversicherungsfreiheit vertraut, der handelt bedingt vorsätzlich.

Neben der Gestaltung des Vertrags mit für einen selbständig Tätigen typischen Inhalten und deren tatsächlicher Handhabung kann der Erwerbsstatus im Verfahren nach § 7a SGB IV festgestellt werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich die Bindungswirkung der Feststellung allein auf den Erwerbsstatus bezieht. Ob daraus eine Sozialversicherungsfreiheit folgt oder der selbständig Tätige der Sozialversicherungspflicht (teilweise) unterliegt, muss genau geprüft werden.

Gegenmaßnahmen?

Kann man die „Freien“ retten? Man kann.

Nach § 7 SGB IV ist sozialversicherungspflichtig, wer „abhängig“ beschäftigt ist, „insbesondere“ in einem Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer sind also immer sozialversicherungspflichtig, aber „insbesondere“ bedeutet, dass auch Nichtarbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht unterliegen können. Das Gesetz kennt auch freie Mitarbeiter, die zwar sozialversicherungspflichtig sind, aber nicht dem Arbeitsrecht unterliegen. Man kann also „Freie“ beschäftigen, sollte sie dann aber zur Sozialversicherung anmelden. Das klingt banal, hätte aber dem Anwalt im Fall der BGH-Entscheidung eine Freiheits- und etwaige Geldstrafe erspart. Es ist bei genauer Betrachtung oft gar nicht so kostspielig – schon gar nicht in einem Arbeitnehmermarkt, der per se für höhere Einkommen sorgt. Nur könnte es sein, die Sachverhaltsschilderung des BGH deutet es an, dass so mancher die Weisungsbefugnis des Arbeitsverhältnisses gar zu gerne in Anspruch nehmen will – dann sollte er jedoch ein Arbeitsverhältnis begründen. Ob bei Feststellung des selbständigen Erwerbsstatus nach § 7a SGB IV keine Sozialversicherungspflicht besteht, auch nicht gemäß § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI im Hinblick auf die Rentenversicherungspflicht, muss im Einzelfall beurteilt werden.

Die anwaltliche Beratung sollte sich klar orientieren – wirklich freie Mitarbeiter ohne Sozialversicherungspflicht sind so selten wie ein tasmanischer Tiger. Man schließt bis heute nicht aus, dass es noch welche gibt, aber der letzte ist 1936 gesehen worden. ←

ANZEIGE

Frankfurter Allgemeine Konferenzen Produkthaftung und Produktsicherheit

27.–28.9.2023
F.A.Z. Tower, Frankfurt am Main



Bleiben Sie auf dem neuesten Stand bei Themen wie:

- Herausforderungen durch die neue Produkthaftungsrichtlinie wie Software als Produkt, Discovery in Europa, Beweiserleichterungen für Geschädigte, Wegfall der Haftungshöchstgrenze
- der neuen Produktsicherheitsverordnung und Maschinenverordnung
- dem neuen Rechtsrahmen aus der KI-Verordnung und der KI-Haftungsrichtlinie, Regulatory Sandboxes und Klassifizierungstaxonomie
- Product Compliance und die Auswirkungen des Green Deals
- RAPEX, Rückrufe, Mystery Shopping etc. – erste Erfahrungen mit der neuen Marktüberwachungsverordnung

Sprecher u.a.:



© Annika List Fotografie
Prof. Dr. Roman Poseck
Hessischer Minister
der Justiz



Dr. Amaryllis Verhoeven
European Commission



Dr. Jean Obst
Robert Bosch GmbH



Dr. Christian Piovano
ZF Friedrichshafen AG

Initiatoren



Medienpartner



Anmeldung und weitere Informationen finden Sie unter
www.faz-konferenzen.de/produkthaftung-und-produktsicherheit. Wir freuen uns auf Sie!

Die Viertagewoche

Was es dabei zu beachten gilt

Von Dr. Daniela Rindone und Martin Michael Breuer



Viertagewoche als Wettbewerbsvorteil: In Zeiten des Fachkräftemangels kann das Angebot an zeitlicher Flexibilität die Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen maßgeblich beeinflussen.



Dr. Daniela Rindone

CMS Hasche Sigle, Köln
Rechtsanwältin, Counsel

daniela.rindone@cms-hs.com
www.cms-hs.com



Martin Michael Breuer

CMS Hasche Sigle, Köln
Rechtsanwalt, Senior Associate

martin.breuer@cms-hs.com
www.cms-hs.com

Grundsätzlich ist die sogenannte Viertagewoche in der Arbeitswelt kein neues Phänomen. Sie wird bereits seit einigen Jahren in der Öffentlichkeit thematisiert und – bisweilen intensiv – diskutiert. Gemeint sind damit in der Regel Konzepte, denen zufolge bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit und damit auch gleichbleibendem Monatslohn nur noch an vier Tagen pro Woche gearbeitet wird. Denkbar ist aber auch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, entweder mit entsprechender Entgeltreduzierung (wobei dies nichts anderes als die jetzt schon mögliche Teilzeitbeschäftigung darstellt) oder ohne.

Bisherige Erfahrungswerte

Durch ein sechsmonatiges Modellprojekt in Großbritannien ist das Thema der Viertagewoche aktuell wieder in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Auch die IG Metall kündigte jüngst an, in der kommenden Tarifrunde für die Stahlbranche eine Viertagewoche zu fordern. In beiden Fällen jeweils wird unter der Viertagewoche ein Modell verstanden, bei dem die Wochenarbeitszeit entsprechend einer Reduzierung auf vier Arbeitstage sinkt, der Lohn aber auf dem Niveau einer Fünftagewoche verbleibt. Feld-

studien in Island und Spanien aus den Jahren 2015 bis 2021 haben diesbezüglich schon gezeigt, dass vor allem eine Reduzierung der Arbeitstage und des Arbeitsvolumens zu Effizienzsteigerungen und mehr Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beitragen kann.

Kein Anspruch der Arbeitnehmer auf Viertageweche

Arbeitgeber, die derzeit über die Einführung einer Viertageweche nachdenken, müssen bei der Umsetzung aus arbeitsrechtlicher Sicht allerdings einige Vorgaben beachten.

Die Einführung der Viertageweche – soweit sie ohne gleichzeitige Reduzierung der Arbeitszeit erfolgen soll – steht zunächst einmal grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers. Vorbehaltlich abweichender Regelungen im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber daher im Rahmen seines Direktionsrechts einseitig die Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit auf vier Arbeitstage in der Woche bei gleichbleibendem Arbeitsentgelt anordnen, ohne dass ein Anspruch der Arbeitnehmer hierauf besteht. Haben die Parteien bereits im Arbeitsvertrag eine andere Verteilung vereinbart (zum Beispiel „an fünf Werktagen in der Woche von Montag bis Freitag“), kann eine Umstellung auf eine Viertageweche nur im Wege einer einvernehmlichen Änderungsvereinbarung erfolgen. Auch Regelungen in einer Betriebsvereinbarung oder in einem anwendbaren Tarifvertrag können Bestimmungen über die maßgeblichen

Wochenarbeitstage enthalten, die vorrangig zu beachten sind.

Wenn die Umverteilung der Arbeitszeit auf vier Tage mit einer Reduzierung des Arbeitsvolumens einhergehen soll, kann dies in der Regel nur durch eine Änderungsvereinbarung abgebildet werden. Denn eine einseitige Anordnung wäre nicht mehr vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Entscheidend für die Akzeptanz einer solchen Vereinbarung dürfte jedoch die Fortzahlung des bisherigen (vollen) Arbeitsentgelts sein. Vor der Umsetzung eines solchen Konzepts sollte allerdings kritisch geprüft werden, ob und inwieweit dies gegebenenfalls zu einer Ungleichbehandlung im Rahmen bestehender Vergütungsstrukturen (etwa im Hinblick auf bereits bestehende Vereinbarungen mit Teilzeitkräften) führen oder mitbestimmungsrelevant sein könnte.

Gelingt eine einvernehmliche Lösung hingegen nicht und kommt auch eine einseitige Anordnung der Viertageweche nicht in Betracht, kann der Ausspruch einer Änderungskündigung in Erwägung gezogen werden. Es dürfte allerdings fraglich sein, ob eine solche Kündigung tatsächlich durch das Vorliegen betrieblicher Gründe gerechtfertigt ist.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, hat der Betriebsrat bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht um-

fasst auch die Frage, an wie vielen Tagen in der Woche gearbeitet werden soll. Bei der kollektiven Einführung der Viertageweche ist daher zwingend der Betriebsrat zu beteiligen. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, muss gegebenenfalls die Einigungsstelle angerufen werden. Zudem kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG in Betracht kommen, insbesondere bei Überstunden oder einer lediglich vorübergehenden Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Zumindest dürfte die Umstellung auf vier Arbeitstage pro Woche – auch bei gleichzeitiger Verkürzung der Arbeitszeit – keine mitbestimmungspflichtige Versetzung im Sinne des § 99 BetrVG darstellen.

Zwingende Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes

Auch die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind im Rahmen der Ausgestaltung einer Viertageweche zu beachten. Dies gilt vor allem für die tägliche Höchstarbeitszeit. So darf die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann jedoch auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Abweichungen sind nur in den gesetzlich geregelten Ausnahmefällen und damit nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Arbeitszeitgesetz grundsätzlich von einer Sechstageweche, also insgesamt von bis zu 48 Wochenarbeitsstunden, ausgeht. Wird die Arbeitszeit auf weniger als auf sechs Werktagen pro Woche

verteilt, kann folglich mehr als acht, höchstens aber bis zu zehn Stunden pro Werktag gearbeitet werden. Es wäre bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von zum Beispiel 40 Stunden demnach möglich, eine Viertagewoche ohne Arbeitszeitreduzierung einzuführen und gleichwohl die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu beachten. Die 40 Stunden könnten insoweit auf vier Arbeitstage mit jeweils maximal zehn Stunden pro Werktag verteilt werden. Auch hier gelten jedoch gesetzliche Einschränkungen, etwa für werdende und stillende Mütter oder auch für Jugendliche, für die die strengeren Regelungen des Mutterschutzgesetzes beziehungsweise des Jugendarbeitsschutzgesetzes gelten.

Eine solche Ausgestaltung erhöht allerdings das Risiko, dass zumindest in Einzelfällen die werktägliche Höchst-arbeitszeit von zehn Stunden überschritten wird. Zudem könnten an den vier Arbeitstagen keine Überstunden bzw. keine Mehrarbeit angeordnet werden, da anderenfalls die werktägliche Höchst-arbeitszeit von zehn Stunden überschritten würde. Sofern nicht aufgrund von Tarifverträgen oder Rechtsverordnungen von der gesetzlichen Höchst-arbeitszeit abgewichen werden darf, kann dies mit erheblichen Beeinträchtigungen des Betriebsablaufs oder jedenfalls mit Flexibilitätseinbußen – sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite – verbunden sein. Mit Blick auf die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben sollten Arbeitgeber zudem prüfen, ob bei ihnen bestehende Gleitzeitmodelle auch bei einer Viertagewoche noch umsetzbar wären.

Aus den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes folgt zudem, dass eine Viertagewoche nicht ohne gleichzeitige Verkürzung der Arbeitszeit umgesetzt werden kann, wenn bereits

eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden vorgesehen ist. Denn in diesem Fall kann die wöchentliche Arbeitszeit nicht auf vier Arbeitstage verteilt werden, ohne dass an mindestens einem Tag die zulässige Höchst-arbeitszeit von zehn Stunden überschritten wird.

„Wenn die Umverteilung der Arbeitszeit auf vier Tage mit einer Reduzierung des Arbeitsvolumens einhergehen soll, kann dies in der Regel nur durch eine Änderungsvereinbarung abgebildet werden.“

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebene ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit einhalten. Bei einem Arbeitsende um 19 Uhr darf die Arbeit am folgenden Tag also frühestens um 6 Uhr wieder aufgenommen werden. Kürzere Ruhezeiten sind nur in engem Rahmen in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen möglich. Für bestimmte Personengruppen, zum Beispiel für Jugendliche nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, gelten noch strengere Anforderungen an die Ruhezeit.

Bei der Einführung einer Viertagewoche sind auch die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhezeiten zu beachten. Deren Dauer kann sich insgesamt erhöhen, wenn Arbeitnehmer aufgrund der Viertagewoche an einzelnen Arbeitstagen mehr als neun Stunden arbeiten müssen. In diesem Fall muss die Arbeitszeit durch Ruhepausen

von insgesamt mindestens 45 Minuten unterbrochen werden.

Rückkehr zur Fünftagewoche

Für die Beendigung der Viertagewoche gelten dem Grunde nach die gleichen Grundsätze wie für die Einführung der Viertagewoche. Ist die Beendigung der Viertagewoche nicht vom Direktionsrecht gedeckt, kann sie daher nur einvernehmlich oder im Wege einer Änderungskündigung erfolgen.

Ausblick

Die Viertagewoche dürfte auch weiterhin ein vielgefragtes Thema bleiben. In Zeiten des Fachkräftemangels kann das Angebot an zeitlicher Flexibilität die Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen maßgeblich beeinflussen. Dennoch müssen Arbeitgeber im Blick behalten, dass bei der praktischen Umsetzung insbesondere aufgrund der starren Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einige Herausforderungen vorab zu bewältigen sind. ←

F.A.Z.-INSTITUT



DEUTSCHLANDS
BESTE ARBEITGEBER FÜR
JURISTEN
2023

Wer sind die besten
Arbeitgeber für Juristen?

Klicken Sie hier
und machen Sie
bei der Umfrage mit!



Dauer ca. 10 Minuten

Kooperationspartner



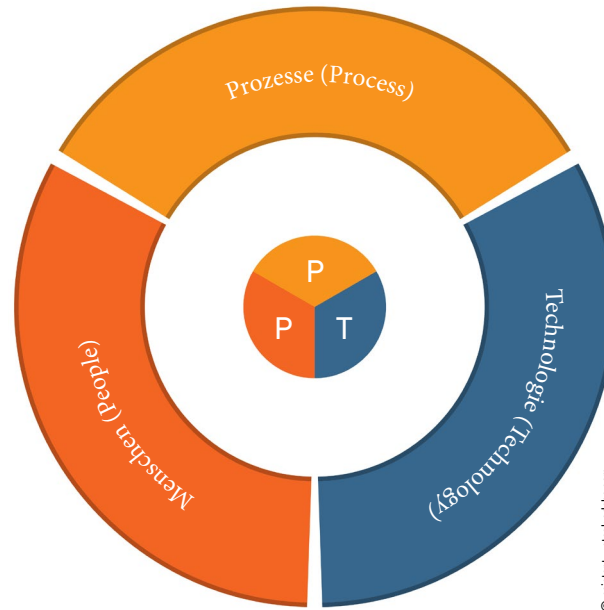
IQB Career Services | Myjobfair
Unternehmen der F.A.Z.-Verlagsgruppe



Businesspartner im PPT-Framework

Die Rolle der Rechtsabteilung im Wandel

Von Sabine Petter



PPT-Framework: In den vergangenen Jahren haben Unternehmen vermehrt ein lange etabliertes Geschäftsmodell übernommen, das die Verbindung von Menschen, Prozessen und Technologie zum Ziel hat.

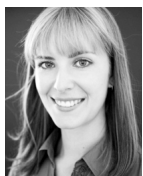
Es ist kein Geheimnis, dass wir in wirtschaftlich schwierigen Zeiten leben. Unabhängig von Branche und Standort lautet das Motto überall „Doing more with less“.

Deutschland bildet dabei keine Ausnahme. „Wir sind gegenwärtig in einer großen Zeit des Umbruchs“, verkündete Bundeskanzler Olaf Scholz im Frühjahr nach einer Kabinettsversammlung auf Schloss Meseberg. Die Invasion in die Ukraine hat die Abhängigkeit Deutschlands von russischer Energie stark beeinflusst und Investitionen sowie Ausgaben eingeschränkt, da die Stromkosten in

die Höhe schnellen und die Inflation auf den höchsten Stand seit 73 Jahren gestiegen ist. Deutschland steht vor großen Herausforderungen, wie der Stabilisierung der inländischen Energieversorgung, der Gestaltung einer zukunftsorientierten Außenpolitik und der Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts in Kriegszeiten. Diese Turbulenzen sind, so Scholz, „das neue Deutschland-Tempo“ und machen sich in allen Bereichen des Geschäftslebens bemerkbar – einschließlich der Rechtsabteilungen der Unternehmen.

Der „2023 Enterprise Legal Reputation Report“ (ELR, siehe [hier](#)) – eine länderübergreifende Studie im Auftrag von Onit, die im Jahresvergleich Veränderungen in der Wahrnehmung von 4.000 Unternehmensmitarbeitern und 500 Unternehmensjuristen aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den USA hinsichtlich ihrer Interaktionen untereinander untersucht – berichtet von einer steigenden Nachfrage nach mehr Schnelligkeit, Flexibilität und Effizienz aufgrund des verstärkten Drucks, dem Unternehmen in dieser unsicheren makroökonomischen Zeit ausgesetzt sind.

Obwohl ein Großteil der befragten deutschen Angestellten (77%) die Rechtsabteilung als vertrauenswürdige Schutzinstanz des Unternehmens wahrnimmt, sind weniger als ein Viertel (24%) der Meinung, dass die Rechtsabteilung ein guter Geschäftspartner ist. Außerdem betrachtet nur jeder dritte Mitarbeiter (35%) in Deutschland die Rechtsabteilung als effizient, was im Vergleich zum Vorjahresbericht (siehe [hier](#)) einen Rückgang um 15% bedeutet. Dies wird häufig darauf zurückgeführt, dass die Rechtsabteilung als bürokratisch wahrgenom-



Sabine Petter

Onit | BusyLamp, Frankfurt am Main
Digital Marketing Managerin

sabine.petter@onit.com
www.onit.com

men wird (von 36% der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so angegeben), sowie auf den Eindruck, dass sie die Mitarbeiter ausbremse (32%) und dass es ihr an Transparenz und Reaktionsfähigkeit mangle (30%). Aus den gleichen Gründen räumen fast alle Juristen – erstaunliche 94% – ein, dass sie sich dessen bewusst sind, dass ihre Abteilung zumindest gelegentlich von internen Mandanten umgangen wird.

Der ELR-Report zeigt deutlich, dass sich die Rechtsabteilung an einem wichtigen Scheidepunkt befindet. Ihre Rolle beschränkt sich nicht nur auf die der beratenden juristischen Instanz, sondern sie kann sich auch positiv und proaktiv in das Unternehmen einbringen. Das kann in Form einer Erhöhung der Wertschöpfung, einer Steigerung der operativen Effizienz sowie durch die Förderung einer positiven Unternehmenskultur – selbst in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten – geschehen.

Das PPT-Modell im Rechtswesen: Die Wechselwirkung von Menschen, Prozessen und Technologie

In den vergangenen Jahren haben Unternehmen vermehrt ein lang etabliertes Geschäftsmodell übernommen, das die Verbindung von Menschen, Prozessen und Technologie (bekannt als „People, Process und Technology“- bzw. PPT-Framework) zum Ziel hat. Das PPT-Framework ist entwickelt worden, um die Wechselwirkung zwischen diesen drei Elementen und ihre gemeinsame Rolle bei der Optimierung von Geschäftsabläufen zu verstehen, und hat zahlreiche Disziplinen revolutioniert. Menschen spielen eine wichtige Rolle, indem sie Fachwissen bereitstellen, während Prozesse

dafür sorgen, dass die Arbeit zielgerichtet und skalierbar durchgeführt wird. Technologie unterstützt wiederum Menschen dabei, Prozesse zu optimieren und voranzutreiben.

„In einer Welt, in der digitale Innovationen rapide zunehmen, gewinnt paradoxerweise die zwischenmenschliche Beziehung immer mehr an Bedeutung, insbesondere als Möglichkeit zur Anpassung an Krisen und zur Entwicklung von Resilienz.“

Während alle drei Faktoren für das Wachstum und den Erfolg eines Unternehmens von entscheidender Bedeutung sind, zeigt der ELR-Bericht auf, dass die Qualität der Interaktionen zwischen internen Mandanten und der Rechtsabteilung in jeder Funktion seit dem vergangenen Jahr erheblich gesunken ist. Insbesondere die umsatzwirksamen Abteilungen wie Vertrieb und Marketing sind davon betroffen: In Deutschland sind deutliche Rückgänge von 29% und 35% in der Qualität der Zusammenarbeit zwischen der Rechtsabteilung und dem Vertrieb beziehungsweise Marketing festgestellt worden. Zusätzlich berichten acht von zehn (82%) Inhouse-Juristen von einer Verschlechterung der Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens. Fast die Hälfte (46%) der Befragten ist der Meinung, dass ihre internen Mandanten die Prozesse der Rechtsabteilung als übermäßig kompliziert empfinden.

Die Rechtsabteilung hat das Potential, in vielerlei Hinsicht zum Wachstum des Unternehmens beizutragen. Durch die Implementierung des PPT-Frameworks bieten sich den Inhouse-Rechtsabteilungen Möglichkeiten, ihre Kollaboration zu verbessern, ihre Wertschätzung zu steigern und ihr Image von einer reinen Backoffice-Funktion zu einem sichtbaren und effizienten Treiber des Geschäftserfolgs umzugestalten. Die Antwort auf die Frage, wie dies erreicht werden kann, liegt im dritten Element des PPT-Frameworks: der Technologie.

Die Synergie zwischen Menschen und Prozessen – ein Case für die Legal-Tech-Transformation

Technologie ist mehr als nur eine Sammlung komplexer und spannender Werkzeuge. Sie fungiert als Katalysator für Fortschritt, indem sie die Zusammenarbeit und Modernisierung fördert.

Unternehmen, die in moderne und auf Automatisierung, künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen gestützte Technologien investieren und diese auch optimal nutzen, haben sich als überlegen erwiesen, insbesondere in wirtschaftlich turbulenten Zeiten. Tatsächlich ist die Automatisierung von Arbeitsabläufen laut dem ELR-Bericht die oberste Priorität deutscher Rechtsabteilungen für das Jahr 2023.

Die neuesten Innovationen im Bereich Enterprise-Legal-Management (ELM) bieten umfassende, konfigurierbare und bewährte End-to-End-Lösungen für das professio-

nelle Legal-Management. Diese Innovationen gehen über isolierte Anwendungen für das Legal-Matter-Management oder Legal-Spend-Management hinaus. Mit einer ELM-Plattform haben Unternehmen eine zentrale Datenquelle, eine „Single Source of Truth“, heruntergebrochen bis auf Matter- und Dokumentenebene. Dadurch ergeben sich zahlreiche Vorteile, wie etwa Zeitersparnis, Fehler- und Risikoreduzierung und optimierte, flexible interne Arbeitsabläufe. Die Plattform beseitigt die Notwendigkeit, Daten aus verschiedenen Systemen zusammenzuführen, ermöglicht eine nahtlose Integration mit vorhandener Unternehmenssoftware und unterstützt die grenzübergreifende Zusammenarbeit in verschiedenen Sprachen. Zudem bietet sie spezifische Währungs-, Regulierungs- und Steuerfunktionen, die den Anforderungen des europäischen Marktes gerecht werden.

Die Legal-Spend-Management-Funktionalitäten einer ELM-Plattform bieten der Rechtsabteilung außerdem einen zentralisierten und sicheren Zugriff auf alle Kanzleirechnungsdaten. Durch die Verwendung juristischer Kodierungsstandards können detaillierte Informationen über Timekeeper und abgerechnete Tätigkeiten erfasst werden. Dadurch lassen sich nicht nur sofortige Kosteneinsparungen identifizieren, es werden auch datengestützte Erkenntnisse gewonnen und leistungsstarke Analysen für Kennzahlen erstellt, die die Entscheidungsfindung für künftige Strategien verbessern. Angesichts der Tatsache, dass nur 39% der befragten deutschen Unternehmensjuristen angeben, den Wert oder den Return on Investment (ROI) externer Rechtsberatung effektiv messen zu können, ist es an der Zeit, solche Technologien einzusetzen und Prozesse zu optimieren.

Doch während Deutschland im vergangenen Jahr den größten Anstieg und Zuwachs im Technologiebudget erwartete, gab es in diesem Jahr einen drastischen Rückgang: Nur zwei von fünf (44%) der juristischen Befragten glauben, dass die Budgets steigen werden – ein Rückgang um 40 Prozentpunkte seit dem ELR-Bericht von 2022. Die Ergebnisse zeigen, dass drei von zehn (30%) Rechtsabteilungen den Eindruck haben, einen aussichtslosen Kampf zu führen, die einen Mangel an Unterstützung durch die Führungsebene belegen.

Angesichts der gegenwärtigen Wirtschaftslage, in der der Fokus auf Gewinnmaximierung liegt, ist es nachvollziehbar, dass die Budgets für Technologien, die möglicherweise nur als „nice to have“ erscheinen, gesunken sind. Aber in einem globalen Umfeld, das von schwankenden Zinssätzen, inflatorischen Risiken und geopolitischen Konflikten geprägt ist, kann die digitale Transformation Türen zu einer steigenden Effizienz öffnen, die für eine schnellere Umsatzerzielung erforderlich ist – sowohl für Rechtsabteilungen als auch für das gesamte Unternehmen.

Die Rechtsabteilung als Businessdriver

In einer Welt, in der digitale Innovationen rapide zunehmen, gewinnt paradoxerweise die zwischenmenschliche Beziehung immer mehr an Bedeutung, insbesondere als Möglichkeit zur Anpassung an Krisen und zur Entwicklung von Resilienz. Und es ist das PPT-Framework – optimale Interaktion zwischen Menschen, Effizienzsteigerung in Prozessen und Integration moderner

Technologie –, das erfolgreiche Rechtsabteilungen von übergangenen „Backoffice-Abteilungen“ unterscheiden wird.

Einige Unternehmensrechtsabteilungen haben sich diese ganzheitliche Vision bereits zu eigen gemacht und behaupten sich erfolgreich in dieser wirtschaftlich herausfordernden Lage. Viele andere hingegen tun dies nicht. Dies könnte auf Widerstand gegenüber Veränderungen, auf mangelndes Bewusstsein für die Notwendigkeit oder auf Behinderungen durch bürokratische Strukturen, Führungsteams oder durch die Unternehmenskultur zurückzuführen sein.

Jedoch ist es eigentlich ganz einfach: Die Rechtsabteilung hat die Möglichkeit, die Initiative zu übernehmen und sich über ihre beratende Funktion hinaus zu einem treibenden Faktor für die Wertschöpfung und zu einem strategischen Partner für das Unternehmen zu entwickeln. Die Zukunft der Rechtsabteilungen hängt von ihrer Bereitschaft ab, sichtbarer, interaktiver und effizienter zu werden und sich zu einem Businesspartner für die Zukunft zu entwickeln. ←

Hinweis der Redaktion:

Onit ist einer der führenden Anbieter von prozessbasierten Lösungen für Enterprise-Legal-Management (ELM) und Contract-Lifecycle-Management (CLM) für den Rechtsmarkt. In Europa bedient Onit | BusyLamp die Bedürfnisse von Rechtsabteilungen mit einer auf den europäischen Markt zugeschnittenen Legal-Operations-Plattform. (tw)

 Deals

Hengeler Mueller berät Advent und Centerbridge zum Vollzug der Übernahme der Aareal Bank AG

Die Atlantic BidCo GmbH hat heute das freiwillige öffentliche Übernahmeangebot für die Aktien der Aareal Bank AG erfolgreich abgeschlossen.

Atlantic BidCo GmbH ist eine nichtkontrollierte Gesellschaft, an der jeweils von Advent International Corporation und Centerbridge Partners, L.P. beratene, verwaltete oder kontrollierte Fonds sowie CPP Investment Board Europe S.à.r.l., eine 100%ige Tochtergesellschaft des Canada Pension Plan Investment Board und andere Minderheitsaktionäre beteiligt sind.

Atlantic BidCo GmbH hält aktuell rund 90% des Grundkapitals und der Stimmrechte der Aareal Bank AG.

Hengeler Mueller berät Advent und Centerbridge zur Strukturierung, Vorbereitung und Umsetzung aller bankaufsichtsrechtlichen Verfahren und Aspekte der Übernahme der Aareal Bank, einschließlich dem Inhaberkontrollverfahren und der Holdingstruktur gegenüber der Europäischen Zentralbank (EZB), der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und der Deutschen Bundesbank sowie dem Bundesverband deutscher Banken e.V. und dem Prüfungsverband deutscher Banken e.V.

Hengeler-Mueller-Team für Advent und Centerbridge: Dr. Dirk Bliesener (Partner, Bankaufsichtsrecht, Federführung), Prof. Dr. Johannes Adolff (Partner, Gesellschaftsrecht), Dr. Daniela Favocchia (Partner, Gesellschaftsrecht), Dr. Christian Hoefs (Partner, Arbeitsrecht, alle Frankfurt am Main), Dr. Markus Ernst (Partner, Steuerrecht, München), Martin Peters (Counsel, Bankaufsichtsrecht), Jan Letto Steffen (Counsel, Bankaufsichtsrecht), Dr. Gerrit Tönningssen (Associate, Bankaufsichtsrecht), Maximilian Kunzelmann (Associate, Gesellschaftsrecht, alle Frankfurt am Main), Dr. Isabella Zimmerl (Associate, Steuerrecht, München). (tw)

Schalast an der Seite von Beyond Capital Partners bei Übernahme der Clamex Gebäudereinigung

Der von der Beteiligungsgesellschaft Beyond Capital Partners GmbH („BCP“) beratene Beyond Capital Partners Fund II hat sich über deren Portfolio-beteiligung Dr. Hoffmann Gebäudedienste GmbH („Dr. Hoffmann“) durch die Übernahme von 100% der Anteile an der in Braunschweig ansässigen Clamex Gebäudereinigung GmbH („Clamex“) beteiligt und führt nach dem im

November 2022 erfolgten Erwerb von 100% der Anteile an der Gebäudereinigung Daniel Baumann GmbH („GDB“) ihren Wachstumskurs fort. Das Closing erfolgte zum 05.06.2023. Ein Schalast-M&A-Team um Lead Partner Prof. Dr. Christoph Schalast hat die erfolgreiche Transaktion beraten. Mit dieser Übernahme entwickelt sich die gesamte Dr.-Hoffmann-Gruppe zu einem integrierten Gebäudereinigungsspezialisten, der mit 2.400 Mitarbeitern in weiten Teilen Deutschlands und in rund 100 Städten seinen Kunden aus der öffentlichen Hand und auch (Groß-)Unternehmen als professioneller B2B-Dienstleister zur Seite steht.

Das komplette Dienstleistungssortiment umfasst dabei sowohl die klassischen Bereiche der Unterhaltsreinigung, Gebäudedienste, Sonderreinigung, Servicepersonal-Bereitstellung, Event und Catering als auch Hausmeisterdienste. Individuelle Reinigungskonzepte und modernste Reinigungsgeräte sind dabei genauso Standard wie die Umsetzung und Einhaltung von ESG-relevanten Kriterien. Bereits 2021 wurde das Unternehmen Dr. Hoffmann klimaneutral.

Prof. Dr. Christoph Schalast ergänzt: „Wir sind stolz darauf, eine weitere erfolgreiche Akquisition begleitet zu haben, die die kluge Strategie von Beyond Capital Partners illustriert. Denn sie gestalten eine Branche mit, die im Hinblick auf die Transformation des Immobiliensektors hin zu mehr Nachhaltigkeit enorm an Bedeutung gewinnt, und fokussieren die entscheidenden Buy-and-Build-Prozesse.“

Berater Beyond Capital Partners – Schalast (Frankfurt am Main): Prof. Dr. Christoph Schalast (Lead Partner, M&A), Yeghaneh Salamati (Rechtsanwältin, Corporate, M&A), Markus Ruhmann (Partner, Real Estate), Lorenz Bock (Rechtsanwalt, Real Estate), Christoph Thies (Partner, Arbeitsrecht), Adriana Behne (Rechtsanwältin, Arbeitsrecht), Florian Frisse (Rechtsanwalt, IT/IP), Hanna Löschan (Rechtsanwältin, Corporate, M&A), Patrick Mamok (Rechtsanwalt, Corporate, M&A). (tw)



Sozietäten

Norton Rose Fulbright unterstützt Sixt SE bei erfolgreicher Emission einer Anleihe über 300 Millionen Euro

Das Frankfurter Debt-Capital-Markets-Team von Norton Rose Fulbright hat die Sixt SE bei der erfolgreichen Platzierung einer Anleihe im Gesamtvolumen von 300 Millionen Euro beraten.



Christoph Enderstein

Die Anleihe, die am 09.06.2023 zum Handel am geregelten Markt der Luxemburger Börse zugelassen worden ist, hat einen festen Zinssatz von 5,125% und eine Laufzeit bis zum 09.10.2027. Joint-Lead-Manager der Emission waren BNP Paribas, Commerzbank Aktiengesellschaft (Technical Lead), Deutsche Bank Aktiengesellschaft und Skandinaviska Enskilda Banken AB. Die Emission, deren Orderbuch deutlich überzeichnet war, sichert die langfristige Unternehmensfinanzierung der Sixt-Gruppe weiter ab. Sie dient hauptsächlich der vorzeitigen Refinanzierung von Fälligkeiten, die erst 2024 anstehen, und der Stärkung der Basis für eine Fortsetzung des Wachstumskurses der Sixt-Gruppe.

Die Sixt SE mit Sitz in Pullach bei München ist einer der international führenden Anbieter hochwertiger Mobilitätsdienstleistungen. Sie erwirtschaftete 2022 einen Umsatz in Höhe von 3,066 Milliarden Euro.

Christoph Enderstein, verantwortlich für den Bereich Debt Capital Markets bei Norton Rose Fulbright in Deutschland, hierzu: „Mein Team und ich haben Sixt in der Vergangenheit im Zusammenhang mit diversen kapitalmarktrechtlichen Transaktionen beraten dürfen und freuen uns, dass Sixt uns jetzt auch im Zusammenhang mit der Emission ihrer neuen Anleihe beauftragt hat.“

Das Frankfurter Team wurde von Partner Christoph Enderstein (Bankrecht) geleitet. Unterstützt wurde er hierbei von Counsel Dr. Michael Born sowie Associate Quynh-Anh Nguyen-Xuan (beide Bankrecht).

Die Begebung der Anleihe ist inhouse bei der Sixt SE von Dr. Franz Weinberger und Dr. Ferdinand Delschlegel betreut worden. (tw)



Personal

DLA Piper verstärkt Praxis im Bereich Financial Services Regulatory mit neuer Partnerin Dr. Caroline Herkströter und Of Counsel Dr. Ute Brunner-Reumann

DLA Piper verstärkt die deutsche und europäische Praxis zum 01.09. 2023 mit Dr. Caroline Herkströter als neue Head of Financial Services Regulatory Europe. Als Partnerin der Praxisgruppe Finance, Projects and Restructuring von DLA Piper in Deutschland wird Dr. Herkströter am Standort Frankfurt am Main tätig sein. Dr. Caroline Herkströter kommt von Norton Rose Fulbright, wo sie von 2007 bis 2015 und erneut ab 2019 als Partnerin im Bereich Investment- und Bankenaufsichtsrecht tätig war. Von 2015 bis 2019 leitete

sie die Rechtsabteilung einer großen Bank. In Frankfurt wird die im Bereich Investment- und Bankenaufsichtsrecht versierte Dr. Ute Brunner-Reumann als Of Counsel das Team von Dr. Caroline Herkströter ergänzen und gemeinsam mit ihr die europäische Praxis im Bereich Financial Services Regulatory ausbauen.

Beide Neuzugänge beraten schwerpunktmäßig im Bereich Wertpapier- sowie Bankenregulierung und Regulierung von Investmentvermögen. Das Team berät Kreditinstitute und Finanzdienstleister, insbesondere Investment- und Universalbanken, AIF- und OGAW-Verwaltungsgesellschaften sowie Wertpapierhandelsfirmen zu allen Fragen des deutschen, europäischen und internationalen Investment-, Banken- und Kapitalmarktrechts. Ein weiterer Fokus liegt auf der Auflegung und dem Vertrieb von offenen und geschlossenen Investmentfonds, vor allem von Wertpapier- und Immobilienfonds innerhalb Deutschlands.

Dr. Herkströter ist außerdem für Themen im Zusammenhang mit ESG als eine der führenden Expertinnen in Deutschland anerkannt. Darüber hinaus berät sie auch zu regulatorischen Fragen im Bereich Fintech. Sie hat besondere Kenntnisse in den Bereichen Blockchain und Kryptowährungen, einschließlich Krypto-Custody, und berät Start-ups, Zahlungsanbieter sowie Finanzinstitute zu den regulatorischen Fragen im Zusammenhang mit dem Einsatz dieser Technologien.

Mit ihrer Expertise in diesen Feldern soll sie nicht nur unsere deutsche Praxis optimal ergänzen, sondern auch die europäische Praxis als Head of Financial Services Regulatory Europe weiterentwickeln.

Dr. Ute Brunner-Reumann war viele Jahre bei einer internationalen Wirtschaftskanzlei tätig, bevor auch sie Inhouse-Erfahrung in zwei großen Banken sammelte, mehrere Jahre davon in leitender Funktion. Im Jahr 2020 stieß sie zu Norton Rose Fulbright. Dr. Brunner-Reumann ist eine ausgewiesene Expertin in allen Fragen rund um das Investment- und Bankenaufsichtsrecht mit einem speziellen Fokus auf Themen der Verwahrung und Wertpapierabwicklung einschließlich Fragen rund um Kryptoassets und Digitalisierung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Beratung von Zahlungsdienstleistern.

„Mit dem Zugang von Dr. Caroline Herkströter gewinnen wir eine sehr erfahrene Partnerin im Bereich Investment- und Bankenaufsichtsrecht, die auch für Zukunftsthemen wie ESG und Fintech eine angesehene Expertin ist. Mit dieser Expertise wird sie uns insbesondere auf europäischer Seite verstärken und unsere Praxis im Bereich Financial Services Regulatory ausbauen“, so Dr. Kai Bodenstedt und Dr. Martin Haller, Co-Managing Partner von DLA Piper in Deutschland.

Colin Wilson, International Group Head Finance, Projects and Restructuring, kommentiert: „Dr. Caroline Herkströter ist eine willkommene und spannende Ergänzung für unser internationales Finanzregulierungsteam. Sie bringt beeindruckende und vielfältige Erfahrungen in den Bereichen traditionelle Finanzregulierung, Fintech und ESG mit, die unseren Mandanten sowohl in Deutschland als auch im gesamten europäischen Markt zugutekommen werden.“

„Ich freue mich sehr, Teil einer global agierenden Kanzlei wie DLA Piper zu werden und mit den hervorragenden Teams insbesondere auf europäischer Ebene zusammenzuarbeiten. DLA Piper ist für Mandanten eine ausgezeichnete Adresse, nicht nur im Bereich Finance und Regulatory, sondern auch, wenn es um die Themen der Zukunft wie Nachhaltigkeit geht“, so Dr. Caroline Herkströter.

Luther vergrößert Beratungsangebot im Bereich Investment- und Bankenaufsichtsrecht



Henning Brockhaus

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft begrüßt gleich drei neue Anwälte im Team Capital Markets, Banking & Finance: Partner Henning Brockhaus (47) sowie Senior Associates Victoria Schöll (43) und Anne Gensert (33) kommen von KPMG Law.

Henning Brockhaus ist Experte im Investment- und Bankenaufsichtsrecht und berät seit fast 20 Jahren Kapitalverwaltungsgesellschaften, Assetmanager und institutionelle Anleger bei Investitionen, im Tagesgeschäft und bei regulatorischen Fragestellungen, vor allem im Bereich von Wertpapierfonds. Vor seiner Tätigkeit bei KPMG Law war Henning Brockhaus mehrere Jahre in der Rechtsabteilung der DWS Investment tätig und kennt somit das Tagesgeschäft seiner Mandanten aus eigener Erfahrung. Er studierte Rechtswissenschaften in Bielefeld.

Victoria Schöll studierte Rechtswissenschaften in Frankfurt am Main. Ihr Schwerpunkt liegt im Kapitalmarktrecht, Investment- und Wertpapieraufsichtsrecht. Der dritte Neuzugang, Anne Gensert, studierte Rechtswissenschaften in Leipzig, berät ebenso bei investment-, finanzrechtlichen und regulatorischen Fragestellungen und promoviert aktuell. Sie wird den Standort Leipzig verstärken.



Victoria Schöll



Anne Gensert

Christoph Schauenburg, Partner und Head der Serviceline Capital Markets, Banking & Finance: „Wir freuen uns sehr darüber, dass wir unsere Expertise bei der Beratung zu Themen rund um das Assetmanagement sowie bei Wertpapierfonds weiter verstärken können. Die rechtliche Full-Service-Unterstützung zu den Themen, Investmentfonds & Assetmanagement ist über die vergangenen Jahre zu einem wichtigen Schwerpunkt unseres Beratungsangebots geworden, so dass das Team eine tolle Ergänzung für uns darstellt.“ (tw)

Osborne Clarke nunmehr mit Notariat am Berliner Standort



Dr. Marius Hommer

Osborne Clarke hat sich mit Rechtsanwalt und Notar Dr. Marius Hommer zusammengeschlossen, um ihr Angebot an ihrem Berliner Standort um notarielle Dienstleistungen zu erweitern. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Osborne Clarke soll nunmehr ein Fokus auf die notarielle Betreuung von Transaktionen und auf die damit zusammenhängenden Prozesse, insbesondere in den Bereichen Real Estate, Venture Capital und M&A, gelegt werden.

„Die Ergänzung des Berliner Standorts um ein Anwaltsnotariat bietet uns die Möglichkeit, unser Angebot strategisch sinnvoll zu ergänzen. Die Anzahl der Notare ist in Berlin seit Jahren rückläufig, während zugleich stetig steigende Transaktionsvolumina zu verzeichnen waren. Wir freuen uns, nunmehr ebenfalls in diesem spannenden Markt aktiv zu sein und mit Dr. Marius Hommer einen transaktionserfahrenen Kollegen gefunden zu haben, um ein hochspezialisiertes Notariat aufzubauen“, so Carsten Schneider, Managing Partner Osborne Clarke in Deutschland.

Dr. Marius Hommer wurde 2014 als Anwalt und 2022 als Notar mit Amtsitz in Berlin zugelassen. Seine anwaltliche Tätigkeit hat er bei DLA Piper in den Bereichen Restructuring und Finance begonnen, worauf eine längere Station im Berliner Büro von Dentons mit dem Schwerpunkt in der Beratung von Immobilientransaktionen folgte. (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 5. Juli 2023.

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 83 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


Peter Bokelmann

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

peter.bokelmann@de.trumpf.com


**Dr. Stefan Brüggmann,
LL.M., MBA**

Helaba Landesbank
Hessen-Thüringen,
Frankfurt am Main
Chefsyndikus

stefan.brueggmann@helaba.de


Giovanni Brugugnone

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

giovanni.brugugnone@fmc-ag.com


Dr. Heiko Carrie

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

heiko.carrie@fr.bosch.com


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

Bertelsmann SE & Co. KGaA,
BMG Music Publishing,
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


David J. Deutsch

HOCHTIEF Aktiengesell-
schaft, Essen
Legal Counsel, Head of
Governance Operations,
Corporate Department Legal

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 Aktiengesellschaft,
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
Klößner & Co SE,
Duisburg
General Counsel & Chief
Governance Officer

moritz.fischer@kloeckner.com



Dr. Jörg Flatten
Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com



Dr. Till Friedrich
HSH Nordbank AG,
Kiel/Hamburg
Leitung Bank- und
Kapitalmarktrecht

till.friedrich@hsh-nordbank.com



Susanne Gellert, LL.M.
German American Chamber
of Commerce, Inc., New York
Rechtsanwältin,
Head of Legal Department

sgellert@gaccny.com



**Michael H. Ghaffar,
LL.M. (NYU)**
Molecular Health GmbH,
Heidelberg
Syndikusrechtsanwalt,
General Counsel

michael.ghaffar@molecularhealth.com



Dr. Rolf Giebeler
Rheinmetall Aktien-
gesellschaft, Köln
Rechtsanwalt, Leiter
Zentralbereich Recht/General
Counsel

rolf.giebeler@rheinmetall.com



Andrea Grässler
ROTHENBERGER AG, Kelkheim
General Counsel /
Syndikusrechtsanwältin

andrea.graessler@rothenberger.com



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

daniela.guenther@benteler.com



Hergen Haas
Heraeus Holding GmbH,
Hanau
General Counsel,
Heraeus Group

hergen.haas@heraeus.com



Dr. Ulrich Hagel
Alstom,
Berlin

ulrich.hagel@alstomgroup.com



Dr. Karsten Hardraht
KfW Bankengruppe,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt),
Chefsyndikus

karsten.hardraht@kfw.de



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

wolfgang.hecker@bitburger.de



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

cornelia.hoernig@infineon.com



Wiebke Jasper
TÜV NORD AG,
Hannover
Bereichsleiterin Recht

wjasper@tuev-nord.de



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

joachim.kaempf@ece.com



**Prof. Dr.
Christian Kaeser**
Siemens AG,
München
Global Head of Tax

christian.kaeser@siemens.com

**Anja Kahle**

Landkreis Ravensburg
Justiziarin,
Wirtschaftsbeauftragte

kahle.a@gmx.de

**Jörg Kiefer**

MAHLE GmbH,
Stuttgart
Corporate Legal Department
(CL)

joerg.kiefer@mahle.com

**Dr. Uta Klawitter**

Audi AG,
Ingostadt
General Counsel

uta.klawitter@audi.de

**Dr. Jürgen Klowait**

Düsseldorf
Rechtsanwalt

j.klowait@hotmail.de

**Carsten Knecht**

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

carsten.knecht@messergroup.com

**Helge Köhlbrandt**

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

helge.koehlbrandt@de.nestle.com

**Dr. André Körtgen**

Thales Deutschland,
Ditzingen
General Counsel
Legal & Contracts

andre.koertgen@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 Krumej**

Bayerische Landesbank,
München
Abteilungsleiter,
HR Strategy & Analytics

uwe.krumej@bayernlb.de

**Dr. Andreas Krumpholz**

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

andreas.krumpholz@strategyand.pwc.com

**Matthias Langbehn**

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

matthias.langbehn@DLH.de

**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

**Martin Mildner**

United Internet AG,
Montabaur
Finanzvorstand,
Chief Financial Officer

mmildner@united-internet.de

**Dr. Reiner Mürker**

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

muenker@wettbewerbszentrale.de

**Dr. Stefan Naumann**

Zalando SE,
Berlin
Leiter Wirtschaftsrecht

stefan.naumann@zalando.de

**Dr. Klaus Oppermann**

Volkswagen AG,
Wolfsburg
Gewerblicher Rechtsschutz

klaus.oppermann@volkswagen.de

**Volkhard Pfaff**

Panasonic Europe B.V.,
Wiesbaden
General Counsel

volkhard.pfaff@eu.panasonic.com

**Melanie Poepping, MBA**

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

melanie.poepping@fmc-ag.com

**Marcel Pordomm**

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

marcel.pordomm@dlh.de

**Dr. Ute Rajathurai**

Bayer Business
Services GmbH,
Leverkusen
Attorney at Law

ute.rajathurai@bayer.com

**Katrin Reichert**

TARGOBANK AG,
Düsseldorf
Bereichsleitung/
Rechtsanwältin

katrin.reichert@targobank.de

**Marcel Ritter**

Telefónica Germany,
München
General Counsel

marcel.ritter@telefonica.com

**Georg Rützel**

Bundesrepublik Deutschland
- Finanzagentur GmbH,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt

georg.ruetzel@deutsche-finanzagentur.de

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

RWE Aktiengesellschaft,
Essen
Leiter Recht,
General Counsel

ulrich.rust@rwe.com

**Günther Sailer**

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

g.sailer@hse24.de

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

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

dierk.schindler@de.bosch.com

**Tjerk 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 Schönig**

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

frederick.schoenig@aareal-bank.com

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

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

jochen.scholten@sap.com

**Gunnar Skoeries**

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

gunnar.skoeries@mann-hummel.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**

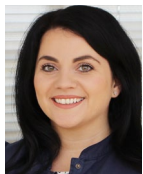
VDMA,
Frankfurt am Main
Leiter Rechtsabteilung

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

**Heiko Wendel**

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

heiko.wendel@fuchs-oil.de

**Prof. Dr. Stefan Werner**

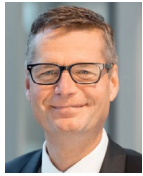
Commerzbank AG,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Steuerrecht, Syndikus

stefan.werner@commerzbank.com

**Dr. Juliane Wessels,
MBA**

LVM Versicherung,
Münster
Abteilung Recht,
Abteilungsleiterin

ju.wessels@lvm.de



Arne Wittig



Dr. Philipp Wösthoff

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

ADVANT Beiten

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



HAYER & MAILÄNDER
RECHTSANWÄLTE

HAYER & 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



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

WESTPFAHL SPILKER WASTL
RECHTSANWÄLTE

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



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



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



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



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



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



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

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

Rödl & Partner

Rödl Rechtsanwalts-gesellschaft Steuerberatungsgesellschaft mbH
Dr. José A. Campos Nave
Taunus Tower
Mergenthalerallee 73-75
65760 Eschborn
Telefon: 0 61 96 761 14-702
jose.campos-nave@roedl.com
www.roedl.de



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

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



Tiefenbacher
Rechtsanwälte · Steuerberater
Dr. iur. Norman Häring
Im Breitspiel 9
69126 Heidelberg
Telefon: 0 62 21 31 13-26
haering@tiefenbacher.de
www.tiefenbacher.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



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



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



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



Digital Realty Deutschland
Dirk Reinecke
Hanauer Landstraße 298
60314 Frankfurt am Main
dreinecke@digitalrealty.com
www.interxion.de



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



FORIS AG
Frederick Iwans
Kurt-Schumacher-Straße 18-20
53113 Bonn
Telefon: 02 28 957 50-20
frederick.iwans@foris.com
www.foris.com



German American Chamber of Commerce, Inc.
Susanne Gellert, LL.M.
75 Broad Street, Floor 21
New York, NY 10004, USA
Telefon: +1 212 974 88-46
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



Relativity GmbH
Kerstin Leibbrand
Hans Wulff
Westendstraße 28
60325 Frankfurt am Main
sales-germany@relativity.com
www.relativity.com



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



Roy C. Hitchman AG
Dr. iur. Alexander Zinser, LL.M., EMBA HSG
Bellerivestrasse 3
CH-8008 Zurich
Telefon: +41 43 244 0014
alexander.zinser@hitchman.ch
www.roy-hitchman.ch



STP Informationstechnologie GmbH
Oliver Bendig
Brauerstraße 12
76135 Karlsruhe
Telefon: 07 21 828 15-0
info@stp-online.de
www.stp-online.de



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



Venturis Consulting Germany GmbH & Co. KG
Rupprecht Graf von Pfeil
Maximilianstraße 2
80539 München
Telefon: 01 60 99 33-44 00
rupprecht.grafvonpfeil@venturisconsulting.com
www.venturisconsulting.com

ANZEIGE

Unternehmensrelevantes Recht, aktuell und praxisnah

Jetzt
bequem und
kostenfrei per
Multiformular
abonnieren!



www.deutscheranwaltspiegel.de/magazin-anmeldung

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Thomas Wegerich

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

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: ADVANT Beiten; ARNECKE SIBETH DABEL-STEIN; BUSE Rechtsanwälte Steuerberater; CBBL Cross Border Business Law; CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktiengesellschaft; Haver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwaltsgesellschaft; kalkan Rechtsanwaltsgesellschaft; lindenpartners; Luther; Osborne Clarke; PricewaterhouseCoopers; reuschlaw Legal Consultants; Rödl & Partner; Tiefenbacher Rechtsanwälte - Steuerberater; Westpfahl Spilker Wastl

Kooperationspartner: ACC Europe; Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD); Arbeitsgemeinschaft Syndikusanwälte im Deutschen Anwaltverein e.V.; Bucerius Center on the Legal Profession; Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD); BusyLamp GmbH; Die Führungskräfte – DFK; Digital Realty Deutschland; Epiq Systems Germany GmbH; FORIS AG; German American Chamber of Commerce, Inc.; Liquid Legal Institute e.V.; Relativity GmbH; reThink Legal GmbH; Roy C. Hitchman AG; STP Informationstechnologie GmbH; Universität St. Gallen, Executive School of Management, Technology and Law (ES-HSG); Venturis Consulting Germany GmbH & Co. KG

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.