

Deutscher AnwaltSpiegel

Das Online-Magazin von Anwälten für Unternehmen

→ unter anderem mit folgenden Themen:



→ 3
Das Zukunftfinanzierungsgesetz auf dem Weg zur Zielgeraden



→ 7
Arbeitszeitflexibilisierung und -erfassung in der modernen Arbeitswelt



→ 11
Änderung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte



→ 14
Ein Animationsfilm als Multimediamarke – „Super Simon“



Prof. Dr.
Thomas Wegerich
Herausgeber
Deutscher AnwaltSpiegel

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Rahmen des 2. Rechtspolitischen Dialogs des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) haben sich mehr als 160 Teilnehmer auf einer hybriden Veranstaltung an der Humboldt-Universität über den aktuellen Stand zum Thema Arbeitszeiterfassung und -flexibilisierung informiert. Tobias Grambow berichtet über die hochkarätigen Vorträge und Diskussionen.

Das Gesetzgebungsverfahren zum Zukunftsfinanzierungsgesetz soll noch in diesem Jahr abgeschlossen werden. Unser Autor Martin Back hat sich eingehend mit der anstehenden Reform des deutschen Aktienrechts beschäftigt. Seine Gedanken sollten Sie kennen.

Das Europäische Parlament möchte die Rechte der Europäischen Betriebsräte vor dem Hintergrund der immer wichtiger werdenden europäischen Arbeitnehmervertretung stärken. Dr. Anke Freckmann, Asil Buruncayir und Julian Jentsch haben sich die geplanten Änderungen für Sie angesehen. Prädikat: Lesenswert!

Ihr

Thomas Wegerich

AKTIENRECHT

- 3 **Das Zukunftsfinanzierungsgesetz auf dem Weg zur Zielgeraden**
Eine Reform zur Flexibilisierung des deutschen Aktienrechts
Von Martin Back

ARBEITSRECHT/GESETZGEBUNG

- 7 **Arbeitszeitflexibilisierung und -erfassung in der modernen Arbeitswelt**
2. Rechtspolitischer Dialog des BWD in Berlin
Von Tobias Grambow

EUROPÄISCHES ARBEITSRECHT

- 11 **Änderung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte**
Auf zu neuen Ufern?
Von Dr. Anke Freckmann, Asil Buruncayir und Julian Jentsch

NEWS & SERVICES

- 23 **AnwaltSpiegel meets BWD**
23 **Rechtsmarkt**
23 **Deals**
25 **Sozietäten**
25 **Personal**
26 **Fachbeirat**
32 **Strategische Partner**
33 **Kooperationspartner**
34 **Impressum**

EU-RECHT/MARKENRECHT

- 14 **Ein Animationsfilm als Multimediamarke – „Super Simon“**
Im Blickpunkt: EUIPO zu Eintragungskriterien
Von Tamara Herzog und Ina Kamps

KARTELLRECHT/SCHADENSERSATZRECHT

- 18 **Geschäftsleiter haften nicht für Bußgelder eines Unternehmens wegen Kartellrechtsverstößen**
Besprechung der Entscheidung des OLG Düsseldorf vom 27.07.2023 (Teil II)
Von Christoph Schubert

Besuchen Sie unsere Website:
www.deutscheranwaltspiegel.de

Das Zukunftsfinanzierungsgesetz auf dem Weg zur Zielgeraden

Eine Reform zur Flexibilisierung des deutschen Aktienrechts

Von Martin Back



Martin Back

Pinsent Masons, München
Rechtsanwalt, Associate

martin.back@pinsentmasons.com
www.pinsentmasons.com



© Milha Creative - stock.adobe.com

Das geplante Zukunftsfinanzierungsgesetz erleichtert Aktiengesellschaften die vergleichsweise schnelle Kapitalaufnahme. Im Zusammenspiel mit entsprechenden steuerlichen Erleichterungen wird dadurch auch die Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen erhöht.

Das Gesetzgebungsverfahren für das Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen – kurz: Zukunftsfinanzierungsgesetz – soll noch in diesem Jahr abgeschlossen werden.

Hierzu sieht das Zukunftsfinanzierungsgesetz ein umfangreiches Maßnahmenpaket in verschiedenen Rechtsbereichen vor. Im Hinblick auf die Fülle der geplanten Neuregelungen und der bereits existierenden überblicksartigen Darstellungen über den am 16.08.2023 verabschiedeten Regierungsentwurf widmet sich dieser Beitrag allein den zu erwartenden Änderungen im Bereich des Aktienrechts.

Anhebung der Volumengrenze beim vereinfachten Bezugsrechtsausschluss auf 20%

Kapitalerhöhungen sind bei Aktiengesellschaften grundsätzlich unter Wahrung des Bezugsrechts der Altaktionäre durchzuführen. In bestimmten Fällen kann dieses Bezugsrecht der Altaktionäre jedoch ausgeschlossen werden.

De lege lata sieht das Aktiengesetz einen sogenannten vereinfachten Bezugsrechtsausschluss für Kapitalerhöhungen vor, bei denen die Kapitalerhöhung gegen Bareinlagen 10% des Grundkapitals nicht übersteigen und der Ausgabebetrag der neuen Aktien den Börsenpreis nicht wesentlich unterschreiten darf. Vereinfacht ist dieser Bezugsrechtsausschluss deshalb, weil der Gesetzgeber bei Beachtung der zuvor genannten 10%-Grenze und der Angemessenheit des Ausgabebetrags den Bezugsrechtsausschluss ausdrücklich als gesetzlich zulässig anerkennt.

In der Praxis wird dieser vereinfachte Bezugsrechtsausschluss vor allem im Rahmen eines sogenannten genehmigten Kapitals genutzt. Die durch einen Hauptversammlungsbeschluss zu schaffende Satzungsregelung eines genehmigten Kapitals ermächtigt den Vorstand einer Aktiengesellschaft für eine Dauer von bis zu fünf Jahren, ohne Einholung eines weiteren Hauptversammlungsbeschlusses das Grundkapital der Gesellschaft um bis zu 50% zu erhöhen. Üblich ist es in diesem Zusammenhang, in der entsprechenden Satzungsregelung eines genehmigten Kapitals vorzusehen, dem Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats auch die Entscheidungsbefugnis über den Bezugsrechtsausschluss einzuräumen, beispielsweise für den Fall von Barkapitalerhöhungen bis zur 10%-Grenze (vereinfachter Bezugsrechtsausschluss).

„Kapitalerhöhungen sind bei Aktiengesellschaften grundsätzlich unter Wahrung des Bezugsrechts der Altaktionäre durchzuführen.“

Im Rahmen des Zukunftsfinanzierungsgesetzes soll diese Grenze des vereinfachten Bezugsrechtsausschlusses de lege ferenda auf 20% erhöht und somit verdoppelt werden. Aus Praxissicht schafft man für Aktiengesellschaften hiermit zum einen eine Erleichterung zur vergleichsweise schnellen Kapitalaufnahme. Zum anderen macht die Verdoppelung der Grenze auf 20% die Verknüpfung des vereinfachten Bezugsrechtsausschlusses mit einer

Satzungsermächtigung des Vorstands für ein sogenanntes genehmigtes Kapital noch praxisrelevanter.

Spruchverfahren statt Anfechtungsverfahren bei bestimmten Kapitalmaßnahmen

Weiter ist vorgesehen, dass Streitigkeiten über die Angemessenheit und über die Höhe des Ausgabebetrags bei Kapitalerhöhungen mit nicht vereinfachtem Bezugsrechtsausschluss (§ 186 Abs. 3 Satz 4 AktG) nicht mehr dem Anfechtungsverfahren, sondern dem Spruchverfahren zugeführt werden.

Das heißt, für Barkapitalerhöhungen mit vereinfachtem Bezugsrechtsausschluss bleibt theoretisch eine Anfechtungsklage wegen eines unangemessen niedrigen Ausgabebetrags der neuen Aktien möglich. In der Praxis kommt der vereinfachte Bezugsrechtsausschluss – wie zuvor dargestellt – aber in vielen Fällen ohnehin nur in Verknüpfung mit dem genehmigten Kapital vor. Ist einmal die Ermächtigung des genehmigten Kapitals mit der Möglichkeit des vereinfachten Bezugsrechtsausschlusses in der Satzung eingetragen worden, so scheidet gegen den diese Ermächtigung auszunutzenden Vorstandsbeschluss eine aktienrechtliche Anfechtungsklage von vornherein aus.

Relevanz erlangt die geplante Neuregelung damit vor allem für entsprechende Hauptversammlungsbeschlüsse, in denen das Bezugsrecht nach § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG nicht vereinfacht, sondern aus anderen Gründen ausgeschlossen wird.

Hauptanwendungsfall der neuen Absätze 4 bis 7 von § 255 AktG-E dürften mithin vor allem Sachkapitalerhöhungen sein, welche durch die Hauptversammlung beschlossen werden und in denen das Bezugsrecht der Altaktionäre ausgeschlossen werden soll.

Streitigkeiten über die Angemessenheit des Ausgabebetrags sollen daher in diesen Fällen in das Spruchverfahren verlagert werden. Dies ist auch für beide Seiten interessengerecht. Einerseits wird dem Interesse der Gesellschaft an einer zügigen Eintragung der Kapitalerhöhung entsprochen. Andererseits wird dem Altaktionär aber nicht das Recht genommen, den Ausgabebetrag überprüfen zu lassen und einen Ausgleich in Form einer baren Ausgleichszahlung (§ 255 Abs. 4 AktG-E) oder durch Gewährung zusätzlicher Aktien (§ 255a AktG-E) gerichtlich durchzusetzen.

Anhebung der Volumengrenze beim bedingten Kapital

Nach aktueller Gesetzeslage kann eine Aktiengesellschaft ein sogenanntes bedingtes Kapital in Höhe von bis zu 50% des Grundkapitals für die Gewährung von Umtausch- oder Bezugsrechten aufgrund von Wandelschuldverschreibungen oder die Vorbereitung von Unternehmenszusammenschlüssen schaffen. Als bedingt wird es deshalb bezeichnet, weil eine Kapitalmaßnahme unter Rückgriff auf das sogenannte bedingte Kapital nur in dem Maße stattfindet, wie von Bezugs- oder Umtauschrechten Gebrauch gemacht wird.

Soweit das bedingte Kapital für Unternehmenszusammenschlüsse genutzt wird, sieht der Regierungsentwurf des Zukunftsfinanzierungsgesetzes vor, dass die Grenze von 50% auf 60% angehoben werden soll. In der Praxis wird das bedingte Kapital allerdings nur selten für Unternehmenszusammenschlüsse genutzt, so dass diese vorgeschlagene Änderung wohl nur einen geringen praktischen Nutzen hat.

Praxisrelevanter dürfte dagegen die Anhebung der Grenze des bedingten Kapitals zur Gewährung von Bezugsaktien an Arbeitnehmer und Mitglieder der Geschäftsführung sein. Diese betrug bisher 10% des Grundkapitals und soll künftig auf 20% verdoppelt werden. Im Zusammenspiel mit den nach dem Zukunftsfinanzierungsgesetz vorgesehenen entsprechenden steuerlichen Erleichterungen wird dadurch die Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Gesellschaft selbst erhöht.

(Wieder-)Einführung der Mehrstimmrechtsaktien

Mehrstimmrechtsaktien kannte das deutsche Aktiengesetz bis zum 01.05.1998, als das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) in Kraft trat. Seitdem sind nach dem bis heute geltenden § 12 Abs. 2 AktG Mehrstimmrechte aus einer Aktie unzulässig. Plakativ galt und gilt seitdem: „one share – one vote“.

Nach dem Regierungsentwurf des Zukunftsfinanzierungsgesetzes soll der Abs. 2 von § 12 AktG nunmehr gestrichen

werden und Mehrstimmrechtsaktien unter den Voraussetzungen des neuen § 135a AktG-E ausdrücklich gesetzlich zulässig sein. Gleiches gilt für die SE (Societas Europaea) über Artikel 10 der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 sowie für die KGaA über § 278 Abs. 3 AktG. Durch Einführung der Mehrstimmrechtsaktie soll damit eine neue Aktiengattung (§ 23 Abs. 3 Nr. 4 AktG) geschaffen werden, die einem Aktionär mehr Stimmkraft einräumt, als es seiner Kapitalbeteiligung am Grundkapital entspricht.

Mit Mehrstimmrechten sollen aber sinnvollerweise nur Namensaktien ausgestattet werden können. Dies leuchtet aus zweierlei Gründen ein: Zum einen ist bei Namensaktien sichergestellt, dass der mit Mehrstimmrechtsaktien ausgestattete Aktionär über das Aktienregister identifizierbar ist. Zum anderen können nur Namensaktien vinkuliert werden, das heißt, die Übertragung der Aktie wird an die Zustimmung der Gesellschaft geknüpft, was sich bei der Ausgestaltung einer Namensaktie als Mehrstimmrechtsaktie als sicherlich sinnvoll erweisen kann.

Die aktuellen Reformpläne nach dem Regierungsentwurf sehen die Einführung von Mehrstimmrechtsaktien mit einer Höchstgrenze von 10:1 vor. Das heißt, bei einer Kapitalbeteiligung in Form von einer Aktie könnte man dem Aktionär maximal zehn Stimmrechte durch Schaffung einer Mehrstimmrechtsaktie gewähren. Zudem soll auch die Möglichkeit bestehen, in der Satzung unterschiedliche Gattungen von Mehrstimmrechtsaktien mit unterschiedlich hohen Mehrstimmrechten vorzusehen.

Nach dem Regierungsentwurf verlangt die Einführung von Mehrstimmrechtsaktien (sowohl in der Gründungs-

satzung als auch nachträglich) die Zustimmung aller betroffenen Aktionäre, was letztlich ein Zustimmungserfordernis (Einstimmigkeit) aller Aktionäre zur Folge hat. Sofern die Aktien einmal an einer Börse zugelassen werden sollen, ist mithin die vorherige Einführung von Mehrstimmrechtsaktien quasi praktisch zwingend, weil nach Börsenzulassung der Aktien und deren Handel ein einstimmiger Hauptversammlungsbeschluss nahezu unmöglich sein dürfte. Im Fall einer Börsenzulassung der Aktien können Mehrstimmrechtsaktien in der Satzung der AG aber maximal für einen Zeitraum von zehn Jahren nach Börsenzulassung eingeführt werden, wobei die einmalige Verlängerungsmöglichkeit um bis zu zehn weitere Jahre durch einen entsprechenden Hauptversammlungsbeschluss bestehen soll.

Letztlich wird die Stimmkraft der Mehrstimmrechtsaktie aber nur bei Hauptversammlungsbeschlüssen relevant werden, die eine bloße Stimmenmehrheit (beispielsweise Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern) vorsehen.

Setzt ein Hauptversammlungsbeschluss wie bei jeder Kapitalmaßnahme auch eine Kapitalmehrheit voraus, so bezieht sich das Mehrstimmengewicht der Mehrstimmrechtsaktie logischerweise nur auf die Stimmenmehrheit, aber nicht auf die durch die Höhe des Grundkapitals statutarisch festgelegte Kapitalmehrheit. In diesen Fällen kann der mit Mehrstimmrechtsaktien ausgestattete Aktionär den Beschluss mangels Erreichens der Stimmenmehrheit zwar verhindern. Jedoch ermöglicht die Mehrstimmrechtsaktie dem Aktionär in diesen Fällen aufgrund der erforderlichen Kapitalmehrheit nicht, den Beschluss aufgrund seiner Mehrstimmenmacht durchzusetzen. ←

ANZEIGE



Quelle: iStock.com

DIGITAL REALTY™

Nachhaltige Daten- speicherung

Der Rechenzentrumsbetrieb der Zukunft.

Reportingpflicht, Stakeholder-Interessen und Effizienz: Nachhaltigkeit wird für Unternehmen immer entscheidender. Auch an Rechenzentren stellt das hohe Anforderungen. Deshalb steht Nachhaltigkeit für Digital Realty im Fokus. Das belegen Zertifizierungen wie der Energy Star und der hohe Einsatz erneuerbarer Energien in unseren weltweiten Rechenzentren. Genau wie unsere global ausgezeichneten ESG-Initiativen. Damit Digitalisierung nachhaltig wird.

Mehr erfahren unter
digitalrealty.de



Arbeitszeit- flexibilisierung und -erfassung in der modernen Arbeitswelt

2. Rechtspolitischer Dialog des BWD in Berlin

Von Tobias Grambow



Der 2. rechtspolitische Dialog des BWD hat gezeigt, dass die Meinungen zur Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit einer Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit und zu den Möglichkeiten einer Arbeitszeitflexibilisierung weit auseinandergehen.

Der Titel dieses Beitrags war zugleich der Titel des 2. Rechtspolitischen Dialogs am 06.09.2023 in der Humboldt-Universität zu Berlin. Veranstalter waren der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD), das Forschungsinstitut für Anwaltsrecht der Humboldt-Universität, das Zentrum für Europäisches Wirtschaftsrecht der Universität Bonn sowie Arbeitsrecht Bonn e.V. (in Gründung). Mehr als 160 Teilnehmer folgten der hybriden Veranstaltung, das belegt das hohe Praxisinteresse an dem Thema.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben den Arbeitgebern die Pflicht auferlegt, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen. Rechtsgrundlage, Reichweite und Ausgestaltung dieser Pflicht sind hochumstritten. Seit Ende März 2023 kursiert nun aus dem Hause des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ein „Referentenentwurf“ (Ref-E) für ein Gesetz, das die von EuGH und BAG hergeleitete Pflicht zur Arbeitszeiterfassung konkretisieren und durch eine Ergänzung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) auf eine



Tobias Grambow

BUSE Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB, Berlin
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

grambow@buse.de
www.buse.de

gesetzliche Grundlage stellen soll. Regelungen zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeitvorgaben enthält der Ref-E nicht. Der Entwurf wird seither gelobt und kritisiert.

Der Referentenentwurf, der gar keiner ist

Mit einigem Erstaunen vernahmen die Zuhörer die Klarstellung des Leiters der Abt. III im Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Ministerialdirektor Jörn Böttcher, dass der Referentenentwurf eigentlich noch gar kein Referentenentwurf sei, sondern lediglich ein interner Beratungsentwurf. Anders ausgedrückt, es ist ein Entwurf eines Entwurfs. Nichtsdestotrotz dämpfte Böttcher die Erwartungen derjenigen, die den geplanten Regelungen im Beratungsentwurf Bedenken entgegenbringen, dass sich am Inhalt noch etwas wesentlich ändern werde. Er entspreche, so Böttcher, den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie und der Entscheidungen von EuGH und BAG. Eine Stellungnahmemöglichkeit für Verbände werde es aber geben.

Arbeitszeiterfassung

Der Arbeitgeber soll gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG-E verpflichtet sein, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG-E hat die Erfassung der Arbeitszeit elektronisch zu erfolgen. Der Arbeitgeber kann gemäß § 16 Abs. 3 ArbZG-E die an ihn adressierte Aufzeichnungspflicht an den Arbeitnehmer delegieren. In der gesetzlichen Verantwortung bleibt aber stets der Arbeit-

geber. Diese Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ergebe sich nicht erst aus der Arbeitszeitrichtlinie oder aus den Entscheidungen des EuGH und des BAG; sie folge bereits aus Artikel 31 der Grundrechtecharta, so Prof. Dr. Christiane Brors (Universität Oldenburg).

Abweichungen nur durch Tarifvertrag

Der vorliegende Entwurf sieht keine gesetzlichen Bereichsausnahmen von der Erfassungspflicht der Arbeitszeit vor. Einzig ein Tarifvorbehalt ist geplant. So soll in einem Tarifvertrag ein Abweichen von der Aufzeichnungspflicht für solche Arbeitnehmer möglich sein, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Der Beratungsentwurf orientiert sich insoweit an Art. 17 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie. Die Begründung verweist auf Führungskräfte, herausgehobene Experten oder Wissenschaftler, die nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über den Umfang und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können. Hier setzt die Kritik an. Es ist abwegig, eine Herausnahme der genannten Beschäftigten einem Tarifvertrag vorzubehalten, wo doch gerade für solche exponierten Beschäftigten Tarifverträge allenfalls im Ausnahmefall bestehen – von einer Tarifbindung ganz zu schweigen. Darauf wies auch Rechtsanwalt Christof Kleinmann, Managing Partner von GvW Graf von Westphalen und Co-Leiter der BWD-Task-Force „Arbeitszeitgesetz“ hin.

Bei der Festlegung erforderlicher Ausnahmeregelungen muss der Gesetzgeber aktiv werden und darf dies nicht den Tarifvertragsparteien überlassen, worauf insbesondere Prof. Dr. Stefan Greiner (Universität Bonn), Prof. Brors und Oliver Zander, der Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, eindringlich hinwiesen. Jörn Böttcher verteidigte den im Beratungsentwurf vorgesehenen Tarifvorbehalt. Dieser entspreche der bisherigen Gestaltung des Arbeitszeitgesetzes, beispielsweise in § 7 ArbZG. Der Entwurf sei gut und notwendig, so Prof. Dr. Nadine Brandl von der ver.di Bundesverwaltung, Berlin. Das Problem seien die zahlreichen unbezahlten Überstunden, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jedes Jahr leisten würden. Allerdings sei die Verortung der Aufzeichnungspflicht im Arbeitsschutzgesetz, wie es das BAG angenommen hat, einer Kodifizierung im Arbeitszeitgesetz vorzuziehen.

Erforderliche Bereichsausnahmen

An die Kritik am Tarifvorbehalt schließt sich zwingend die Diskussion an, welche Berufe bzw. Tätigkeiten von der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung auszunehmen sind.

Arbeitszeiterfassung und freie Berufe

Dr. Sophie Kruppa, Associate bei Linklaters, lenkte als Rechtsanwältin den Fokus eindrucksvoll auf die anwaltliche Berufsgruppe. Weder passten die unflexiblen Arbeitszeitvorgaben im ArbZG noch die geplante Erfassung der geleisteten Arbeitszeit zur anwaltlichen Tätigkeit. So weise der Anwaltsberuf berufsbezogene

Besonderheiten auf, die zu ignorieren nicht angezeigt sei. Dr. Kruppa benannte zu Recht die fehlende Planbarkeit der anwaltlichen Tätigkeiten. Spontane Mandantenanfragen, einstweilige Verfügungsverfahren und Share Purchase Agreements (SPAs) sind nur einige Beispiele dafür. Nicht zu vergessen: Der Rechtsanwalt ist in seiner Rolle als unabhängiges Organ der Rechtspflege gleichwohl Dienstleister. Zudem folge gerade aus Gründen jener Unabhängigkeit und der Zeitsouveränität die Notwendigkeit einer flexiblen Arbeitszeiteinteilung. Auch ein angestellter Rechtsanwalt könne faktisch nicht zu einer Fallübernahme gezwungen werden, so Christof Kleinmann.

Beschäftigte in der Wissenschaft

Grundsätzlich sollten der Gesetzgeber respektive die Tarifvertragsparteien zurückhaltend mit Bereichsausnahmen für die Arbeitszeiterfassungspflicht sein, so Prof. Brors. Entscheidend für eine Ausnahmeregelung sei, dass eine Fremdsteuerung der Arbeit(szeit) nicht erfolge. Für die Wissenschaft indessen resultiere die Notwendigkeit einer Ausnahmeregelung aus der grundgesetzlich geschützten Wissenschaftsfreiheit. Prof. Brors erläuterte, unter welchen Voraussetzungen Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiter nicht unter das Arbeitszeitgesetz und damit auch künftig nicht unter die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung fallen (können). Bei wissenschaftlichen Tätigkeiten sei eine Erfassung der Arbeitszeit von Professoren und Professorinnen an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen nicht möglich, da es sich um von den Beschäftigten autonom bestimmte Arbeitszeit handle. Der nationale und europäische Gesundheitsschutz

biere bei autonom und nicht fremdbestimmter Tätigkeit gerade keinen Schutz vor Selbstausbeutung. Für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ließe sich dies nicht uneingeschränkt übertragen. Zumindest aber für Tätigkeiten, bei denen sie für eigene wissenschaftliche Forschungen freigestellt sind, sei eine Erfassung der Arbeitszeit nicht möglich. Das betreffe etwa Zeiten der Freistellung im Rahmen der Dissertation.

Was ist überhaupt Arbeitszeit?

Lorenz Maroldt, der Chefredakteur des Berliner Tagesspiegels, bestätigte auch für seine Berufsgruppe die Unpraktikabilität der bestehenden Arbeitszeitregelungen und einer Aufzeichnungspflicht hinsichtlich der Arbeitszeit. Insbesondere erweise sich die starre Höchstarbeitszeitgrenze von 10 Stunden für Journalisten als realitätsfern. Das Problem bestehe nämlich bereits in der Definition des Arbeitszeitbegriffs. Die Frage laute also: Was ist eigentlich Arbeitszeit? Die Tätigkeit von Journalisten, Rechtsanwälten, Hochschullehrern und weiteren Berufsgruppen sei gekennzeichnet durch die Verschränkung von Arbeitszeit und Freizeit. Soll es tatsächlich Arbeitszeit darstellen, wenn ein Journalist bei einem Spaziergang eine Idee für einen Artikel hat und darüber weiter nachdenkt? Soll es Arbeitszeit darstellen, wenn einem Juristen beim Zubettgehen die Erleuchtung zu einem juristischen Problem kommt? Soll dies zu einer Unterbrechung der elfstündigen Ruhezeit führen mit der Folge, dass die Arbeit am nächsten Tag erst später aufgenommen werden kann? Die Ausgestaltung der Arbeit sei heute schlicht nicht mehr mit früheren Zeiten vergleichbar, so Christof Kleinmann. Der

derzeit praktizierte Arbeitszeitbegriff sei vielmehr von der Lebenswirklichkeit losgelöst, so Prof. Greiner. Das belegte anschaulich auch ein von Prof. Dr. Gregor Thüsing (Universität Bonn) vorgetragenes Zitat aus dem Supplier Code of Conduct von Tesla: „Working hours are not to exceed the maximum set by local law. Further, a workweek should not be more than 60 hours per week, including overtime, except in emergency or uncommon circumstances.“ Eine Notwendigkeit einer Ausdehnung der Zulässigkeitsgrenze hinsichtlich täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit sieht Prof. Brandl gleichwohl nicht. Vielmehr könne und müsse einer Entgrenzung der Arbeitszeit mit einer Aufstockung des Personalbestands begegnet werden. Dieser Einschätzung wurde unter anderem von Christof Kleinmann der unbestreitbare Fachkräftemangel entgegengehalten. Ein Betriebsratsvorsitzender aus dem Publikum widersprach dem gewerkschaftlichen Wunsch nach starren Regelungen zur Dauer und Lage der Arbeitszeit und zur Arbeitszeiterfassungspflicht. Gerade für Mitarbeiter im Außendienst würde so die Arbeit erschwert und nicht erleichtert.

Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit soll, so die Begründung zum vorliegenden Entwurf, auch weiterhin möglich sein. Dabei seien aber die Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes einzuhalten. Der Arbeitgeber müsse bei Vertrauensarbeitszeit sicherstellen, dass ihm Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden, § 16 Abs. 4 ArbZG-E, zum Beispiel durch die entsprechende Meldung eines elektronischen Arbeits-

zeiterfassungssystems. Das widerspricht indessen dem allgemeinen Verständnis von Vertrauensarbeitszeit, nämlich selbst unter anderem den Umfang der Arbeitszeit als Arbeitnehmer festzulegen. Diese verschiedenen Sichtweisen zur Vertrauensarbeitszeit sind auch in der Veranstaltung deutlich geworden. Während Prof. Brandl offenbar Vertrauensarbeitszeit lediglich als weitgehenden Verzicht des Arbeitgebers auf eine Arbeitszeitkontrolle begreift, haben andere Diskutanten ein weiteres Begriffsverständnis im Sinne der freien Arbeitszeitfestlegung.

Fazit

Die Meinungen zur Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit einer Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit und zu den Möglichkeiten einer Arbeitszeitflexibilisierung gehen weit auseinander. Das hat die interessante Veranstaltung des 2. Rechtspolitischen Dialogs gezeigt. Ob diesbezüglich allerdings mit zeitnahen Entwicklungen zugunsten einer Flexibilisierung und Entbürokratisierung gerechnet werden kann, darf bezweifelt werden. ←

Hinweis der Redaktion:

Die Positionspapiere und Stellungnahmen der Task Force „Arbeitszeitgesetz“ des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) finden Sie [hier](#). (tw)

ANZEIGE

Deutscher
AnwaltSpiegel

Roundtable im Herbst 2023:

Distressed M&A und Carve-Out: Möglichkeiten und Risiken beim Kauf aus der Insolvenz

13. November 2023
15 bis 18 Uhr

Jetzt
kostenfrei
anmelden!

Kooperationspartner: **CMS**
law·tax·future

Der **Roundtable** findet im Redaktionsgebäude der F.A.Z. in Frankfurt am Main statt. Er richtet sich als geschlossene Veranstaltung an Entscheidungsträger aus Unternehmen und bietet ihnen die Möglichkeit, ihr Verständnis für dieses spezielle Segment des M&A-Geschäfts zu vertiefen sowie Raum für generellen Austausch und Diskussion.

Nähere Informationen zum Programm sowie das Anmeldeformular finden Sie unter www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/roundtable

Änderung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte

Auf zu neuen Ufern?

Von Dr. Anke Freckmann, Asil Buruncayir und Julian Jentsch



Dr. Anke Freckmann

Osborne Clarke, Berlin/Köln
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partner

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



Asil Buruncayir

Osborne Clarke, Köln
Rechtsanwalt, Associate

asil.buruncayir@osborneclarke.com
www.osborneclarke.com



Julian Jentsch

Osborne Clarke, Berlin
Rechtsanwalt, Associate

Julian.Jentsch@osborneclarke.com
www.osborneclarke.com

Das Europäische Parlament hat es sich angesichts der immer weiterwachsenden Bedeutung der europäischen Arbeitnehmervertretung zur Aufgabe gemacht, die Rechte der Europäischen Betriebsräte (EBR) zu stärken. Am 02.03.2023 hat das EU-Parlament daher mit der Mehrheit der Abgeordneten einen legislativen Initiativbericht angenommen, der eine Anpassung der bisher geltenden **EU-Richtlinie 2009/38/EG** bis zum 31.01.2024 bekräftigt.

Der Europäische Betriebsrat hat bislang in der Praxis ein eher stiefmütterliches Dasein geführt. Dem soll durch die geplanten Änderungen nun ein Riegel vorgeschoben

und der Europäische Betriebsrat bei grenzüberschreitend tätigen, europäischen Unternehmen weiterhin gestärkt und so mehr in den Fokus gerückt werden. Mit diesem Beitrag möchten wir die Rolle des Europäischen Betriebsrats sowie dessen Bedeutung nach den geplanten Änderungen näher beleuchten.

Rolle des Europäischen Betriebsrats

In Deutschland stützt sich der Europäische Betriebsrat auf die Richtlinie (RL) 2009/38/EG und auf das Europäische-Betriebsräte-Gesetz (EBRG). Er kann in gemein-



Durch den Europäischen Betriebsrat ist eine einheitliche Interessenwahrnehmung aller Beschäftigten in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen sichergestellt worden. Er hat die Aufgabe, als Bindeglied zwischen den Unternehmen als Arbeitgeber und den jeweiligen national zuständigen Gremien zu agieren.

schaftsweit tätigen Unternehmen beziehungsweise Unternehmensgruppen gebildet werden, und zwar bei solchen, die mindestens 1.000 Mitarbeiter in den Mitgliedstaaten und davon jeweils mindestens 150 Mitarbeiter in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen. Bei Unternehmensgruppen ist zudem erforderlich, dass der jeweiligen Gruppe mindestens zwei Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten angehören.

Durch den Europäischen Betriebsrat ist eine einheitliche Interessenwahrnehmung aller Beschäftigten in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen sichergestellt worden. Hierfür erhielt der Europäische Betriebsrat als Instrument Mitwirkungsrechte an die Hand. „Echte“ Mitbestimmungsrechte stehen ihm hingegen, anders als den deutschen Betriebsratsgremien nach dem Betriebsverfassungsgesetz, nicht zu.

Unter dem Begriff Mitwirkungsrechte sind Anhörungs- und Unterrichtsrechte zu verstehen. Der Europäische Betriebsrat soll über die grenzüberschreitenden Entwicklungen im Bilde bleiben und sich mit dem Unternehmen hierzu beraten können. Verhindern oder maßgeblich beeinflussen kann der Europäische Betriebsrat eine unternehmerische Entscheidung hingegen nicht.

Im Unterschied zu solchen Mitwirkungsrechten führen echte Mitbestimmungsrechte dazu, dass beabsichtigte Maßnahmen eines Unternehmens durch die Betriebsratsgremien entscheidend mitgestaltet werden können.

Der Europäische Betriebsrat hat die Aufgabe, in der Funktion eines Bindeglieds zwischen den Unternehmen als

Arbeitgeber und den jeweiligen national zuständigen Gremien zu agieren. Er hat die Informationen an die nationalen Arbeitnehmervertretungen weiterzugeben.

„Das Europäische Parlament hat es sich angesichts der immer weiterwachsenden Bedeutung der europäischen Arbeitnehmervertretung zur Aufgabe gemacht, die Rechte der Europäischen Betriebsräte (EBR) zu stärken.“

Der Mangel an echten Mitbestimmungsrechten auf unionsrechtlicher Ebene führt dazu, dass die Anhörungs- und Unterrichtsrechte des Europäischen Betriebsrats bis dato regelmäßig nur in der Theorie bestehen. Eine Ahndung wegen fehlerhafter oder unterlassener Anhörungen fand bisher zumeist nicht statt, da hierfür lediglich eine Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße in Höhe von bis zu 15.000 Euro (vgl. § 45 Abs. 2 EBRG) vorgesehen ist. Dies trifft europäisch aufgestellte Unternehmen oder Unternehmensgruppen – wegen der im unteren Bereich angesiedelten Höhe der Geldbuße – aber regelmäßig nur selten.

Stärkung der Mitwirkungsrechte

Das Fehlen der Durchsetzungsmöglichkeiten der Rechte des Europäischen Betriebsrats führt in der Konsequenz

dazu, dass das Ziel und die eigentliche Aufgabe des Europäischen Betriebsrats als Kommunikator zwischen den Unternehmen und den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen verlorengelht. Dem soll die neue EBR-Richtlinie entgegenwirken. Geschehen soll dies unter anderem durch einen kürzeren Anhörungs- und Unterrichtszyklus. Derzeit besteht eine allgemeine Anhörungs- und Unterrichtungspflicht nur jährlich oder bei außergewöhnlichen Umständen und Entscheidungen. Dieser Zeitraum soll nun auf ein halbes Jahr verkürzt werden.

Nach wie vor wird es – nach derzeitigem Stand – aber keine echten Mitbestimmungsrechte wie auf nationaler Ebene geben. Das Europäische Parlament hat jedoch erkannt, dass es an effektiven Instrumenten zur Durchsetzung der Anhörungs- und Unterrichtsrechte fehlt. Das soll sich in Zukunft ändern und der Europäische Betriebsrat endlich seiner ursprünglich vorgesehenen Rolle gerecht werden.

Die relevantesten geplanten Änderungen möchten wir im Folgenden darstellen:

Zugang zur Gerichtsbarkeit: Unterlassungsklage und einstweiliger Rechtsschutz?

Beabsichtigt ist, den Weg für Europäische Betriebsräte zur Gerichtsbarkeit zu ebnen. Von der EU-Kommission wird gefordert, ein vereinfachtes Verwaltungs- und Gerichtsverfahren für einen wirksamen Zugang der Europäischen Betriebsräte zur Justiz sicherzustellen.

Es ist davon auszugehen, dass durch den Zugang zur Justiz künftig Unterlassungsansprüche der Europäischen

Betriebsräte bei (groben) Verstößen gegen Anhörungs- und Unterrichtsrechte gewährleistet werden. Auch einstweilige Anordnungen zur effektiven Sicherung des rechtlichen Gehörs sind nicht ausgeschlossen. Um eine Anrufung der Gerichte durch den Europäischen Betriebsrat zu vermeiden, wird für Unternehmen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten die Beteiligung des Europäischen Betriebsrats unumgänglich sein. Das führt dazu, dass die nationalen Arbeitnehmervertretungen schon zu einem entsprechend früheren Zeitpunkt von geplanten Änderungen oder Maßnahmen Kenntnis erlangen werden. Schließlich hat der Europäische Betriebsrat diese Gremien hierüber zu informieren.

Sicherstellung der ordnungsgemäßen Mitwirkung

Der Europäische Betriebsrat soll nach derzeitigem Planungsstand die Möglichkeit erhalten, eine ordnungsgemäß ermittelte Einschätzung vor der finalen Entscheidung der Unternehmen abgeben zu können. Ferner soll der Europäische Betriebsrat künftig eine „begründete Antwort auf seine Stellungnahme“ erhalten. Das ist neu und geht mit einem deutlich erhöhten Verwaltungsaufwand für die Unternehmen einher. Die Frage nach konkreten Anforderungen an das Begründungsschreiben ist bisher unbeantwortet geblieben, so dass abzuwarten bleibt, welcher tatsächliche Mehraufwand auf die Unternehmen zukommt.

Stärkere Sanktionierung von Verstößen gegen Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats

Zudem sollen „wirksame, abschreckende und verhältnismäßige“ Sanktionen bei Verstößen gegen die Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats eingeführt werden. Abzuwarten bleibt hingegen, wie die Kommission diese abstrakt gehaltene Empfehlung des Parlaments umsetzen wird. Konkrete Empfehlungen sind diesbezüglich bislang nicht vorgelegt worden.

Einschränkung der Verwendung von sogenannten Vertraulichkeitsklauseln

Häufig stützen sich Unternehmen auf die Vertraulichkeit von Informationen und umgehen so die Mitwirkungsrechte des Europäischen Betriebsrats. Der Begriff der „vertraulichen Informationen“ soll daher konkret definiert und eindeutig festgelegt werden. Dadurch soll sichtbar werden, in welchen Fällen es gerechtfertigt ist, den Zugang zu Informationen aufgrund der Vertraulichkeit zu beschränken.

Fazit und Tipps für die zukünftige Praxis

Es wird abzuwarten sein, inwieweit die vorgeschlagenen Änderungen gesetzlich umgesetzt werden. Sicher ist: Der Europäische Betriebsrat soll bei grenzüberschreitenden Sachverhalten stärker in den Fokus rücken, indem ihm effektive Werkzeuge, wie beispielsweise Zugang zur Gerichtsbarkeit oder stärkere Sanktionsmöglichkeiten,

zur Durchsetzbarkeit seiner Rechte an die Hand gegeben werden.

Nach derzeitigem Stand wird es aber auch in Zukunft keine „harte“, also keine echte Mitbestimmung wie auf nationaler Ebene geben. Seine Position als Kommunikator zwischen den Unternehmen und den nationalen Gremien soll weiter hervorgehoben werden. Abseits einer stärkeren Beteiligung im Rahmen der Mitwirkungsrechte bleiben dem Europäischen Betriebsrat aber eigene Gestaltungsmöglichkeiten nach aktuellem Stand weiterhin verwehrt.

Die Änderungen haben zur Folge, dass die nationalen Gremien nun zu einem früheren Zeitpunkt Kenntnis von grenzüberschreitenden Maßnahmen erlangen. Dies sollte als Chance gesehen werden: Kernstück für eine gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist nach wie vor die Kommunikation sowie ein frühes Einbinden bei grenzüberschreitenden Themen.

Die geplante Stärkung der Beteiligungsrechte des Europäischen Betriebsrats zeigt, dass die Bedeutung einer unionsweiten Arbeitnehmerinteressenvertretung in den kommenden Jahren voraussichtlich an Bedeutung gewinnen wird. Die betroffenen Unternehmen und Unternehmensgruppen sind gut beraten, sich bereits jetzt mit dem Thema auseinanderzusetzen, um schnell und effizient in den Genuss der Vorteile eines Europäischen Betriebsrats zu kommen. ←

Ein Animationsfilm als Multimedia-Marke – „Super Simon“

Im Blickpunkt: EUIPO zu Eintragungskriterien

Von Tamara Herzog und Ina Kamps



Tamara Herzog

Taylor Wessing, München
Rechtsanwältin (Associate)

t.herzog@taylorwessing.com
www.taylorwessing.com



Ina Kamps, M.A.

Taylor Wessing, Düsseldorf
Knowledge Lawyer

i.kamps@taylorwessing.com
www.taylorwessing.com



Videoproduktion: Sofern die Marke vom angesprochenen Verkehrskreis unmittelbar als Hinweis auf die betriebliche Herkunft der Waren und Dienstleistungen verstanden wird, ist sie eintragungsfähig.

Kann ein mehrere Sekunden langer Animationsfilm als Marke eingetragen werden? Wenn es nach dem European Intellectual Property Office (EUIPO) geht, ist das möglich. So hat es zumindest dessen Fünfte Beschwerdekammer jüngst in einem recht ungewöhnlichen Fall entschieden – mit wichtigen Erkenntnissen für Anmelder von Multimediemarken.

Die Multimediamarke – eine junge Markenart

Die Möglichkeit, sogenannte Multimediarmarken ins Markenregister eintragen zu lassen, gibt es noch nicht allzu lange: Erst als mit Inkrafttreten der Unionsmarkenverordnung (UMV) am 01.10.2017 das Kriterium der

„grafischen Darstellbarkeit“ für zur Eintragung angemeldete Zeichen abgeschafft wurde, war der Weg frei für neue Markenformen. Mit der Abkehr von der grafischen Darstellbarkeit wollte der europäische Gesetzgeber den Bedürfnissen des Marktes, der durch die Entwicklung neuer Technologien und des digitalen Marketings entscheidend geprägt wird, nach neuen Darstellungsformen Rechnung tragen. Seither sind neue Markenformen wie unter anderem Hör-, Hologramm-, Bewegungs- oder eben Multimediamariken möglich, die nur schwer oder gar nicht grafisch dargestellt werden können. Eine Multimediamarke ist ein Zeichen, das aus einer Kombination von visuellen und akustischen Elementen, also von Bild und Klang, besteht. Sie kann daneben aber auch Wörter, Bildelemente und Ähnliches beinhalten.

„Mit der Entscheidung Super ‚Simon‘ hat sich nun zum ersten Mal eine Beschwerdekammer zu den Kriterien für die Eintragung von Multimediamariken geäußert.“

In den Markenregistern in Deutschland und der EU gibt es aktuell nur wenige Multimediamariken – wohl auch, weil (noch) nicht klar ist, unter welchen Voraussetzungen eine Multimediamarke als Herkunftshinweis dienen kann und damit eintragungsfähig ist. Mit dem Fall „Super Simon“ hatte die Fünfte Beschwerdekammer des EUIPO im März 2023 nun Gelegenheit, sich zu den An-



Screenshots aus dem Animationsfilm „Super Simon“ (Quelle: BOIP).

forderungen an die Unterscheidungskraft einer Multimediamarke zu äußern.

Wer oder was ist „Super Simon“?

„Super Simon“ ist der Held eines 22-Sekunden-**Animationsfilms** im Comicstil. Eine niederländische Markenagentur hatte den Film – nach eigenen Aussagen als Testfall, um die Kriterien für die Schutzfähigkeit von Multimediamariken zu klären – als (Unions-)Marke für Bücher (Klasse 16 gemäß Nizza-Klassifikation; siehe [hier](#)), Wein (Klasse 33) und Unterhaltung/kulturelle Aktivitäten (Klasse 41) beim EUIPO zur Eintragung angemeldet. Das Video war nicht eigens dafür erstellt worden, sondern existierte bereits zuvor: Es war eine Hommage an den scheidenden Direktor des Benelux Office of Intellectual Property (BOIP), Edmond Simon. Dieser ging im Jahr 2019 in den Ruhestand und ist der fiktive Superheld des Films. „Super Simon“ verabschiedet sich darin von seinem Nachfolger Ragnar Gustafsson und fliegt in den Urlaub, wo er am Pool sitzt und einen Drink und „Lekkere Eieren“ (eine Anspielung auf eine Vorliebe für Eier?) genießt. Auch eine Anspielung auf

den BOIP-Klassifizierungsexperten Rémy Kohlsaart ist in den ersten Sequenzen des Films enthalten: „Kohl-saat Classification Corner“ prangt als Schild über einem Schaufenster. Unterlegt ist der Film mit Musik sowie den Worten: „Thank you, Super Simon“.

EUIPO: Keine Eintragung wegen mangelnder Unterscheidungskraft

Die Anmeldung hatte zunächst keinen Erfolg: Die Prüfungsabteilung des EUIPO wies diese mit der Begründung zurück, es handle sich lediglich um einen netten und lustigen Film, der keinen Herkunftshinweis auf ein Unternehmen enthalte und daher keine Unterscheidungskraft habe. Es fehle an einem ausreichenden Bezug zu den angemeldeten Waren und Dienstleistungen, zudem enthalte der Clip weder die Identität des Herstellers noch den Namen eines Unternehmens, so dass man nicht wisse, von wem er stamme. Die Prüfungsabteilung verglich den Clip mit einem Fernsehspot und vertrat die Auffassung, dass wie bei Letzterem unter anderem der Hersteller beziehungsweise Eigentümer genannt werden müsse, damit ein solcher Filmclip als Herkunftshin-

hinweis verstanden würde. Der Film sei außerdem zu komplex, um als Marke fungieren zu können. Im Ergebnis fehle ein klarer Hinweis auf die betriebliche Herkunft der betreffenden Waren und Dienstleistungen, so dass die Marke wegen mangelnder Unterscheidungskraft nicht eingetragen werden könne.

Beschwerdekammer: Clip doch als Multimediamarke eintragungsfähig

Die Anmelderin legte Beschwerde ein und hatte damit nun Erfolg: Die mit dem Fall befasste Fünfte Beschwerdekammer des EUIPO entschied, dass der Animationsfilm sehr wohl als Multimediamarke eingetragen werden könne (Entscheidung vom 07.03.2023, R 1490/2022-5).

Dabei stellte die Beschwerdekammer zunächst klar, dass an die Eintragungsfähigkeit einer Multimediamarke keine strengeren Anforderungen gestellt werden dürften als an andere Markenformen. „Super Simon“ sei, anders als die Prüfungsabteilung meinte, unterscheidungskräftig.

Im Einzelnen stützte sich die Beschwerdekammer auf folgende Begründungen:

- Eine Multimediamarke sei kein Werbe-/Fernsehsport und könne auch nicht mit einem solchen verglichen werden: Ein Fernsehspot diene der Werbung für ein Produkt und stelle Informationen dazu bereit, während eine (Multimedia-)Marke üblicherweise keine Produktinformationen enthalte, sondern als Herkunftshinweis zur Unterscheidung von anderen Produkten diene.

Daher müsse eine Multimediamarke auch keine Informationen über die Identität des Herstellers der Waren oder des Dienstleistungserbringers liefern, wie es beim Werbespot regelmäßig der Fall sei.

- Es reiche aus, wenn sich die Verbraucher an ein wesentliches, unterscheidungskräftiges Element der Multimediamarke erinnern, um das Video von Animationsvideos anderer Unternehmen zu unterscheiden. Nicht erforderlich sei es hingegen, dass die maßgeblichen Verkehrskreise sich alle Einzelheiten des Films einprägen. Vorliegend sei die Hauptfigur des Videos, „Super Simon“, unterscheidungskräftig. Das Publikum werde sich darüber hinaus vor allem daran erinnern, dass dieser zu seinem Urlaubsort fliegt. Dies reiche für eine Unterscheidungskraft aus.
- Die Komplexität des Films spreche nicht gegen eine Unterscheidungskraft: Eine Multimediamarke sei von Natur aus komplex. Die Länge oder die Komplexität der einzelnen Elemente seien daher unerheblich, solange die Verbraucher und Verbraucherinnen die Multimediamarke als Herkunftshinweis erkennen können.
- Die angemeldeten Waren und Dienstleistungen müssen – entgegen der Auffassung der Prüfungsabteilung – nicht Teil der Marke sein. Es sei, so die Beschwerdekammer, nicht auszuschließen, dass in Zukunft auch multimediale Marken wirksam auf Produkten platziert werden können. So sei es zum Beispiel bei Weinen durchaus denkbar, das Weinetikett selbst, also nicht nur einen QR-Code, per Smartphone scannen und so den Kurzfilm abspielen zu können.

- Schließlich seien auch das Motiv und etwaige Absichten der Anmeldung für die Bewertung der Unterscheidungskraft irrelevant. Insbesondere sei nach dem Unionsmarkenrecht bei Einreichung der Anmeldung keine Benutzungsabsicht erforderlich. Die Tatsache, dass die Marke lediglich als Test angemeldet worden sei, stehe der Eintragung daher nicht entgegen.

Was bedeutet das für Markenmelder?

Die Einführung neuer Markenarten wie der Multimediamarke ist eine Chance für Unternehmen, wirft zugleich jedoch immer die Frage auf, wie Produkte und Dienstleistungen über den durch „normale“ Marken gewährten Schutz hinaus weiter geschützt werden können beziehungsweise welche Kriterien für die Eintragungsfähigkeit der neuen Markenarten gelten.

Mit der Entscheidung „Super Simon“ hat sich nun zum ersten Mal eine Beschwerdekammer zu den Kriterien für die Eintragung von Multimediamariken geäußert. Wichtigstes Ergebnis: Es sind keine strengeren Anforderungen zu stellen als an die bereits seit langem „etablierten“ Markenarten. Sofern die Marke vom angesprochenen Verkehrskreis unmittelbar als Hinweis auf die betriebliche Herkunft der Waren und Dienstleistungen verstanden wird, ist sie eintragungsfähig. Markenmelder, die beabsichtigen, animierte Videos und Kurzfilme in ihr Markenportfolio aufzunehmen, haben mit dieser Entscheidung daher nun etwas mehr Gewissheit über den Ausgang einer Anmeldung. ←

Inhouse Matters:

Alles, was den Rechtsmarkt bewegt

**SAVE
THE
DATE!**

Die Themen u.a.:

- Blick nach Berlin: Die (bisherige) Politik der Ampelkoalition aus Sicht der Opposition
- Digitalisierung in Rechtsabteilungen: Wo stehen wir? Was bringt 2024?
- Law Firms: Strategie und Management in turbulenten Zeiten – Worauf es ankommt. Und was Artificial Intelligence (AI) damit zu tun hat
- Cybersecurity & Cyberthreat: Wie sich Rechtsabteilungen und Kanzleien bestmöglich schützen. Und wie sie ihr Risiko versichern können
- Human Centered Leadership (HCL) im Rechtsmarkt
- AI als Gamechanger im Rechtsmarkt – was kommt auf uns zu, wie gehen wir damit um?

Im Anschluss: Networking auf der größten Weihnachtsfeier im deutschen Rechtsmarkt!

7. Dezember 2023

12 Uhr bis 18.30 Uhr

**Frankfurt School of
Finance & Management**

**Adickesallee 32-34
60322 Frankfurt am Main**

Weitere Informationen:

www.deutscheranwaltspiegel.de/veranstaltungen/inhouse-matters/

Veranstalter:

Deutscher
AnwaltSpiegel

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

GLP
German Law Publishers

Mitveranstalter:

STP
The Legal Tech Company

Partner:

GOSLER, GOBERT & WOLTERS GRUPPE
SEIT 1758

In Kooperation mit:

BWD
Bundesverband der Wirtschafts-
kanzleien in Deutschland

Geschäftsleiter haften nicht für Bußgelder eines Unternehmens wegen Kartellrechtsverstößen

Besprechung der Entscheidung des OLG Düsseldorf vom 27.07.2023 (Teil II)

Von **Christoph Schubert**



Christoph Schubert
HAUSFELD Rechtsanwälte LLP, Düsseldorf
Rechtsanwalt, Wirtschaftsmediator, Counsel
christoph.schubert@hausfeld.com
www.hausfeld.com



Eine Abwälzung der Geldbuße auf das Leitungsorgan würde das differenzierte Sanktionssystem des Kartellrechts entwerten und sowohl seinem spezial- als auch generalpräventiven Zweck zuwiderlaufen.

Im **1. Teil des Beitrags**, der am 13.09.2023 erschienen ist, wurde eine Übersicht des Falls gegeben und die Entscheidung des OLG Düsseldorf mit Blick auf die Haftung des Organs für Schäden durch Ansprüche kartellgeschädigter Unternehmen dargelegt.

Nachfolgend ein Überblick über den bisherigen hochumstrittenen Meinungsstand, bevor die Abwägung des Senats dargestellt wird.

Hauptargumente für einen Regress von Kartellbußgeldern

Die Erstattungsfähigkeit von Kartellbußgeldern wird von einer im gesellschaftsrechtlichen Schrifttum stark vertretenen Ansicht bejaht, wobei es verschiedene Vorschläge für eine angemessene Beschränkung der Regresshöhe gibt, um eine Existenzvernichtung des Geschäftsleiters zu vermeiden.

Der Ausgangspunkt dieser Ansicht besteht darin, dass Kartellbußgelder nach der Differenzhypothese zu einer Vermögensminderung bei der Gesellschaft führen und damit nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen einen ersatzfähigen Schaden darstellen.

Eine teleologische Reduktion der Haftungsnormen sei nicht gerechtfertigt. Dazu wird häufig die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) zur sogenannten Beraterhaftung angeführt, wonach beispielsweise ein Steuerberater gegenüber seinem Auftraggeber für eine Geldbuße haftet, die gegen diesen wegen Steuerverkürzung verhängt wird, wenn die Steuerverkürzung auf einem Beratungsfehler beruht. So verhalte es sich auch bei den Legalitätspflichten eines Vorstands oder Geschäftsführers.

Der Zweck der Kartellgeldbuße bestehe darin, für eine wirksame Kartellverfolgung zu sorgen und zukünftige Wettbewerbsverstöße zu vermeiden. Dafür sei ein gesellschaftsrechtlicher Regress aufgrund seiner erheblichen Abschreckungswirkung auf Leitungsorgane besonders geeignet. Zudem würde ein Verbot des Kartellbußgeldregresses zu wertungsmäßigen Ungereimtheiten führen. Es liefe auf eine sektorale Ausnahme hinaus, die eine Privilegierung von Kartellrechtsverstößen zu Folge hätte.

Innerhalb dieser Auffassung besteht weitgehend Einigkeit darin, dass nur der Ahndungsteil, nicht aber der Abschöpfungsteil der Geldbuße ersatzfähig sei, da der Gesellschaft hinsichtlich des Abschöpfungsteils kein Schaden entstanden sei, weil damit der durch die Pflichtverletzung erlangte Vorteil beseitigt werde.

Im Juni dieses Jahres ist das LG Dortmund dieser Meinung gefolgt und hat in einem Hinweisbeschluss mitgeteilt, dass gegen ein Unternehmen verhängte Kartellbußgelder eine ersatzfähige Schadenposition bei einem Regressanspruch der Gesellschaft gegen einen GmbH-Geschäftsführer seien (LG Dortmund, Beschluss vom 21.06.2023, Az. 8 O 5/22).

Standpunkt des Senats und Entwicklung der Rechtsprechung

Nach der Gegenmeinung, der sich der Senat angeschlossen hat, ist auch der über die Gewinnabschöpfung hinausgehende Ahndungsteil der Unternehmenskartellbuße nicht erstattungsfähig.

Diese Ansicht wird bislang in einzelnen landgerichtlichen Entscheidungen, dem gesellschaftsrechtlichen Schrifttum sowie in der kartellrechtlichen und sanktionsrechtlichen Literatur vertreten.

Danach sind die Organhaftungsnormen teleologisch zu reduzieren, weil ansonsten der Sanktionszweck der Unternehmensbuße unterlaufen würde. Der Zweck der Bußgeldregelungen gebiete es, dass die Geldbuße den Unternehmensträger – also die Gesellschaft – treffe und auch dort verbleibe, um diesen dadurch zu einer angemessenen Kontrolle seiner Organe anzuhalten. Eine Abwälzung der Geldbuße auf das Leitungsorgan würde das differenzierte Sanktionssystem des Kartellrechts entwerten und sowohl seinem spezial- als auch generalpräventiven Zweck zuwiderlaufen.

Es bestehe auch kein Widerspruch zu den höchstrichterlichen Entscheidungen zur Beraterhaftung. Die dort entschiedenen Sachverhalte unterschieden sich maßgeblich von kartellrechtlichen Sachverhalten.

„In der Praxis dürften nur sehr wenige Geschäftsleiter wirtschaftlich in der Lage sein, die Unternehmensgeldbuße in relevanter Höhe zu bezahlen.“

In der Rechtsprechung hatte zunächst das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf im Jahr 2015 anlässlich des sogenannten Schienenkartells eine Haftung des Organs wegen eines gegen das Unternehmen verhängten Bußgelds des Bundeskartellamts abgelehnt (LAG Düsseldorf, Urteil vom 20.01.2015, Az. 16 Sa 459/14.). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hob die Entscheidung allerdings im Jahr 2017 auf und verwies das Verfahren an die zuständige Kartellkammer des LG Dortmund. Der Rechtsstreit mündete schließlich in einen Vergleich, bevor das Gericht Stellung nehmen konnte.

Zuletzt hatte das LG Saarbrücken im Jahr 2020 in einer Entscheidung zum sogenannten Badezimmerkartell in einem Obiter Dictum ausgeführt, dass ein Regress von EU-Kartellbußen den Kern der öffentlich-rechtlichen Kartellverfolgung durch die Europäische Kommission berühre und einen Verstoß gegen den europarechtlichen Effizienzgrundsatz („Effet utile“) darstelle; demzufolge

müsse dieser ausscheiden (LG Saarbrücken, Urteil vom 15.09.2020, Az. 7 HK O 6/16). Mangels Entscheidungserheblichkeit sah das Landgericht vor einer Vorlage der Rechtsfrage an den Europäischen Gerichtshof ab.

Abwägung und Entscheidungsgründe des OLG Düsseldorf

Der Senat nimmt eine umfangreiche Abwägung der Argumente vor, die von den Vertretern der zuvor dargestellten Ansichten vorgebracht werden, und lehnt im Ergebnis einen Regress ab. Dabei sieht der Senat die Besonderheiten des deutschen Kartellrechts sowie den Sinn und Zweck der Bußgeldvorschriften als entscheidend dafür an, Unternehmensgeldbußen von der Organhaftung auszunehmen.

Der Senat begründet dies im Kern wie folgt:

Die Verbandsgeldbuße bedarf notwendig einer Anknüpfungstat einer natürlichen Person, die für das Unternehmen rechtswidrig und schuldhaft gehandelt hat. Der Gesetzgeber hatte somit gerade solche Fälle im Blick, in denen die Leitungsperson im Innenverhältnis eine Legalitätspflichtverletzung begeht. Wenn das Gesetz in dieser Situation neben der persönlichen Bebußung der Leitungsperson eine Verbandsbuße vorsieht, spricht das bereits dagegen, die Sanktionierung des Unternehmens durch die allgemein gehaltene zivilrechtliche Haftungsdogmatik wegen der Legalitätspflichtverletzung wieder auf die Leitungsperson umzulenken. Insoweit stellte sich die Frage, warum der Staat überhaupt eine Buße

gegen das Unternehmen verhängt, wenn diese Folge vom Haftungsrecht sogleich als unerwünschter Schaden auf das Organmitglied verlagert wird. Dies gilt in besonderem Maß unter Berücksichtigung des speziellen kartellrechtlichen Sanktionssystems.

Der Gesetzgeber will mit der Sanktionierung gerade das Unternehmen, nicht aber die natürliche Person nachhaltig belasten. Das zeigt sich an den vom Gesetz vorgesehenen unterschiedlichen Bußgeldrahmen und Bußgeldzumessungsgesichtspunkten. So liegt der Bußgeldrahmen für Unternehmen gravierend über demjenigen, der für die natürliche Person anzuwenden ist. Während für Letztere eine Bußgeldobergrenze von 1 Million Euro gilt, kann diejenige für das Unternehmen bei bis zu 10% des Jahresumsatzes des gesamten Unternehmensverbands liegen, was in der Praxis ohne weiteres zu Bußgeldern im dreistelligen Millionenbereich führen kann.

Eine besondere Bedeutung für die Zumessung der Geldbuße für das Unternehmen kommt dabei der Größenordnung der mit der Zuwiderhandlung in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang stehenden Umsatzes (sogenannter tatbezogener Umsatz) zu. Auf dieses maßgebliche Bußgeldzumessungskriterium hat das Leitungsorgan nahezu keinen Einfluss. Diese besondere Ausgestaltung der Sanktionen im Kartellrecht zeigt, dass der Sinn und Zweck der Unternehmensgeldbuße insbesondere darin besteht, das rechtlich verselbständigte Vermögen der juristischen Person nachhaltig zu treffen.

Liegt aber die Begründung für die extreme Höhe der Buße darin, dem Unternehmen – unabhängig von der weiteren

Möglichkeit, den Mehrerlös abzuschöpfen – die Vorteile der Kartellzuwiderhandlung zu entziehen, kann es nicht gewollt sein, diese auf das Leitungsorgan zu verlagern.

Um die Ziele des Wettbewerbsrechts zu erreichen, ist es auch nicht notwendig, das Leitungsorgan – zusätzlich zu der eigens gegen ihn verhängten Geldbuße – noch mit der Geldbuße des Unternehmens zu belasten. Dem Leitungsorgan droht zudem neben der individuellen Bebußung, dass es für alle weiteren Schäden der Gesellschaft jenseits der Verbandsbuße haftet und je nach Gewicht der Pflichtverletzung mit der fristlosen Kündigung seines Anstellungsvertrags rechnen muss.

„Der Zweck der Kartellgeldbuße bestehe darin, für eine wirksame Kartellverfolgung zu sorgen und zukünftige Wettbewerbsverstöße zu vermeiden.“

Das Argument, wonach durch die Inanspruchnahme des Managers die ordnungswidrigkeitenrechtliche Sanktion gegen die Gesellschaft nicht unterlaufen werde, weil die Kartellbußgelder regelmäßig derart hoch seien, dass sie kaum vollständig von einem Organmitglied ersetzt werden könnten, überzeugte den Senat nicht.

Aus Sicht des Senats hängt dies zufällig von den tatsächlichen Gegebenheiten, der jeweiligen Vermögenssituation des Geschäftsleitungsorgans und der Höhe der

Unternehmensgeldbuße ab. Der vorliegende Fall zeige, dass die Sanktionswirkung einer Geldbuße gegen das Unternehmen faktisch leerliefe, wenn – wie hier – eine D&O-Versicherung und damit letztlich die Versicherten-gemeinschaft den Schaden vollständig trüge. Dies gilt insbesondere dann, wenn die D&O-Versicherung eine Deckungssumme – wie hier – in der Größenordnung für Unternehmensgeldbußen vorsieht.

Abhängig von den Versicherungsbedingungen und der Verschuldensform des Leitungsorgans wäre es daher möglich, dass letztlich die D&O-Versicherung für das gegen das Unternehmen verhängte Bußgeld einzutreten hätte, wenn man einen Binnenregress zuließe. Damit würde die ordnungswidrigkeitenrechtliche Sanktion unterlaufen. Hierbei sei auch zu beachten, dass das Leitungsorgan als versicherte Person seinen Deckungsanspruch erfüllungshalber an das Unternehmen abtreten könne.

Schließlich steht die von den Befürwortern des Binnenregresses herangezogene Rechtsprechung des BGH zu den sogenannten Beraterfällen der Ansicht des Senats nicht entgegen.

Der wesentliche Unterschied zwischen den zitierten Beraterfällen und der vorliegenden Konstellation besteht darin, dass die Verbandsgeldbuße zwingend die Anknüpfungstat einer für den Verband handelnden Leitungsperson voraussetzt.

Der Gesetzgeber hatte klar vor Augen, dass denknotwendig mindestens zwei Rechtsträger (eine Leitungs-

person und die Gesellschaft) als Sanktionsadressaten in Betracht kommen. Wenn er in dieser Situation anordnet, dass beide Parteien bebußt werden können und sollen, und zwar jede nach auf sie individuell abgestimmten Bemessungsfaktoren, handelt es sich dabei um eine Sanktionsregelung, die speziell auf diesen besonderen Fall der Verantwortlichkeit mehrerer Parteien zugeschnitten ist. Diese Wertung darf nicht durch den Rekurs auf die allgemeine Organhaftung unterlaufen werden.

Keine Haftung für Aufklärungs- und Rechtsberatungskosten im Zusammenhang mit Kartellbußgeldern

Mit knappen Worten stellt der Senat schließlich fest, dass die geltend gemachten Aufklärungs- und Rechtsberatungskosten ebenfalls nicht ersatzfähig sind, weil diese unmittelbar durch das Bußgeldverfahren und durch die Abwehr oder Reduzierung von Bußgeldbescheiden gegen die Klägerinnen entstanden sind.

Zwar sind Ermittlungs- und Rechtsverfolgungskosten grundsätzlich von dem Schaden umfasst, den ein pflichtwidrig handelndes Organ der Gesellschaft zu ersetzen hat. Vorliegend scheidet der Regressanspruch jedoch aufgrund der Erwägungen zur teleologischen Reduktion der Haftungsnormen aus. Wenn die festgesetzte Geldbuße nicht zu ersetzen ist, teilen die hierfür aufgewandten (Neben-)Kosten ihr rechtliches Schicksal.

Kritische Anmerkungen zu der Entscheidung des OLG Düsseldorf

Die Entscheidung des OLG Düsseldorf ist mit Blick auf den Regressausschluss wegen des Unternehmensbußgelds sorgfältig begründet. Der von dem Senat angenommene abschließende Charakter der sanktionsrechtlichen Regelungen im Kartellrecht, der zu einer teleologischen Reduktion der zivilrechtlichen Haftung führt, ist gut vertretbar.

Das Argument, wonach im Fall eines Regresses die Sanktionswirkung einer Geldbuße gegen das Unternehmen „faktisch leerliefe“, ist jedoch angreifbar.

In der Praxis dürften nur sehr wenige Geschäftsleiter wirtschaftlich in der Lage sein, die Unternehmensgeldbuße in relevanter Höhe zu bezahlen. Eine Abwälzung des Bußgelds auf eine D&O-Versicherung ist ebenfalls sehr unwahrscheinlich.

Zunächst überschreiten die Unternehmensgeldbußen in der Praxis regelmäßig deutlich die üblichen Deckungsgrenzen einer D&O-Versicherung. Der Senat weist selbst darauf hin, dass Unternehmensbußen ohne weiteres im dreistelligen Millionenbereich liegen. Eine Deckungsgrenze in diesem Bereich gibt es nur bei wenigen D&O-Versicherungen von internationalen Großkonzernen. Das in dem entschiedenen Fall festgesetzte Bußgeld von (nur) rund 4 Millionen Euro dürfte eine Ausnahme darstellen und ist wohl darauf zurückzuführen, dass es zwischen den Klägerinnen und dem Bundeskartellamt zu einem Settlement gekommen war.

Darüber hinaus wird bei Kartellrechtsverstößen eines Organs die D&O-Versicherung den Schaden in Form der Unternehmensgeldbuße regelmäßig nicht decken, da bei wissentlichen Pflichtverletzungen kein Versicherungsschutz besteht.

Der Senat stellt in der Entscheidung ausführlich dar, dass der Beklagte die Kartellverstöße vorsätzlich begangen hatte und ein Verbotsirrtum nicht in Betracht kommt. Dabei betont der Senat, dass der Beklagte seine kartellrechtlichen Pflichten kannte, und ordnet diese als „Kardinalspflichten“ eines Geschäftsführers ein. Schließlich ist in den Entscheidungsgründen festgehalten, dass das Verhalten des Beklagten gerade dem von ihm erkannten Zweck diene, den Wettbewerb zu beschränken.

Vor diesem Hintergrund erstaunt es sehr, dass der Beklagte die gesondert geführte Deckungsklage gegen den Versicherer gewonnen hat. Denn nach der Rechtsprechung dreht sich bei einer „Kardinalpflichtverletzung“ die Darlegungs- und Beweislast zum Nachteil des Geschäftsleiters als einer versicherten Person um. Der Geschäftsleiter muss dann darlegen und gegebenenfalls beweisen, warum er seine (Kardinal-)Pflicht nicht kannte, oder aber, dass er diese nicht bewusst verletzt hat.

Es ist schwer vorstellbar, wie dies dem Beklagten gelungen ist. Denn eine bewusste Pflichtverletzung dürfte immer dann vorliegen, wenn ein Organ die Pflicht kennt und sich bewusst dafür entscheidet, diese zu verletzen, um

einen aus seiner Sicht höherrangigeren Zweck – wie beispielsweise einen Wettbewerbsvorteil – zu erreichen.

In der Praxis wird daher in den meisten Fällen eine Schadensdeckung durch eine D&O-Versicherung wegen wesentlicher Pflichtverletzung ausscheiden. Darüber hinaus ist in vielen Versicherungsbedingungen ohnehin die Deckung von Schäden aufgrund von Geldbußen ausgeschlossen.

Im Ergebnis passt die Argumentation des Senats bezüglich der D&O-Versicherung nur für den entschiedenen Einzelfall, der eine Ausnahme darstellt.

Schließlich gibt der Haftungsausschluss hinsichtlich der Aufklärungs- und Anwaltskosten Anlass zur Kritik. Die Begründung des Senats ist insoweit recht apodiktisch. Es mag sein, dass diese Kosten faktisch im Zusammenhang mit dem Bußgeldverfahren und dem letztlich festgesetzten Bußgeld stehen. Es ist jedoch wenig überzeugend, dass allein aufgrund dieses Zusammenhangs die Kosten das „Schicksal der Geldbuße teilen“ und an der teleologischen Reduktion teilnehmen. Denn die Aufklärungs- und Anwaltskosten sind schlicht nicht Teil des kartellrechtlichen Sanktionssystems, der nach Ansicht des Senats die teleologische Reduktion der zivilrechtlichen Haftung rechtfertigt.

Ungeachtet dessen stehen die Aufklärungskosten in Gestalt von externen IT-Kosten in einem sehr losen Zusammenhang mit dem festgesetzten Bußgeld. Es bleibt unklar, wie weit der haftungsausschließende

„Zusammenhang“ zu dem Bußgeld reicht. In der Praxis sind Abgrenzungsprobleme vorprogrammiert.

Die Feststellung des Senats, dass der Beklagte für alle zukünftigen Schäden haftet, die den Klägerinnen durch Ansprüche von Kartellgeschädigten entstehen, entspricht den bekannten Grundsätzen der Organhaftung und ist in seiner Klarheit zu begrüßen, wenngleich die praktischen Auswirkungen gering sein dürften. Mit Blick auf die regelmäßig hohen Schadenssummen von sogenannten Follow-on-Klagen ist ein Regress bei dem Organ wirtschaftlich als eher unbedeutend einzuschätzen. Mögliche Beiträge eines D&O-Versicherers dürften regelmäßig an dem dargestellten Deckungsausschluss scheitern.

Der Senat hat die Revision zum BGH zugelassen. Es bleibt daher abzuwarten, wie die komplexen Rechtsfragen höchstrichterlich entschieden werden. ←

AnwaltSpiegel meets BWD



Premiere: BWD-Barcamp ist erfolgreich gestartet



Premiere für ein neues BWD-Format: Am 12.09.2023 fand in der „Sturmfreien Bude“ in Köln das

erste Barcamp des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) statt. Ein bemerkenswerter und inspirierender Tag, den über 40 junge Anwälte, Vertreter aus den Business-Services der Mitgliedskanzleien sowie Inhousejuristen der dem BWD im Advisory Board verbundenen Unternehmen gemeinsam (und sehr kreativ) gestalteten.

Die Veranstaltung widmete sich der Zukunft der Wirtschaftskanzleien und gab Raum für neue Impulse und Ideen, die den Rechtsmarkt in den kommenden Jahren bewegen und bestimmen werden. Die Besonderheit des Barcamp-Konzepts ist, dass es keine Tagesordnung gibt, die Themen und Inhalte sind gerade nicht vorgegeben, sondern werden von den Teilnehmern selbst vorgeschlagen. In zehn sehr intensiven fachlichen Sessions tauschten sich die immer wieder neuzusammengesetzten (und dadurch besonders dynamischen) Gruppen in einer vertraulichen Atmosphäre über Themen wie künstliche Intelligenz, Work-Life-Balance + Live-Everywhere, Social Media oder über die Frage der Identifikation mit dem jeweiligen Arbeitgeber aus.

Organisatoren und Teilnehmer waren begeistert von den Ideen und Themen, die eingebracht wurden, und von der lebhaften und offenen Diskussion. Es war großartig zu sehen, wie erstmals die junge BWD-Community im Rahmen eines eigenen Formats zusammenkam und wie schnell sich ein echtes Teamgefühl entwickelte. – BWD-Spirit „at its best“!

Spätestens beim Sundowner über den am Abend eher trüben und windigen Dächern von Köln war klar: Das BWD-Barcamp wird zukünftig einen festen Platz im Jahreskalender des Verbands haben. Über die Ergebnisse und Erkenntnisse des Tags werden Lisa Norman (Schalast), Konstatin

Filbinger (Ashurst) und Gregor Christoph Schwartze (Bayer) bei der nächsten öffentlichen Veranstaltung des BWD berichten: am „Content Day“, der am 12.10.2023 im Atrium des Redaktionsgebäudes der F.A.Z. in Berlin stattfinden wird. – „Stay tuned!“ (tw)

Rechtsmarkt

„Tech Career Path“: KPMG Law führt Tech-Laufbahn ein



Dr. Folke Werner

Die KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH hat mit dem „Tech Career Path“ eine Karrierealternative bei KPMG Law zu juristischen und zu Verwaltungslaufbahnen entwickelt. Hintergrund sind die wachsende Bedeutung von Legal-Tech in der täglichen juristischen Arbeit und der steigende Bedarf nach entsprechend ausgebildeten und erfahrenen Fachkräften.

Der KPMG Law Tech Career Path umfasst eigene Karriereschritte, spezifische Anforderungen und ein ausdifferenziertes Schulungscurriculum. Er bietet damit ein Karrieremodell, das gleichwertig neben dem klassischen Pfad verläuft und ebenso wie dort Beförderungen auf Basis fachlicher Expertise ermöglicht. Der Verantwortungsbereich umfasst Business-Development und Vertrieb; Führungs- und Akquiseaufgaben sind in der Regel nicht vorgesehen.

Der Tech Career Path gliedert sich in drei Stufen und führt über den „Senior Specialist“ zum „Lead Specialist“. Der Jobtitel kann je nach Aufgabenfeld variieren. Die Fortbildung erfolgt durch On-the-Job-Maßnahmen und fachliche Seminare. Das Vergütungsmodell kombiniert feste und variable Bestandteile.

Dr. Folke Werner, CHRO bei KPMG Law, kommentiert: „Mit dem Tech Career Path macht KPMG Law ein interessantes Angebot für qualifizierte Tech-Spezialisten an der Schnittstelle zwischen IT, Prozessen und juristischer Arbeit. Das Karrieremodell bietet attraktive Entwicklungsmöglichkeiten und berücksichtigt individuelle Anforderungen und Bedürfnisse.“ (tw)

Deals

CyrusOne setzt beim Erwerb einer Fläche in der FRANKFURT WESTSIDE für den Bau eines Rechenzentrums auf DLA Piper

DLA Piper hat CyrusOne, einen weltweit führenden Entwickler und Betreiber von Rechenzentren, beim Erwerb eines 63.000 Quadratmeter großen Grundstücks in der FRANKFURT WESTSIDE für den Bau eines Rechenzentrums beraten. Es wird der siebte Campus für Rechenzentren in Frankfurt am Main sein und daher mit FRA7 bezeichnet. FRANKFURT WESTSIDE ist ein gewerblich und industriell genutztes Revitalisierungsprojekt, das von der BEOS AG und der Swiss Life Asset Managers Deutschland GmbH verwaltet wird.

CyrusOne hat ein Rechenzentrumskonzept entwickelt, das auf Nachhaltigkeit setzt und den FRANKFURT WESTSIDE Campus mit wiederverwendeter Abwärme versorgt. Es werden innovative Methoden zur Wiederverwendung von Abwärme eingesetzt werden, wobei bei voller Auslastung 40 Megawatt Abwärme in das Heizungsnetz des Campus eingespeist werden können. Die Anlage soll mit erneuerbaren Energien betrieben werden. Darüber hinaus werden während der gesamten Planungs- und Bauphase spezielle Verfahren eingesetzt, um nachhaltige Materialien zu verwenden und die CO₂-Emissionen zu senken.

CyrusOne ist ein weltweit führender Entwickler und Betreiber von Rechenzentren, der sich auf die Bereitstellung von hochmodernen digitalen Infrastrukturlösungen auf der ganzen Welt spezialisiert hat. Mit mehr als 50 hochleistungsfähigen Rechenzentren weltweit stellt das Unternehmen den kontinuierlichen Betrieb der digitalen Infrastruktur für fast 1.000 Kunden sicher.

Das DLA-Piper-Team stand unter der Federführung von Partner Lars Reubekeul (Real Estate, München) und umfasste im Bereich Real Estate außerdem Partner Dr. Manuel Indlekofer, Senior Associates Philipp Moser und Dr. Lilian Gutkin sowie Senior Transaction Specialist Lisa-Maria Kreuzer (alle Real Estate, München). Partner Eike Neugebauer (Frankfurt am Main) war für die Immobilienfinanzierungsaspekte sowie Counsel Christopher Ollech und Associate Dr. Elisabeth Spiecker für die energierechtlichen Aspekte der Transaktion zuständig.

Aus den Niederlanden unterstützten Partner Manon den Boer und Associate Danique Westerbeek. Senior Attorney Brian Joe sowie die Attorneys Catalina Rodriguez und Mark Lindemann koordinierten die US-rechtlichen Aspekte der Transaktion.

Inhouse bei CyrusOne wurde das Team von Rachel Heslehurst, Vice President, Legal Assistant General Counsel & Assistant Corporate Secretary, Europe, und Michael Barth, Senior Corporate Counsel, Europe – Head of Legal, Germany, geleitet. **(tw)**

KPMG Law und KPMG begleiten EURO-Leasing GmbH bei Verkauf der Mehrheitsanteile an Euromobil GmbH

Die KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (KPMG Law) und die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (KPMG) haben die EURO-Leasing GmbH bei der Ausgliederung des Pkw-Vermietgeschäfts auf die Euromobil GmbH beraten. Teil des Beratungsauftrags war zudem der Verkauf von 51% der Geschäftsanteile der Euromobil GmbH an die Europcar Mobility Group.

Die Europcar Mobility Group und die EURO-Leasing GmbH, eine 100%ige Tochtergesellschaft der Volkswagen Financial Services AG, einigten sich, dass die Europcar Mobility Group 51% der Anteile an der Euromobil GmbH erwerben wird – vorbehaltlich der kartellrechtlichen Genehmigung. 49% verbleiben bei der EURO-Leasing GmbH.

Euromobil ist als Tochtergesellschaft der EURO-Leasing im Bereich Autovermietung und Auto-Abo für die Marken und Händler der Volkswagen Group in Deutschland tätig. Das Unternehmen ist im Rahmen der Ausgliederung des Pkw-Vermietgeschäfts der EURO-Leasing neugegründet worden.

KPMG Law verantwortete bei Ausgliederung und Anteilsverkauf die Legal-Due-Diligence-Prüfung und beriet bei der Strukturierung sowie der rechtlichen Transaktionsdokumentation. Am Projekt beteiligt war ein standortübergreifendes Team, vor allem aus den Bereichen Corporate/M&A, Arbeitsrecht und Öffentliches Wirtschaftsrecht.

Die KPMG beriet bei steuerlichen Fragestellungen und zum operativen Geschäft der Ausgliederung. Die Beratung umfasste die Financial-Due-Diligence-Prüfung sowie Unterstützung im Bereich der IT.

Beraterinnen und Berater EURO-Leasing GmbH – KPMG Law: Dr. Christian Nordholtz, M.Jur. (Oxford) (Partner, Federführung), Dr. Lisa Kopp (Partnerin), Dr. Nikolaus Vincent Manthey (Partner, alle M&A/Corporate), Dr. Martin Trayer (Partner, Arbeitsrecht), Dr. Moritz Püstow (Partner, Öffentliches Wirtschaftsrecht), Arndt Rodatz (Partner, Compliance), Frederik Johannesdotter (Senior Manager), Marlon Wehrenberg (Manager, beide Corporate/M&A); Áron Horváth (Senior Manager, Öffentliches Wirtschaftsrecht), Sebastian Bothe (Senior Manager, Compliance).

KPMG: Olaf Thein (Partner), Dr. Fabian Bähr (Senior Manager, beide Valuation/Deal Advisory), Albrecht von Hoff (Partner), Sebastian Pusch

(Senior Manager), Matthias Welling (Manager, alle Transaction Services/Deal Advisory), Benjamin Blume (Partner), Marc Nöcker (Partner), Ingo Coché (Senior Manager), Lorenz Oertl (Senior Manager, alle Strategy/Deal Advisory), Udo von Grone (Senior Manager), Matthias Goosmann (Manager, alle Finance & Governance Advisory), Dr. Andreas Ball (Partner), Christian Peus (beide Tax Services). **(tw)**

Mayer Brown an der Seite von Entrepreneurial Equity Partners und deren Portfoliounternehmen Thrive Foods beim Erwerb der Groneweg Gruppe



Adam G. Arnett

Mayer Brown hat Entrepreneurial Equity Partners und deren Portfoliounternehmen Thrive Foods beim Erwerb von 100% der Anteile an der Groneweg Gruppe beraten. Über die Einzelheiten des Vertrags haben die Parteien Stillschweigen vereinbart.

Thrive Foods (Thrive) ist ein Portfoliounternehmen von Entrepreneurial Equity Partners, einer in Chicago ansässigen Private-Equity-Gesellschaft, die sich auf die Lebensmittel- und Konsumgüterindustrie konzentriert, und Mubadala Capital, der hundertprozentigen Vermögensverwaltungstochter von Mubadala Investment Company, einem führenden globalen staatlichen Investor mit Sitz in Abu Dhabi, VAE.



Carsten Flaßhoff

Die 1978 gegründete Groneweg Gruppe ist ein globaler Hersteller und Lieferant, der eine breite Produktpalette an gefrier- und luftgetrockneten Kräutern, Gemüse, Gewürzen, Früchten, Meeresfrüchten und Käse anbietet. Das Unternehmen verfügt über einen breitgefächerten Kundenstamm aus dem Bereich der verpackten Konsumgüter und Einzelhandelsunternehmen. Groneweg verfügt über eine multinationale Präsenz mit Produktionsstätten in Greven, Deutschland, wo sich der Hauptsitz befindet, und einer zweiten Anlage in La Joya, Peru.

Thrive ist ein Hersteller von gefriergetrockneten Produkten, darunter Obst, Gemüse, Proteine, Leckerbissen für Haustiere, Probiotika, Enzyme und Fertiggerichte. Thrive verfügt derzeit über Anlagen in den US-Bundestaaten Kalifornien, Utah, New York und Wisconsin.

Das Team von Mayer Brown wurde von den Corporate & Securities Partnern Adam G. Arnett (Chicago) und Carsten Flaßhoff, LL.M., (Düsseldorf) geleitet. Außerdem gehörten dazu: Corporate & Securities Partner Thomas H. Horenkamp (Chicago), Associates Lars Schinkel, LL.M., Wolfgang Löffler,

LL.M., (beide Düsseldorf) und Patrick Mock (New York), Tax Partner Volker Junge (Frankfurt am Main), Antitrust Partner Christian Horstkotte und Associate Teresa Gerhold (beide Düsseldorf). **(tw)**

Weil berät Elevation Group beim Erwerb der SERCOO Group

Die Frankfurter und Münchener Büros der internationalen Anwaltssozietät Weil, Gotshal & Manges LLP haben Elevation Group beim Erwerb der SERCOO Group GmbH und ihrer Tochtergesellschaften von Deutsche Private Equity beraten. Über den Kaufpreis haben die Parteien Stillschweigen vereinbart.

Die Elevation Group, ein führender europäischer Anbieter von Komplettlösungen für Dekarbonisierung und bessere Energieeffizienz, stärkt ihre Marktstellung im Bereich Erneuerbare Energien durch den Erwerb der SERCOO Group mit Hauptsitz in Lingen. Diese gehört zu den führenden deutschen Anbietern von Serviceleistungen für Betreiber von Biogasanlagen und Blockheizkraftwerken sowie für die Instandsetzung von Motoren und anderen Anlagekomponenten.

Die Elevation Group ist Teil der börsennotierten CEZ Group und mit etwa 4.700 Mitarbeitern auf mehr als zwölf europäischen Märkten (darunter die Niederlande, Deutschland, Österreich, Italien, Polen, Rumänien und Ungarn) mit über 60 hochspezialisierten, unabhängigen Unternehmen tätig.

Weil berät die CEZ Group, eines der zehn größten Energieunternehmen in Europa, regelmäßig bei Transaktionen mit Bezug zu Deutschland. So haben die deutschen Weil-Büros die CEZ Group in der Vergangenheit beim Erwerb der Elevation Group von Deutsche Private Equity sowie die Elevation Group bei der Übernahme des europäischen Geschäfts der Belectric von RWE Renewables begleitet.

Das Weil-Transaktionsteam stand unter der Federführung des Frankfurter Corporate Partners Dr. Christian Tappeiner und umfasste Partner Benjamin Rapp (Steuerrecht, Frankfurt am Main), Counsel Konrad von Buchwaldt (Corporate, Frankfurt am Main) sowie die Associates Mario Kuhn (Corporate/Datenschutz, Frankfurt am Main), Natascha Späth, Sebastian Klein (beide Corporate, Frankfurt am Main), Steffen Giolda (Kartellrecht, München), Hans-Christian Mick (Finance, Frankfurt am Main), Lukas Reichmann, Alexander Reich und Daniel Reich (alle Steuerrecht, Frankfurt am Main). **(tw)**



Sozietäten

Hengeler Mueller verteidigt RTL-Mediengruppe erfolgreich gegen Kartellschadensersatzklage im Fall „Werbezeitenvermarkter“

Hengeler Mueller hat für die RTL-Mediengruppe vor dem Landgericht Düsseldorf die vollständige Abweisung einer Kartellschadensersatzklage erstritten. Die Klage gründete sich auf die Bußgeldentscheidung im Fall „Werbezeitenvermarkter“, in der das Bundeskartellamt 216 Millionen Euro Geldbuße gegen die Werbezeitenvermarkter der beiden privaten Sendergruppen RTL und Pro7Sat.1 verhängt hatte. Das Bundeskartellamt hielt die Verwendung von retroaktiven Mengen- und Anteilsrabatten in der Vermarktung von Fernsehwerbespots aufgrund von Sog- und Abschottungseffekten für kartellrechtswidrig. In der Folge hatten mehrere Marktteilnehmer hohe Schadensersatzforderungen gegen die RTL-Mediengruppe erhoben.

Das Landgericht Düsseldorf hat die letzte (und größte) anhängige Klage nach einer mehrjährigen ökonomischen Beweisaufnahme abgewiesen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Hengeler-Mueller-Team für die RTL-Mediengruppe – Dispute-Resolution/ Gesellschaftsrecht: Dr. Thomas B. Paul (Partner, Federführung), Lech Kamil Kopczyński (Associate, beide Düsseldorf). (tw)



Personal

ADVANT Beiten stärkt ihren Hamburger Standort – Oliver Korte kommt von SKW Schwarz

ADVANT Beiten gewinnt Oliver Korte als Equity-Partner. Er wechselt gemeinsam mit Associate Helena Thiel von SKW Schwarz zum 01.10.2023.

Oliver Korte (50) ist auf das nationale und internationale Handels- und Vertriebsrecht spezialisiert. Er verfügt über große Erfahrung bei der Gestaltung von Verträgen, die den Warenabsatz oder -bezug regeln. Besonderes Know-how hat er zu Fragen, die sich bei der Beendigung von Handelsvertreter- oder Vertragshändlerverträgen stellen, insbesondere zum Ausgleichsanspruch und zur Berechtigung der Kündigung. Häufig vertritt Oliver Korte seine Mandanten vor staatlichen Gerichten oder Schiedsgerichten. Er ist auch regelmäßig als Schiedsrichter in handels- und

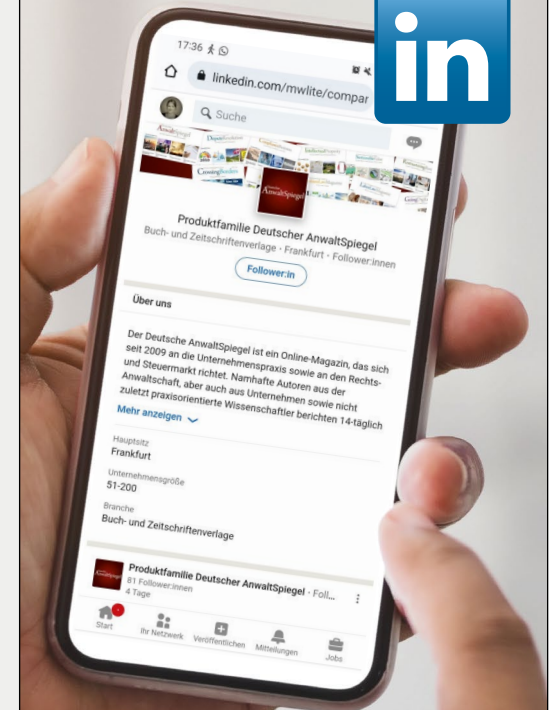
vertriebsrechtlichen Streitigkeiten tätig. Viele seiner Mandanten sind im Groß- und Außenhandel tätig, weitere Sektorenschwerpunkte bestehen in den Bereichen Lebensmittel und Medizinprodukte.

„Mit Oliver Korte gewinnen wir einen überaus erfahrenen und am Markt etablierten Kollegen mit ausgewiesener Expertise und einem hervorragenden Netzwerk“, sagt Dr. Christian Ulrich Wolf, Leiter des Hamburger Büros von ADVANT Beiten, und ergänzt: „Handel und Vertrieb sind in der Hansestadt fest verankert. Mit Herrn Korte schärfen wir unser Profil insbesondere auch in diesem Bereich.“

Oliver Korte zu seinem Wechsel: „ADVANT Beiten steht für hohe Qualität in der Beratung und für einen konsequenten Internationalisierungskurs. Das beides, aber auch der Schwung, der sich in vielen Gesprächen mit meinen zukünftigen Kolleginnen und Kollegen gezeigt hat, haben mich überzeugt. Ich freue mich sehr auf die Zusammenarbeit.“ (tw)

Die nächste Ausgabe des Deutschen AnwaltSpiegels erscheint am 11. Oktober 2023.

Deutscher
AnwaltSpiegel



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

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

Dem Fachbeirat des Deutschen AnwaltSpiegels gehören 84 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

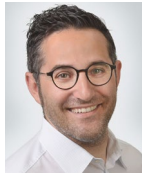
TRUMPF SE + Co. KG,
Ditzingen
Leiter Zentralbereich Recht
und Gesellschaftspolitik

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.**

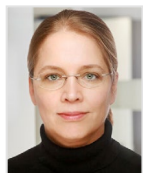
Bertelsmann SE & Co. KGaA,
BMG Music Publishing,
Gütersloh
Executive Vice President
Business & Legal Affairs

martin.dannhoff@bertelsmann.de


Fritz Daube

Air Liquide,
Frankfurt am Main
Legal Counsel, Global E&C
Solutions Director,
Corporate Legal

fritz.daube@airliquide.com


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
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**

Klöckner & Co SE,
Duisburg
General Counsel & Chief
Governance Officer

moritz.fischer@kloeckner.com

**Dr. Jörg Flatten**

Schott AG,
Mainz
General Counsel/
Chief Compliance Officer

joerg.flatten@schott.com

**Dr. Till Friedrich**

HSH Nordbank AG,
Kiel/Hamburg
Leitung Bank- und
Kapitalmarkt recht

till.friedrich@hsh-nordbank.com

**Susanne Gellert, LL.M.**

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

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**

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

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 Klowitz**Düsseldorf
Rechtsanwalt

j.klowitz@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@thaligroup.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 Munker
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
Vice President | Head
of Global Investigation
Department

melanie.poepping@fmc-ag.com



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

marcel.pordomm@dlh.de



Dr. Ute Rajathurai
Bayer Business
Services GmbH,
Leverkusen
Attorney at Law

ute.rajathurai@bayer.com



Katrin Reichert
TARGOBANK AG,
Düsseldorf
Bereichsleitung/
Rechtsanwältin

katrin.reichert@targobank.de



Marcel Ritter
Telefónica Germany,
München
General Counsel

marcel.ritter@telefonica.com



Georg Rützel
Bundesrepublik Deutschland
- Finanzagentur GmbH,
Frankfurt am Main
Rechtsanwalt

georg.ruetzel@deutsche-finanzagentur.de



Dr. Ulrich Rust, LL.M.
RWE Aktiengesellschaft,
Essen
Leiter Recht,
General Counsel

ulrich.rust@rwe.com



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

g.sailer@hse24.de



**Dr. Dierk Schindler,
M.I.L. (Lund)**
Robert Bosch GmbH,
Stuttgart, VP Corporate Legal
Services, Mobility Solutions,
Purchasing & Logistics
(C/LSM-SC)

dierk.schindler@de.bosch.com



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

tjerk.schluffer@fresenius.com

**Christian Schmitz**

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

christian.schmitz@santander.de

**Dr. David Schneider**

Bayer AG,
Leverkusen
In-House Counsel

david.schneider@bayer.com

**Frederick 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
and 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 mbB
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.), Karin Gangl,
 Michael Dörfler, 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: ADVANT Beiten; ARNECKE SIBETH DABEL-STEIN; BUSE Rechtsanwälte Steuerberater; CBBL Cross Border Business Law; CLARIUS.LEGAL Rechtsanwaltsaktiengesellschaft; Haver & Mailänder Rechtsanwälte; Heussen Rechtsanwalts-gesellschaft; kalkan Rechtsanwalts-gesellschaft; 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.

Eine Gemeinschaftspublikation von:

